

**“HASTA HOY TRABAJA CON NOSOTROS”
LA BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES LABORALES EN LA VIDA DE LOS
JÓVENES COLOMBIANOS (RELATO AUTOBIOGRÁFICO)**

ÁNGELA MARÍA CORREA MÉNDEZ

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES - ALIANZA CINDE
CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN NIÑEZ Y JUVENTUD
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
MANIZALES
2015**

**“HASTA HOY TRABAJA CON NOSOTROS”
LA BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES LABORALES EN LA VIDA DE LOS
JÓVENES COLOMBIANOS (RELATO AUTOBIOGRÁFICO)**

ÁNGELA MARÍA CORREA MÉNDEZ

**Tesis presentada para optar al título de Magíster en Educación y Desarrollo
Humano**

Tutor

GERMÁN MUÑOZ GONZÁLEZ

Doctor en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES - ALIANZA CINDE
CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN NIÑEZ Y JUVENTUD
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
MANIZALES**

2015

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad de Manizales para optar al título de Magister en Educación y Desarrollo Humano.

Jurado

Jurado

Manizales, xx de noviembre de 2015

A mis padres.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a aquellas personas que compartieron sus conocimientos y experiencias conmigo para hacer posible la conclusión de esta tesis. Especialmente, al maestro Germán Muñoz, por enseñarme tanto, por darme la oportunidad de escribir sobre mi historia de vida, y por creer en mí y en los jóvenes colombianos. Gracias a mis amigas Mónica Rengifo y Catalina Araque, por ser parte de este relato como ejemplos de juventud emprendedora. Al profesor Jorge Jiménez, por su orientación en el campo del emprendimiento. A mis amigos y amigas, por sus palabras de apoyo durante mis estudios. Mil y mil gracias a mis padres por estar siempre a mi lado de manera incondicional y amorosa, brindándome todo el apoyo necesario para sacar adelante este proyecto. Gracias al CINDE por cambiar mi vida para siempre.

¡Gracias a todos ustedes!

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN.....	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2. OBJETIVOS.....	16
3. JUSTIFICACIÓN.....	17
4. ANTECEDENTES.....	19
5. MARCO TEÓRICO.....	46
6. METODOLOGÍA.....	54
7. CAPÍTULO I. “EL EMPLEO JUVENIL”	56
8. CAPÍTULO II. “HASTA HOY TRABAJA CON NOSOTROS”	85
9. CAPÍTULO III. “NO BUSQUES TRABAJO”	106
10. CAPÍTULO IV “EMPRENDER”	140
11. RECOMENDACIONES:	146
12. CONCLUSIONES.....	151

BIBLIOGRAFÍA.....154

LISTA DE CUADROS

pág.

Cuadro 1. América Latina: tasa de desempleo, según sexo y grupos de edad, entre alrededor de 1999 y alrededor de 2003/2004.....	26
Cuadro 2. Cifras del mercado laboral en Colombia 2002-2010.....	42
Cuadro 3. Afiliación a seguridad social de trabajadores informales y total ocupados.....	43

LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfico 1. Participación laboral de los jóvenes en Colombia (2001-2009).....	40
Gráfico 2. TGP, TO y DT de la población joven en Colombia (2001-2009).....	41
Gráfico 3. Tasa de desempleo. Total población y población joven.....	43

RESUMEN

El presente estudio se centra en el resultado de un proceso autobiográfico sobre una historia de vida real, que representa la situación de precariedad laboral que viven muchos jóvenes colombianos en la actualidad. Aborda, igualmente, las estrategias que se podrían implementar para disminuir la angustia generada a raíz de este fenómeno.

Esta investigación, además, analiza las dinámicas económicas, sociales y culturales que rigen el mundo actual, con el fin de comprender, desentrañar, asimilar y transformar nuestras realidades, enmarcadas en un mundo globalizado donde el sistema financiero determina el comportamiento cotidiano, donde hay desigualdad económica y mala distribución de la riqueza; un mundo hiperconectado y con cambios permanentes.

Mientras escribía esta historia, que aún hoy no termina, la autora no dejó de sentirse extraña al ser sujeto/objeto de estudio y dejar en evidencia su intimidad. Pero, a pesar de todo lo que pudo haber pensado en este proceso, aquí presenta un breve fragmento de la situación que muchos jóvenes en este país están viviendo frente a las oportunidades laborales y la estabilidad económica y personal.

Palabras clave: jóvenes, precariedad laboral y emprendimiento.

INTRODUCCIÓN

La realidad actual evidencia que las condiciones laborales de los jóvenes en Colombia, efectivamente, llevan a prolongar la dificultad para obtener la independencia personal y la inserción plena al mercado laboral, generando un aumento en la inestabilidad económica y una dificultad en la incorporación al mercado laboral bajo las nuevas reglas de la flexibilidad y la desregulación. Las organizaciones empresariales, ante esta realidad que se vive, disminuyen los beneficios y vínculos con sus trabajadores, y propician una contratación injusta y poco digna.

La situación actual es, ciertamente, diferente a la que vivieron las generaciones anteriores, las cuales lograron construir un presente y un futuro asociado a dos criterios fundamentales: una rápida movilidad social, consecuente con las realidades económicas y sociales del momento (urbanización acelerada, fortalecimiento de los tejidos empresariales, rápida expansión de mano de obra calificada, entre otras); y, en segundo lugar, una estabilidad laboral, determinada por la lógica del mercado laboral, al contar con grupos de presión que hiciesen valer los derechos de los trabajadores, y con unas empresas que buscaban maximizar sus ganancias, sin ir en contravía de sus trabajadores.

Hoy, la realidad es distinta, las nuevas generaciones viven situaciones complejas, asociadas a la globalización de los mercados y a una intervención cada vez más precaria de los llamados Estados Nacionales. En este orden de ideas, los jóvenes cuentan con acceso a información de manera ilimitada, tienen una capacidad de aprendizaje acorde con las realidades del mercado, son innovadores, proactivos, y con deseos de construir una sociedad equitativa y en paz. Sin embargo, el futuro es incierto, las realidades del mercado laboral

moderno invitan a la desesperanza, a la incertidumbre, al desconcierto, a una cotidianidad plagada de dudas, de preguntas y de sinsabores.

El presente estudio reflexiona sobre estos temas, con especial énfasis en la *precariedad laboral* que viven los jóvenes colombianos, la cual, como se presentará más adelante, está dimensionada en cuatro componentes: 1. *Temporalidad*: la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla no solo las situaciones de trabajo temporal, sino también los trabajos clandestinos, o los empleos contractualmente estables, pero amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo por situaciones de crisis económica. 2. *Vulnerabilidad*: la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones laborales (jornada, asignación de tareas, salud laboral) y por el empeoramiento de estas condiciones con respecto a ciertos estándares. 3. *Insuficiencia de ingresos salariales*: asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos de tiempo parcial, pero también a la discriminación salarial. 4. *Desprotección laboral*: la reducción de la protección social para el trabajador, particularmente, en términos de la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación.

Adicionalmente, se encontrará, en el marco del presente estudio, un relato autobiográfico que narra las vivencias, imaginarios, contrariedades, esperanzas, luchas y estrategias de supervivencia de una generación que apenas se está configurando. En dicho relato, además, se dará cuenta de las realidades que experimenta la juventud actualmente, más allá de sus condiciones sociales y económicas. Posteriormente, el segundo capítulo –narrado en primera persona– presenta todo el proceso que se llevó a cabo a partir del despido laboral de una mujer joven, profesional, que trabajaba en una multinacional reconocida y con gran prestigio en la ciudad. Igualmente, se expone información acerca del emprendimiento como posibilidad de sobrevivencia, pero, en especial, como herramienta para derrotar modelos mentales que parecían infranqueables.

Atendiendo a lo anterior, la realidad del mundo actual exigiría, de manera permanente, tener apertura al cambio, a la resiliencia y a la flexibilidad, y, especialmente, a la posibilidad de alimentar sueños y anhelos, sin perder de vista las aspiraciones y nortes establecidos, entendiendo siempre que existen múltiples caminos e infinidad de posibilidades, pero sobre todo una generación consciente de sus problemáticas y del poder de transformación que tiene en sus manos.

En este relato autobiográfico se podrá encontrar un fragmento de mi historia de vida, contada a través de una investigación que buscó, desde la etnografía, describir y analizar sistemáticamente mi experiencia personal para entender, a su vez, una experiencia cultural relacionada con las dinámicas laborales y la precariedad en los campos de trabajo a los que nos enfrentamos las nuevas generaciones. El relato se propone como un desafío a las formas canónicas de hacer investigación y de representar a otros, asumiendo la investigación como un acto político y social justo y consciente (Adams & Holman, 2008).

La presente, entonces, se constituye como una propuesta que estudia los valores, creencias y experiencias de nuestra cultura actual, con el propósito de ayudar a las generaciones próximas en la tarea de comprender mejor las dinámicas que rigen a las sociedades contemporáneas y, de esta manera, invitarlas a crear nuevos mecanismos de socialización, apertura mental, flexibilidad, trabajo y emprendimiento colectivo; y, sobre todo, a comprender que los jóvenes son un importante espejo que permite analizar hacia dónde se mueve una sociedad.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presente investigación se basó en las nuevas dinámicas económicas, sociales y culturales que gobiernan el mundo actual y que afectan de manera significativa a los jóvenes profesionales. A continuación, se presentan las características del mercado laboral, que son, a su vez, las principales problemáticas que motivan el análisis y la comprensión del tema planteado en el marco de este trabajo:

- Vivimos en un mundo globalizado donde el sistema financiero determina su comportamiento cotidiano, y donde las grandes corporaciones transnacionales regulan el comportamiento de la economía, buscando eficiencia, eficacia y productividad para obtener mayores beneficios del capital, sin importar las consecuencias, en especial para el medioambiente y para el futuro de la sociedad.
- Experimentamos un mundo hiperconectado en el cual la información es permanente, y en el cual, en muchos casos, no existe la posibilidad de construir identificaciones, o establecer parámetros sociales que nos permitan generar sinergias entre quienes lo poblamos. La novedad es la premisa, lo desechable es la constante. No existe la posibilidad de alimentar el futuro; el presente es lo único válido y posible.
- Hay escasez de materias primas, como consecuencia del mundo superpoblado que tenemos. Según diferentes organismos internacionales, el mundo debería contar con máximo 4 billones de habitantes; no obstante, hoy contamos con más de 7 billones, y seguimos creciendo. La presión poblacional atenta contra la sobrevivencia de la especie, y, sin embargo, producimos cantidades ilimitadas de productos que no son indispensables para dicha sobrevivencia.

- La desigualdad económica permite que existan unas minorías ricas que acaparan la mayoría de la riqueza, y unas mayorías cada vez más pobres; esto anterior, en detrimento de unas clases medias cada vez más arruinadas, que son el sostén del modelo democrático occidental. Según OXFAM (2015), solo 85 personas tienen la misma cantidad de riqueza que la mitad de la población mundial. La mitad de toda riqueza que genera el mundo, por tanto, pertenece a menos del 1 % de toda la población mundial. Las cifras son frías pero elocuentes a la hora de entender nuestra realidad.
- Los vientos de cambio se avecinan, las consecuencias están por verse; pero lo que sí es evidente, sin duda, es que la vida actual debe transformarse, debe cambiarse, porque, de lo contrario, nuestra sobrevivencia como seres humanos estaría altamente cuestionada. El afán de lucro y dinero no puede ser el fin último de nuestras sociedades, deben buscarse otros derroteros, con un claro y único objetivo: vivir en equilibrio con nuestra especie y con el medioambiente que nos rodea.

Estos son algunos de los fundamentos que motivaron la construcción de esta autoetnografía, la cual, ante la situación que se acaba de presentar, nos invita a reflexionar sobre la precariedad laboral que viven los jóvenes en el mundo contemporáneo, y a preguntarnos *¿cómo los y las jóvenes profesionales colombianos experimentan la precariedad laboral, y cuáles son los aprendizajes que se derivan de esa experiencia?*

1.1 PREGUNTA PROBLEMA

De acuerdo con los argumentos anteriormente presentados, la presente investigación se planteó la siguiente pregunta problema: *¿cómo los y las jóvenes profesionales colombianos experimentan la precariedad laboral, y cuáles son los aprendizajes que se derivan de esa experiencia?*

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis interpretativo, a partir de una experiencia personal, sobre cómo los jóvenes experimentan la precariedad laboral, y cuáles son los aprendizajes que se derivan de esa experiencia.

2. 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir la manera cómo las organizaciones empresariales determinan sus dinámicas organizacionales en beneficio propio, dejando en segundo plano la estabilidad y el desarrollo profesional y humano de sus trabajadores.
2. Reconocer las nuevas tendencias laborales y económicas que viven los jóvenes en Colombia ante la precariedad laboral.
3. Identificar los mecanismos de supervivencia que deben desarrollar los jóvenes colombianos frente a la inestabilidad laboral y económica actual.

3. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación surgió ante la necesidad de problematizar sobre la precariedad laboral que viven los jóvenes colombianos en la actualidad, y los aprendizajes que se derivan de esta experiencia –como mecanismos de supervivencia–, en un mundo cambiante, inestable y en crisis. Desde esta perspectiva, las categorías abordadas, tales como *jóvenes* y *precariedad laboral*, fueron estudiadas desde la autoetnografía, con el objetivo de comprender las dinámicas laborales de los jóvenes y acercarnos de manera científica a las cosmovisiones que nos plantea la sociedad en la que vivimos.

Frente a la pertinencia del presente estudio, se ha evidenciado históricamente que “el trabajo” cumple una importante función de integración del individuo en la sociedad; por lo tanto, si hablamos del desempleo y de las condiciones que esta situación conlleva, se genera un escenario propicio para aumentar el riesgo de exclusión social entre los jóvenes. Adicionalmente, si reconocemos que las condiciones laborales del mercado de trabajo colombiano de las últimas décadas han configurado un escenario precario de lo sociolaboral, generando más desempleo, y que la gravedad de este fenómeno se intensifica en el caso de las personas más jóvenes, podemos ver claramente cómo la inserción laboral y empresarial de jóvenes se convierte en un desafío para el Estado y las instituciones que lideran los procesos culturales, sociales y económicos del país.

Igualmente, este trabajo invita a analizar las incongruencias entre las especialidades formativas del sistema educativo y las características del sistema productivo, identificando que existe una ausencia de reciprocidad entre el contenido del trabajo de muchos empleados y la formación que han recibido, y un desequilibrio entre oferta y demanda de titulados según ocupaciones y el contenido de su formación.

Complementario a lo anterior, el trabajo también invita a pensarse a los jóvenes como parte de nuevas generaciones que crean realidades más creativas, innovadoras y dispuestas al cambios, pues, como se evidencia en otros estudios, tales generaciones no solo estudian y trabajan, sino que también producen, gestionan y organizan sus vidas de forma flexible y *multitask*, desarrollando un modelo de producción competitivo y que establece lazos de colaboración y creatividad, y redes de relaciones sociales.

Frente a la metodología que se ha utilizado en el presente estudio, se puede decir que interpretar el mundo desde la visión etnográfica permite exponer un punto de vista, una manera de entender y explicar el mismo, pero especialmente nos da la posibilidad de encontrar visiones compartidas del pasado, del presente y del futuro como sujetos y seres humanos que hacemos parte de una sociedad, de un colectivo. Este relato narra mi proceso laboral de los últimos ocho años, a través del cual se describe una serie de circunstancias y situaciones que han sido vividas, de igual manera, por otros jóvenes colombianos. Por tal razón, resulta pertinente hablar de esta problemática, sobre todo cuando sabemos que una gran mayoría de las personas podrían experimentarla o ya la han experimentado.

Finalmente, dada la pertinencia de las categorías *jóvenes* y *precariedad laboral*, los resultados de la investigación pueden servir como elementos que fortalezcan los conocimientos científicos frente a las temáticas derivadas de este concepto, ofreciendo una perspectiva académica reciente, actual e innovadora.

4. ANTECEDENTES

Para aproximarse a los procesos de precariedad laboral que viven los y las jóvenes colombianos, y cuáles son los aprendizajes que se derivan de dicha experiencia de precariedad, es conveniente referir la consulta documental de trabajos que guardan relación con los objetivos propuestos en este estudio. En función de este propósito, se mencionarán los estudios realizados en Europa (con énfasis en España), Latinoamérica y Colombia.

4.1 EUROPA

Para iniciar, cabe destacar el estudio de Lahosa (2002), donde estudia el *subempleo* y la *precariedad laboral* como nuevos factores sociales para el análisis de la delincuencia. Lahosa (2002) expresa que resulta necesario incorporar al análisis de los factores de la delincuencia, no solo los índices de paro o desempleo, sino aquellos indicadores sobre situaciones de subempleo y precariedad laboral. El estudio realiza un comparativo entre Alemania, España, Francia, Inglaterra, Gales, Italia y Estados Unidos, e indica que en tiempos de reactivación económica se ven beneficiados los jóvenes de clase media, mientras que los colectivos con dificultades de formación y titulación, y con largos períodos de desempleo, quedan excluidos de unas relaciones laborales normalizadas (incluso las de carácter precario), y propensos a realizar actividades ilícitas.

Por otra parte, Muñoz (2003) investiga sobre la difícil integración de los jóvenes en la edad adulta en España. Desde esta perspectiva, consolida varios estudios recientes que examinan algunos de los mecanismos implicados en este fenómeno, e indica que mantener a los jóvenes en un estado de inmadurez social, durante un largo período, tiene repercusiones para su bienestar individual. Así mismo, señala que la participación precaria en el mercado laboral de una gran parte de la

juventud implica no solo el deterioro severo de sus ingresos y la disminución de posibilidades frente al desarrollo de sus competencias profesionales, sino que también supone una limitación de las relaciones personales a las que tiene acceso, en detrimento de su identidad y estatus en la sociedad. Las consecuencias de la dependencia económica de los jóvenes con respecto a sus padres se extienden hasta el momento en que estos forman su propio hogar, e incluso posteriormente, lo cual, además de constituir una carga económica sobre los hogares con hijos adultos, contribuye a transmitir y a agudizar las desigualdades económicas de generación en generación, puesto que la posibilidad de que los padres transfieran recursos económicos se convierte en una dimensión crucial de las perspectivas y estrategias de sus hijos.

Albert Recio Andreu (2007) efectuó una investigación denominada *La situación laboral de los jóvenes*, donde reflexiona sobre las condiciones laborales de los jóvenes en España, las cuales, efectivamente, tienden a prolongar la etapa previa a la independencia personal y a la inserción plena al mercado laboral, llevando a los jóvenes a un aumento de su inseguridad económica y a que se incorporen al mercado laboral bajo las nuevas reglas de la flexibilidad y desregulación. En el caso de las mujeres, el estudio identifica que muchas veces la entrada a la edad adulta y, especialmente, la maternidad, significan el fin de su carrera profesional y el retroceso hacia relaciones sociales más tradicionales.

Josep Espluga, Josep Baltiérrez y Louis Lemkow (2004) estudiaron las relaciones entre la salud, el desempleo de larga duración y la exclusión social de los jóvenes en España. La investigación empírica se aplicó a una muestra cualitativa de jóvenes españoles/as que llevaban más de un año en situación de desempleo. Uno de los resultados más relevantes indica que el trabajo cumple una importante función de integración del individuo en la sociedad; por lo tanto, los jóvenes que se encuentran en esta condición pueden vivir procesos de desestructuración familiar y experimentar relaciones problemáticas con la familia

de origen. El desempleo, entonces, genera un escenario propicio para aumentar el riesgo de exclusión social entre los jóvenes.

Por otra parte, Santamaría (2012) desarrolló una investigación titulada *Jóvenes y precariedad laboral: Trayectorias laborales por los márgenes del empleo*, en el marco de la cual señala que las condiciones laborales del mercado de trabajo español han generado, en las últimas décadas, un escenario precario en términos de lo sociolaboral, incrementando el fenómeno del desempleo, cuya gravedad se intensifica en las personas más jóvenes. Igualmente, presenta dentro de los resultados un desajuste entre la formación y el empleo. Otro de los hallazgos más relevantes de su estudio es que, ante este panorama, ha desaparecido la linealidad con la que se producían los acontecimientos vitales, y, con ella, la previsibilidad, provocando la superposición de roles (estudiantes trabajando, trabajadores estudiando, desempleados que están muy activos, jóvenes independientes viviendo en casa de los padres, jóvenes dependientes viviendo fuera de casa de sus padres).

Guamán (2013) presenta el estudio: *De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario*. Esta investigación se enfoca en el concepto de estabilidad en el empleo, y resalta que el trabajo precario es un medio utilizado por los empresarios para trasladar los riesgos y responsabilidades a los trabajadores. Las formas de trabajo precario han acompañado siempre a la relación laboral asalariada, pero la tendencia expansiva del trabajo atípico frente al estable (típico) ha elevado el número de trabajadores que puede ser considerado "precario", a tal punto que este ha sido calificado como "nueva clase social" o, el conjunto de sus miembros, como el "proletariado del siglo XXI". Guamán (2013) publica en su estudio una de las estadísticas más alarmantes sobre el tema en España, la cual indica que entre 1977 y 1985 la tasa de desempleo juvenil (de 16 a 24 años) se elevó del 12 % al 54,3 %; la siguiente

cifra récord la alcanzó en el año 1994, llegando al 42,6 %, y, finalmente, en el año 2013 alcanzó el 57,22 %. El análisis efectuado permite demostrar cómo la estrategia de la precarización normativa no ha resuelto el problema del desempleo, pues, antes bien, lo ha agudizado.

Rosario Caraballo (2014) analizó la formación para el empleo y la educación popular, en el caso de la escuela-taller del parque Miraflores de Sevilla (España), en donde halla que la formación orientada al empleo y a la educación popular se presenta como una compleja combinación que ha conseguido buenos resultados en el desarrollo de nuevos proyectos de dicha escuela-taller. La autora señala que en el taller se sustituye la idea de empleabilidad por la de integralidad. Esto implica una apuesta por una formación para la inserción laboral y por el desarrollo de competencias profesionales, desde la perspectiva de la clase trabajadora. La formación del educador, docente, facilitador, dinamizador, ocupa un papel protagónico y, por ello, de responsabilidad, de conquista de la acción política y de convicción de que lo educativo no es ajeno a la realidad circundante que nos afecta.

González, De-Juanas y Rodríguez (2015) llevaron a cabo una investigación en relación con las políticas de empleo juvenil en Europa, a partir de la cual postulan que, en los últimos años, como consecuencia de la crisis económica europea, la transición de los jóvenes desde el sistema educativo al mercado de trabajo se ha visto comprometida. Pese al impacto de la inversión en una educación basada en el enfoque de competencias que se ha venido desarrollando en Europa como estrategia para el mejoramiento de la capacitación profesional y el acceso al mercado laboral, se identifica una clara incongruencia entre las especialidades formativas del sistema educativo y las características del sistema productivo, es decir, una ausencia de reciprocidad entre el contenido del trabajo de muchos empleados y la formación que han recibido los mismos, y un desequilibrio entre

oferta y demanda de titulados según las ocupaciones y el contenido de su formación.

4.2 LATINOAMÉRICA

En Latinoamérica se han desarrollado estudios relevantes frente a la precariedad laboral de los jóvenes. Países como Argentina y México cuentan con estudios que aportan elementos importantes para comprender estos fenómenos sociales. Para iniciar, se presentarán estudios que consolidan algunos países de América Latina, de acuerdo con sus niveles de desempleo juvenil más altos.

Canclini (2011) realizó una serie de estudios significativos sobre las nuevas experiencias laborales de los jóvenes, incluidos en su libro *Cultura y Desarrollo*. En estas investigaciones se evidencia un claro aporte sobre el tema de las prácticas laborales de las nuevas generaciones, las cuales se caracterizan por reconocer que viven en un entorno inestable y favorecen el hacer lo que creen adecuado, al igual que no parecen estar preocupadas por una *carrera* a la manera antigua. Lo relevante de su estudio es que se identificó un tipo distinto de joven, que no solo estudia y trabaja, sino que también produce, gestiona y organiza su vida de forma flexible y *multitask*, desarrollando un modelo de producción competitivo que establece lazos de colaboración y creatividad, que teje redes de relaciones, y que perfila la manera de organizar negocios en el futuro. Otro de los hallazgos más importantes del estudio es que estas nuevas generaciones trabajan por proyectos de corta duración, sin contratos o en condiciones irregulares, pasando de un proyecto a otro, y sin llegar a estructurar carreras en una sola línea. Con frecuencia, movilizan sus competencias y su creatividad en procesos cooperativos, cada vez diferentes. Deben, además, adaptarse a clientes o encargos diversos, a la variación de los equipos, al distinto significado que adquieren los oficios artísticos y culturales en escenas diferentes. Los limitados

ingresos y la fragilidad de sus desempeños los obligan a combinar las tareas creativas con actividades secundarias.

Rossana Reguillo (2013) estudia a los jóvenes y sus realidades individuales y colectivas, desde diferentes ámbitos de la vida, y hace hincapié en que la sociedad actual está experimentando un nuevo momento cultural, en el cual el pasado y el presente se reconfiguran a partir de un futuro incierto, y los jóvenes son precisamente los actores “mejor dotados” para asumir la irreversibilidad de los cambios operados por elementos como la mundialización, el desarrollo tecnológico, la internacionalización de la sociedad, entre otros. Así, finalmente, la noción de “joven” no puede desligarse del contexto, ni de las luchas entre múltiples actores (el Estado, la escuela, las iglesias, los partidos políticos, los medios de comunicación, la academia y, de manera privilegiada, el mercado) por rearticular el significado de “ser joven”. Reguillo (2013) cuenta con publicaciones que han sido un gran aporte para el presente estudio, y cuyos resultados plantean que los jóvenes y sus diferentes expresiones representan un enorme desafío para el sistema educativo, de salud, laboral, legal y de recreación, y, desde luego, una tarea ineludible para los Estados nacionales.

Margulis y Urresti (2007) estudian a los jóvenes desde el ámbito generacional, indicando sus más representativos aportes y retos; manifiestan que la generación no es una simple coincidencia en la fecha del nacimiento, sino una verdadera hermandad frente a los estímulos de una época, una diacronía compartida, una simultaneidad en proceso que implica una cadena de acontecimientos de los que se puede dar cuenta en primera persona, como actor directo, como testigo o, al menos, como contemporáneo. La juventud no es solo un signo, ni se reduce mucho menos a los atributos “juveniles” de una clase. Sin embargo, las modalidades sociales del ser joven también dependen de la edad, la generación, el crédito vital, la clase social, el marco institucional y el género, y estas no se manifiestan de la misma manera si se es de clase popular o no. Esto significa que

la ecuación entre moratoria y necesidad hace probablemente más corto el período juvenil en sectores populares y más largo en las clases medias y altas.

Por otro lado, Ernesto Abdala (2004) estudia los procesos formativos y educativos de los jóvenes latinoamericanos y cómo estos influyen en su empleabilidad, al igual que la responsabilidad del Estado en el desarrollo humano de los mismos. “La formación de jóvenes constituye una de las principales preocupaciones de la sociedad en su conjunto pues se encuentra directamente correlacionada con la pobreza y la exclusión social, ambos fenómenos en aumento en las últimas décadas en América Latina” (Abdala, 2004, p. 58). Este autor recomienda innovar en los programas de educación, formación y capacitación, logrando evitar la reproducción de la pobreza, como consecuencia del ingreso acelerado y precoz al mercado laboral informal y precario, y recomienda, así mismo, delinear políticas de Estado sostenidas en el tiempo, siendo este el distribuidor obligado de oportunidades.

Por su parte, Ernesto Rodríguez (2003) presenta un análisis sobre las políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina, el cual evidencia cómo el desempleo más elevado está entre los jóvenes urbanos, y cómo son más elevadas las tasas entre las mujeres (en comparación con sus pares varones) y entre los jóvenes más pobres (desde el punto de vista de la distribución del ingreso). El estudio hace énfasis en la necesidad de trabajar en el desarrollo de competencias transversales, la promoción del espíritu empresarial, la capacitación en principios y técnicas gerenciales básicas, configurando así un amplio abanico de contenidos y procesos que de por sí exigen la vinculación de diversos actores formativos, alrededor de un cuidadoso diseño de estrategias curriculares proyectivas, flexibles y coherentes.

Jürgen Weller (2007), con su investigación *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*, establece que evidentemente la sociedad

suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, y que claramente el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En América Latina, la tasa de desempleo juvenil duplica con creces la de los adultos –un 15,9 % comparado con un 6,6 % alrededor del 2003/2004–, y la brecha entre jóvenes y adultos es parecida para hombres y mujeres.

Cuadro 1. América Latina: tasa de desempleo, según sexo y grupos de edad, entre alrededor de 1999 y alrededor de 2003/2004

CUADRO 5

América Latina (17 países): tasa de desempleo, según sexo y grupos de edad, entre alrededor de 1999 y alrededor de 2003/2004
(En promedios simples)

Grupo de edad	Alrededor de 1990			Alrededor de 2003/2004		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
15-19	17,7	15,6	22,1	22,4	19,2	28,1
20-24	13,4	11,2	16,7	16,8	13,9	21,1
25-29	9,0	7,3	11,7	10,6	8,0	14,0
15-29	12,8	10,9	15,9	15,9	13,1	19,9
30-64	4,8	4,3	5,7	6,6	5,3	8,3

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

Fuente: CEPAL (2007).

Aparicio (2010), con su estudio *Jóvenes y el desafío de vivir en contextos de desigualdad y diversidad. Crisis de las oportunidades de participación educativa y laboral en América Latina*, elabora un análisis sobre los jóvenes en América Latina, quienes, a pesar de su gran representatividad numérica y contar con una mayor tasa de escolaridad –en comparación con la generación de sus padres–, un manejo idóneo de las nuevas tecnológicas de la comunicación e información y

disponer de un gran caudal de conocimientos, talentos y experiencias cognitivas, sociales y culturales, siguen padeciendo enormes dificultades a la hora de aumentar sus itinerarios educativos, laborales y profesionales, y de incorporarse al mercado de trabajo y a la vida adulta. El autor analiza la insuficiencia del aporte educativo en contextos donde imperan las carencias múltiples y la necesidad de generar mecanismos de intervención, con mayor implicación de otros sectores y referentes políticos e institucionales, que sean capaces de visibilizar y modificar las condiciones sociohistóricas que restringen la participación de los jóvenes en la vida social plena.

Aparicio, en el 2013, realiza un estudio denominado *Educación y trabajar en contextos de precariedad y desigualdad en América Latina. Jóvenes en debate*, donde analiza y compara los resultados de investigaciones acerca de la situación de los jóvenes afectados por contextos de desigualdad y procesos de discriminación educativa y laboral en América Latina y el Caribe, tomando como referencia el impacto de las nuevas políticas públicas implementadas para fortalecer la cohesión y la inclusión social. En esta compleja coyuntura, el autor concluye que la educación no puede resolver por sí sola los múltiples problemas asociados a la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo, por lo que resulta insostenible la idea de que solo la inversión en formación y en capacitación de los recursos humanos puede favorecer la superación de todas las restricciones de tipo económico, laboral y social que viven dichos jóvenes, y que inciden en las transiciones juveniles hacia la vida productiva y adulta.

En Argentina se ha desarrollado una gran cantidad de investigaciones relacionadas con el objeto de estudio aquí abordado. Este es el caso de Gonzalo Saraví (2004), quien presentó los resultados de un estudio denominado *Entre la evasión y la exclusión social: jóvenes que no estudian ni trabajan*. El trabajo investigativo se enfocó en la exploración de un caso argentino, a partir del cual se identificaron las características y la evolución, en la última década, de los jóvenes

argentinos, analizando las transformaciones en sus rasgos socioeconómicos y en sus patrones biográficos. El análisis arrojó que, en los últimos años, se ha observado un proceso de consolidación de este grupo de jóvenes, que se ha tornado más pequeño, homogéneo, con una fuerte concentración de desventajas y altos riesgos de exclusión. La adquisición de habilidades y credenciales a través del sistema educativo, el inicio de una carrera laboral, la formación de una nueva familia a través de la unión conyugal y/o la maternidad-paternidad, el abandono del hogar de origen, la búsqueda de una identidad y el reconocimiento social como miembro adulto de la sociedad, son algunas de las transiciones que definen esta etapa de la vida.

Por su parte, Agustín Salvia y Lanina Tuñón realizan dos estudios, uno en el 2005, titulado *Jóvenes excluidos y políticas fallidas de inserción laboral e inclusión social*, en donde muestran que la juventud y, en particular, la actual cohorte de edad que transita desde la salida de la escuela media hasta la entrada al mercado laboral, constituye un segmento social fuertemente afectado por los cambios ocurridos en el sistema productivo, el mercado de trabajo y la crisis de las instituciones públicas y sociales que tradicionalmente mediatizaban los mecanismos de integración a la vida adulta, y cuyos resultados, a pesar de los esfuerzos que realiza el Estado por superar esta situación, han sido y siguen siendo parciales e insuficientes, cuando no contradictorios, en cuanto a poder revertir la crisis social y laboral que incide de manera particular en los jóvenes. Adicionalmente, en el 2006, presentan una investigación llamada *Los jóvenes y el mundo del trabajo en la argentina actual*, poniendo de manifiesto que la educación ha dejado de operar como una instancia capaz de ofrecer oportunidades equitativas universales, para convertirse en un medio de progreso social para unos pocos y de discriminación para otros. Los autores indican que la inclusión de los jóvenes debe ser asumida en el marco de políticas activas de promoción del crecimiento y de reformas laborales que favorezcan el primer empleo de los mismos.

Por otro lado, Beccaria (2005), en el marco de su investigación *Jóvenes y empleo en la Argentina*, evidencia las condiciones de precariedad que viven los jóvenes argentinos. Muestra que, de aquellos que encontraron un empleo entre mediados del año 2003 o 2004 –que en muchos casos fue su primer trabajo–, solo el 21 % logró que se tratara de un empleo legal (en blanco), con un ingreso cerca de un 20 % más bajo del correspondiente al que consiguieron los adultos de similar nivel educativo.

Adicionalmente, en el 2005, Claudia Jacinto, Mariela Wolf, Carla Bessega y María Eugenia Longo llevan a cabo el trabajo denominado *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo en Argentina*, a la luz del cual concluyen que los jóvenes, en su conjunto, presentan altos niveles de trabajo precario. Lo que les interesa a las investigadoras es que este fenómeno no es nuevo y presenta diferencias entre los subgrupos etarios dentro de la juventud. Se identificó que la aspiración de muchos de los jóvenes que trabajan en relación de dependencia, aun en condiciones protegidas, es llegar a tener un trabajo por cuenta propia o desarrollar un pequeño emprendimiento, actividad para la que reconocen haber aprendido a través de sucesivos empleos. En el caso de las mujeres, la responsabilidad de la crianza y de las tareas domésticas define, muchas veces, el rumbo de la trayectoria laboral; factor que cobra peso a la hora de elegir un tipo de empleo.

En este mismo año, Miranda, Otero y Zelarayan (2005) presentan los resultados de la investigación *Distribución de la educación y desigualdad en el empleo: los jóvenes en la Argentina contemporánea*, agrupando sus conclusiones más relevantes en la siguiente cita:

Las transformaciones del mercado de trabajo de las últimas tres décadas implicaron el deterioro de las condiciones de vida de la población, manifestado en el aumento de la pobreza y el incremento de la desigualdad

social. Los jóvenes con mayores certificaciones educativas tienen mejores logros en torno a los ingresos y existe una fuerte correlación entre logros educacionales e ingresos de las familias lo cual reproduce las brechas sociales a futuro (como se citó en Hopenhayn, 2004).

Miranda (2008), a través de la investigación *Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI*, determinó que la desigualdad de oportunidades de bienestar económico y social se extendió en el contexto neoliberal de los últimos veinte años y tuvo importantes consecuencias entre los jóvenes. La autora indica que muchos de los jóvenes que actualmente se encuentran en disposición para trabajar, posiblemente se encuentren, a su vez, expuestos a procesos de vulnerabilidad y marginalización social. Otros, probablemente, estén desilusionados frente a la ausencia de perspectivas de futuro. Justamente, en el extenso recorrido de inserción ocupacional, los jóvenes se enfrentan, en numerosas oportunidades, a relaciones laborales precarias. En la actualidad, este tipo de relación laboral se sostiene a partir de distintos tipos de figuras vinculadas al empleo temporal, a pasantías que encubren ocupaciones fijas, o a contrataciones de carácter ilegal (comúnmente denominadas “empleo en negro”).

Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?, es el título de una investigación realizada por Roxana Maurizio en el 2011. Los resultados obtenidos de esta indagación sugieren que los jóvenes, en promedio, exhiben una intermitencia ocupacional más elevada que los adultos, debido, en parte, a que se insertan en puestos más precarios, de menor calificación, y en actividades que exhiben menor estabilidad. Sin embargo, este panorama general promedia situaciones altamente heterogéneas al interior del conjunto de jóvenes. En particular, los adolescentes, aquellos que desertaron del nivel medio y que provienen de hogares de menores

ingresos, experimentan un tipo de rotación laboral más precaria, caracterizada por frecuentes tránsitos entre puestos no registrados, y períodos de inactividad y desempleo. Por el contrario, aquellos jóvenes de nivel educativo más alto exhiben una mayor estabilidad en la ocupación y mayores probabilidades de experimentar dinámicas laborales más virtuosas.

En el 2013, Estefanía Solari desarrolla una investigación con el título *Precariedad laboral de los jóvenes ocupados en la Provincia de Buenos Aires, Argentina*. De acuerdo con su análisis, se puede destacar que cuanto mayor es la edad, en caso de tener educación secundaria completa, ser hombre jefe de hogar y estar en pareja, se incrementan las probabilidades de contar con aportes jubilatorios y alcanzar el salario mínimo, lo opuesto ocurre en caso de ser mujer, donde dicha probabilidad disminuye. Por último, entre las conclusiones se debe enfatizar la gran importancia que tiene la finalización de los estudios secundarios por parte de los jóvenes y la trascendencia de generar políticas públicas que atenúen el problema de la precariedad.

Por otra parte, Kessler (2014), con su estudio *De proveedores, amigos, vecinos y barderos: Acerca del trabajo, delito y sociabilidad en jóvenes del Gran Buenos Aires*, examina el impacto que tiene la extensión de la inestabilidad y precariedad laboral en el tránsito de una lógica del trabajador a otra del proveedor. Esta expresa la articulación de distintos recursos que se ubican entre el trabajo y el delito, mostrando la emergencia de un segmento de la población que combina acciones legales e ilegales para sobrevivir. Así mismo, la autora intenta mostrar cómo la inestabilidad laboral está en la base de la configuración que adquieren algunas actividades delictivas actualmente, en particular la alternancia o articulación entre ocupaciones legales y acciones ilegales.

En el mismo año, se unen Mariana Busso, María Eugenia Longo y Pablo Pérez para presentar los resultados del trabajo *La estabilidad-inestabilidad laboral de*

jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. Los investigadores analizaron el lugar que ocupa la estabilidad e inestabilidad laboral en los primeros años de las trayectorias socioocupacionales de los jóvenes argentinos. Para ello, partieron de un estudio longitudinal, movilizand o estrategias de investigación cuantitativas. El análisis cualitativo de la información recopilada hizo explícito que la estabilidad laboral no es necesariamente la característica más anhelada en un empleo por parte de los jóvenes. No todos los jóvenes son inestables, pero, al mismo tiempo, tampoco todos priorizan la estabilidad. La disposición a la misma se crea o se reduce a lo largo del tiempo a partir de la experiencia personal y social.

En México se han llevado a cabo investigaciones relacionadas con el tema, como es el caso de Orlandina de Oliveira (2006), quien presentó el estudio *Jóvenes y precariedad laboral en México*. La autora indica que México se distingue de otros países de América Latina por presentar niveles más reducidos de desempleo; pero enfrenta, al igual que muchos de ellos, un deterioro de las condiciones laborales y de los ingresos, debido a las serias dificultades para crear el volumen de empleos de calidad necesario para absorber la fuerza de trabajo disponible. Estas marcadas inequidades dan visibilidad a la fragmentación, la fragilidad e incertidumbre a las que están expuestos los jóvenes asalariados en dicho país. La autora, además, documenta que las inequidades entre empresas de diferentes tamaños, entre ocupaciones no manuales y manuales, calificadas y no calificadas, y entre sectores de actividad, se ven reforzadas por las desigualdades entre las áreas rurales y urbanas y entre regiones, y a estas se suman las desigualdades entre los estratos socioeconómicos.

Por su parte, Román (2013) realizó la investigación *Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México*, en la cual identifica que los elementos explicativos más relevantes para que los jóvenes se ubiquen en buenos o malos empleos están vinculados,

principalmente, a la demanda de trabajo; es decir que el comportamiento y las decisiones empresariales son los factores que determinan la segmentación, y, con ello, la ubicación de los mismos en cierto nivel de precariedad laboral. En este contexto, la población joven asalariada no se comporta como un conjunto homogéneo dentro de las empresas, sino que está dividida en segmentos donde algunos comparten condiciones similares; no obstante, son los empleadores quienes deciden cómo dividir social y técnicamente el trabajo, lo que conduce a diferentes tipos de empleo, con grados diversos de precariedad laboral, para cumplir sus objetivos y metas, a través de la reducción de costos, la transferencia de responsabilidades a otras empresas y salarios bajos. El estudio permite concluir que las decisiones y estrategias empresariales guiadas por la globalización económica han configurado nuevos escenarios laborales, que más que basarse en actividades asalariadas con remuneración estable, promueven la flexibilización; esto es, el trabajo deja de ser permanente y convierten al trabajador en una persona fragmentada, desechable, flexible, insegura e inestable.

En Chile, Oyarzún e Irazabal (2003) presentan el trabajo *Comportamiento de las trayectorias educacionales y laborales en jóvenes estudiantes*, cuyo foco de estudio fue una caracterología de las trayectorias educativas y laborales de jóvenes estudiantes, que permitiera, por un lado, establecer los factores que están influyendo en el desarrollo de los procesos educativos y laborales de los sujetos: factores institucionales –sistema educacional, sistema laboral, la política social, la familia, el contexto político– y factores personales –el sí mismo, recursos educacionales y laborales, y el capital social–; y que permitiera, por otro lado, la identificación de tipos de trayectorias de vida en sujetos que, en condiciones semejantes, transitan exitosa o fallidamente por las mismas.

Por su parte, Sepúlveda (2005) presenta la investigación *Incertidumbre y trayectorias complejas: un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile*. El autor plantea que el trabajo es una

experiencia humana que adopta modalidades específicas en distintas épocas y tipos de sociedades, influyendo en las interrelaciones sociales, la construcción de representaciones colectivas y la identidad de personas y grupos. Según él, las grandes transformaciones del mundo del trabajo, en los últimos años, han incidido, evidentemente, en la organización social y la visión de mundo que se construye colectivamente. Desde este punto de vista, el principal fundamento de esta indagación radica en la necesidad de comprender cómo los sujetos –y muy particularmente los jóvenes– construyen los sentidos de sí mismos y orientan su quehacer en el marco de sus propias vivencias.

4.3 COLOMBIA

En Colombia, debido a que es uno de los países con mayores tasas de desempleo y precariedad laboral juvenil en Latinoamérica, se encontró una cantidad significativa de estudios e investigaciones que analizan las posibles causas y soluciones para atender esta problemática.

En primer lugar, reconocemos los estudios realizados por el investigador Jesús Martín Barbero, quien ha tenido una mirada crítica frente a las dinámicas de los jóvenes colombianos y del resto del mundo. Barbero (2002) señala que nos encontramos ante nuevos “modos de estar juntos” y unos nuevos dispositivos de percepción que están mediados por la televisión, el computador, y, dentro de muy poco, por la imbricación entre televisión e informática, en una acelerada alianza entre velocidades audiovisuales e informacionales. Igualmente, subraya que en Latinoamérica la gente joven que usa frecuentemente Internet sigue, del mismo modo, frecuentando la calle, gozando la fiesta del fin de semana y prefiriendo la compañía al aislamiento. Hay una cierta adicción a Internet, pero esa no es la única ni la más fuerte, y, desde luego, no es esa de la que se mueren los jóvenes, sino de otras bien distintas. Un ejemplo, entre otros, de la sociabilidad no perdida: muchachos que tienen computador en casa y, sin embargo, van al cibercafé a

jugar, porque es allí donde pueden compartir los hallazgos de la navegación y las aventuras del juego con los amigos presentes (Barbero, 2009).

Germán Muñoz, filósofo y doctor en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, realiza uno de los aportes más significativos al concepto de juventudes colombianas y sus formas de expresión y socialización. Este autor sostiene que en Iberoamérica los jóvenes viven hoy con mayor dramatismo que el resto de la población, como consecuencia de una serie de tensiones o paradojas en situaciones de fuertes desigualdades socioeconómicas. Entre ellas, “los jóvenes gozan de más acceso a información y menos acceso a poder”, “cuentan con más expectativas de autonomía y menos opciones para materializarla” y viven “entre la expansión del consumo simbólico y la restricción en el consumo material” (Muñoz, 2008, p. 68).

Los jóvenes, además, cuentan con capacidades que los adultos no tienen para insertarse en los nuevos desafíos de la sociedad de la información y la comunicación, tales como: más años de escolaridad, mayor fluidez en la ‘convergencia digital’ y un uso más familiarizado con la comunicación interactiva a distancia. Al mismo tiempo, han interiorizado las expectativas de autonomía propias de la sociedad moderna y posmoderna, y estas son mayores que en generaciones precedentes que crecieron bajo patrones más tradicionales. Sin embargo, chocan con factores concretos que los llevan a postergar la realización de esa misma autonomía: mayor dilación en el momento de la independencia económica, toda vez que hoy existen mayores requerimientos formativos y más dificultades para obtener una fuente de ingresos, así como mayores obstáculos para acceder a una vivienda autónoma, debido a problemas del mercado de suelos urbanos y de acceso al crédito. En consecuencia, están más socializados en nuevos valores y destrezas, pero más excluidos de los canales para traducirlos en vidas autónomas y realización de proyectos propios. Esta tensión acrecienta la

crisis de expectativas de los jóvenes (CEPAL – OIJ, 2004, como se citó en Muñoz, 2008).

Rojas (s. f.), en su estudio *Dilemas actuales de la juventud frente al trabajo: formas de inserción socio-laboral juvenil en Manizales (Colombia)*, realiza una investigación utilizando un enfoque metodológico a partir del método biográfico, bajo el recurso de los relatos de vida. La población sujeto de esta investigación fueron jóvenes egresados, entre los años 2000, 2001 y 2002, de un colegio urbano estatal de la ciudad de Manizales. Se identificó que tales sujetos, al reconocer las posibilidades o limitaciones propias de su posición de origen social, son capaces de ajustarse a los proyectos que su condición social les tiene previamente sugeridos, a la vez que se autoexcluyen de otras proyecciones que se asumen como negadas para ellos. Se resalta el papel que juegan tanto la familia como la escuela en la estructuración de categorías de pensamiento que permiten la construcción de las proyecciones de los jóvenes, en especial las nociones de lo posible y lo imposible.

Por su parte, Ana Rico (2001) presenta los resultados de la investigación *Familia, género y pobreza urbana en Colombia: supervivencia y futuro*, la cual se enfoca en un grupo de mujeres jefas de hogar, trabajadoras del sector informal, y en estudiar cómo se organiza la familia y cómo se estructura el trabajo, con el fin de satisfacer necesidades familiares que son atendidas muy precariamente por las instituciones públicas y privadas. Como indica dicha investigación, el sector informal de la economía es una forma de organización del trabajo caracterizada por la precariedad en las condiciones en que se realiza, la nula o mínima calificación formal que demanda de sus trabajadores, la baja e irregular remuneración, y la ausencia de seguridad social. En la actualidad, el 70-80 % de los empleos nuevos son generados en el sector informal. Las relaciones pobreza-informalidad-educación tampoco conservan un patrón sistemático en esta población, para la cual la escolaridad es una función directa de la edad; no

obstante, para los jóvenes, la educación formal garantiza cada vez menos un mínimo de movilidad social.

En el 2006, la investigación *Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano*, entronca la visión institucionalista y la estructuralista para desarrollar una teoría más comprensiva de la informalidad laboral. Posteriormente, se muestra que las cifras proporcionadas por la Encuesta Nacional de Hogares en sus módulos de informalidad, para los años pares del período 1988-2000, son consistentes con esta visión. El estudio concluye que es posible que la disminución de costos institucionales pueda ayudar a la integración empresarial y a la institucionalidad, pero ello no necesariamente contribuirá a la disminución de la pobreza y la precariedad laboral, sobre todo si, al mismo tiempo, no se plantean políticas industriales que expandan el sector productivo moderno.

Blanco (2007), por su lado, realiza un estudio titulado *La promoción del empleo juvenil y la capacitación para el trabajo en Colombia*, dedicado a analizar la situación de protección y prohibición del trabajo infantil y juvenil; la promoción y capacitación para el trabajo en Colombia; la promoción del empleo juvenil para los niveles más bajos de la población; la situación de los jóvenes profesionales, las mujeres cabeza de familia, los jóvenes desplazados por la violencia; y las acciones gubernamentales para contrarrestar la desocupación. Uno de los aportes más significativos de este estudio resalta los avances que hoy día se tienen en Colombia: programas dirigidos a la formación y promoción del empleo juvenil. Uno de ellos es el institucional, existente desde 1957 con la creación del SENA, en el marco del cual se plantean objetivos claros, financiación de la economía formal y amplios resultados en los últimos cincuenta años. Otros, más reciente, son el de *Jóvenes en Acción* y el *Programa Nacional de la Juventud*, que forman parte del programa presidencial *Red de Acción Social*, dirigido a los sectores más necesitados de la población joven. Sin embargo, este autor reconoce que, pese a los esfuerzos institucionales, tanto de los gobiernos como de agencias nacionales

e internacionales preocupadas por esta situación, nada parece claro en el horizonte. Colombia no es un país destacado por atender la problemática de la juventud.

Igualmente, es esclarecedor el estudio de Aura Pedraza (2008), denominado *El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales*, mediante el cual examina el mercado laboral juvenil en Colombia y las políticas relacionadas con el tema. En el período 2001-2005, se encontraron características negativas, para este segmento del mercado de trabajo, que ubican a los adolescentes y adultos menores en peores condiciones laborales que las de la población económicamente activa con más de 26 años de edad. Como respuesta política a esta realidad, se resalta el hecho de que, dentro de las políticas de juventud del país, se han consignado disposiciones referentes al empleo; también, que los jóvenes son objetivo de políticas pasivas y activas de empleo. La contraposición de la existencia de medidas para favorecer el mercado laboral juvenil y los malos resultados que este ha reportado en los últimos años, lleva a concluir que en Colombia es necesario reevaluar y reinventar la legislatura y las políticas relativas a este fenómeno; frente a esto, Pedraza (2008) formula algunas recomendaciones.

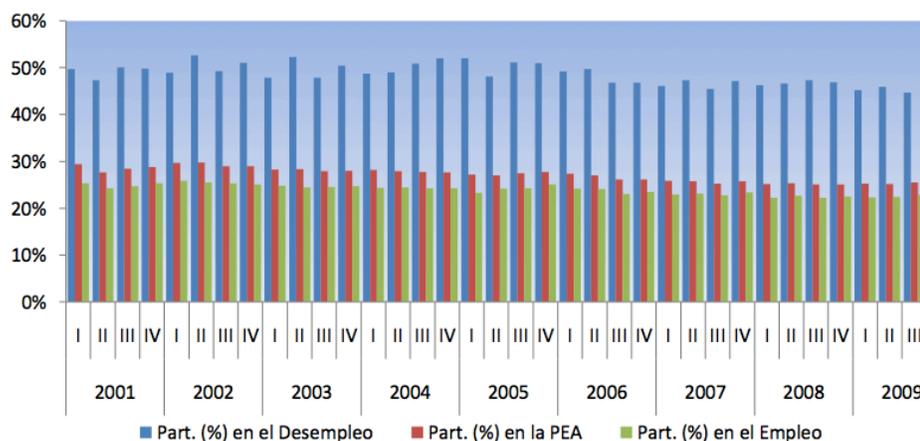
Posteriormente, en el 2010, Franci y Ramos desarrollaron un estudio con el nombre *Diferenciales salariales en Colombia: un análisis para trabajadores rurales y jóvenes, 2002-2009*. Este evaluó la integración y convergencia de las series de salarios relativos entre regiones y grupos etarios, e indagó sobre la identificación de las variables que contribuyen a la explicación de las desigualdades salariales encontradas en estos grupos. Para ello, se emplearon metodologías de series de tiempo y de descomposición de brechas salariales (*matching*), y, como fuente de datos, las encuestas de hogares de Colombia para el período 2002-2009. La investigación sugiere que sería pertinente analizar los impactos de los programas

para jóvenes que se han realizado en otros países, debido a que el mercado parece penalizar fuertemente la falta de experiencia laboral.

Claudia Díaz (2011) presentó el estudio *La formación para el trabajo en la educación media en Colombia*, en el que reflexiona sobre las posibilidades y efectos de los programas de articulación de la educación media en el SENA con las iniciativas de formación en emprendimiento para este mismo nivel, los cuales se están constituyendo en esfuerzos principales para enfrentar la falta de oportunidades de formación postsecundaria y de trabajo de los jóvenes pertenecientes a sectores populares. Pese a que tienen mayores niveles educativos que los de las generaciones precedentes, su desempleo duplica a la media nacional.

Otro estudio vinculado con el objeto de este estudio, que ofreció importantes aportes al desarrollo del tema, es el titulado *Determinantes del desempleo juvenil en Colombia: un estudio de caso para el II trimestre de 2007*, realizado por el investigador Iván de la Rosa, en donde analiza qué características o determinantes influyen en el desempleo juvenil, y señala que, de acuerdo con el *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2010* (elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL), la tasa de desempleo juvenil de Colombia para el 2009 fue del 26,3 % (la más alta de América latina).

Gráfico 1. Participación laboral de los jóvenes en Colombia (2001-2009)

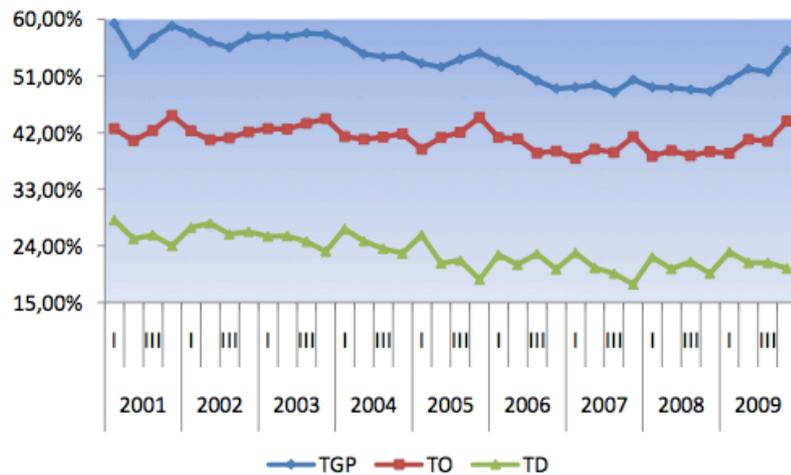


Fuente: cálculos con base en el resumen de la ECH-GEIH-NUMA del DANE.

Como lo muestra el gráfico, a pesar de que la Población Económicamente Activa joven solo representa cerca de un cuarto del total, los jóvenes desocupados representan cerca del 50 % del desempleo nacional. Una cifra bastante crítica, ya que muestra que la mayor parte de la problemática del desempleo está concentrada en un pequeño segmento de la población.

A continuación, en el gráfico se muestra la evolución de la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desempleo (TD) para la población joven en Colombia.

Gráfico 2. TGP, TO y DT de la población joven en Colombia (2001-2009)



Fuente: cálculos con base en el resumen de la ECH-GEIH-NUMA del DANE.

A partir del Gráfico 2 y el conocimiento del ciclo económico en Colombia, se podría pensar que la población joven presenta una evolución de su participación en el mercado laboral muy asociada a los vaivenes del ciclo económico. Este comportamiento muestra que el principal factor de reducción del desempleo juvenil en Colombia ha sido la disminución de su oferta y no el incremento de su demanda, puesto que la TO de los jóvenes también presentó reducciones significativas (máxima aceleración económica) durante los años 2006-2007. Esta tasa pasó a incrementarse, posteriormente, en el año 2009, durante la crisis económica. En otras palabras, esta evidencia ratifica el carácter secundario que tiene la mano de obra joven dentro del hogar, puesto que su participación y desempleo reaccionan fuertemente a los periodos de auge y contracción de la economía, al igual que sus niveles de empleo.

Balance y características del mercado de trabajo y generación de empleo en Colombia 2002-2010 es un estudio presentado por Sánchez (2013), en el marco

del cual realiza un análisis general en materia de empleo y mercado de trabajo en Colombia, en el período 2002-2010, dando especial relevancia al trabajo informal e independiente, por su trascendencia en la reciente evolución del mercado laboral. El estudio se enfoca en el análisis de las cifras que ofrece el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE sobre este mercado, y, a partir de estas, se plantea que los rasgos principales del desarrollo reciente del empleo en Colombia son su informalidad e independencia. A continuación, se adjuntan algunas de las estadísticas más significativas consolidadas por Sánchez (2013) en su estudio.

Cuadro 2. Cifras del mercado laboral en Colombia 2002-2010

	Población Efectivamente Activa*	Tasa Global de Participación	Tasa de Ocupación	Inactivos*	Desempleados*	Tasa de Desempleo	Tasa de Subempleo Subjetivo	Tasa de Subempleo Objetivo
2002	18.705	61,9	52,2	11.510	2.923	15,6	35,1	12,8
2003	19.159	62,3	53,6	11.601	2.663	13,9	33,1	12,6
2004	19.130	61,1	52,5	12.180	2.705	14,1	32,7	12,7
2005	19.090	59,9	52,7	12.778	2.284	12,0	32,6	13,0
2006	19.412	59,9	53,0	13.007	2.227	11,5	33,7	13,4
2007	19.178	58,2	51,6	13.800	2.146	11,2	35,1	9,3
2008	19.669	58,6	52,2	13.870	2.174	11,1	29,4	9,4
2009	20.944	61,4	54,2	13.157	2.454	11,7	29,3	11,6
2010	21.705	62,6	55,1	12.944	2.598	12,0	32,5	12,3

* Cifras en miles. Nota: Las cifras corresponden al segundo trimestre de cada año.

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2012).

Gráfico 3. Tasa de desempleo. Total población y población joven



Fuente: DANE (2012).

Cuadro 3. Afiliación a seguridad social de trabajadores informales y total ocupados

	Informales (Porcentaje)				Total Ocupados (Porcentaje)			
	Salud y Pensión	Salud	Pensión	Ni salud ni Pensión	Salud y Pensión	Salud	Pensión	Ni salud ni Pensión
2002	11,9	62,3	11,9	37,7	34,5	73,6	34,5	26,4
2003	11,6	63,1	11,6	36,9	34,3	74,1	34,3	25,9
2004	12,4	64,6	12,4	35,4	34,8	76,0	34,8	24,0
2005	13,7	72,2	13,7	27,8	37,2	81,3	37,2	18,7
2006	14,3	74,0	14,3	26,0	39,5	82,5	39,5	17,5
2007	12,0	78,3	12,0	21,5	39,8	85,7	39,8	14,3
2008	11,3	79,8	11,3	20,2	43,8	87,3	43,8	12,7
2009	10,7	81,5	10,7	18,5	41,9	87,8	41,9	12,2
2010	10,3	83,8	10,3	16,2	42,4	89,3	42,4	10,7

Fuente: cálculos propios con base en datos del DANE (2012).

Nota: cambio de ECH a GEIH para datos posteriores a 2007. Datos para los segundos trimestres de cada año. Los afiliados a pensión también lo están en salud y los que no están afiliados a salud tampoco lo están en pensión.

Fuente: DANE (2012).

Nancy Gallo Astrid Molina (2012) investiga sobre la línea de base del programa *Prevención de la violencia, inclusión social y empleabilidad en jóvenes*. Este estudio se realiza con adolescentes y jóvenes entre los 16 y los 32 años, de estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, en la ciudad de Medellín, que participaron del proyecto gubernamental *Prevención de la violencia, exclusión social y empleabilidad juvenil*. Se indagó la percepción sobre la violencia, el empleo, la exclusión social y situaciones sociales alrededor de las mismas, en la población de jóvenes que participarían o no del programa en cuestión.

Recientemente, en el año 2013, Ruiz publica los resultados de un estudio llamado *Impacto del trabajo juvenil sobre el estado de salud de los jóvenes en Colombia*. Este empleó la información de la encuesta de calidad de vida del 2008, utilizando modelos econométricos. Se obtuvo como resultado que el trabajo juvenil, cuando se desarrolla sin las medidas adecuadas, se constituye en un problema que afecta el bienestar de los jóvenes colombianos.

Igualmente, Calle (2013) presenta la investigación *Polarización en el mercado laboral y ausencia de trabajo decente para jóvenes en Colombia*, a partir de la cual se hace un acercamiento al fenómeno de polarización del ingreso laboral, considerando el tipo de contrato y la estabilidad laboral, para representar las condiciones de trabajo a las que se enfrentan los jóvenes entre los 16 y 25 años en Colombia. Así mismo, se concluye que estos reciben en promedio una paga inferior por hora trabajada, y su situación es aún más grave si no poseen un contrato escrito o llevan menos de doce meses laborando en el mismo sitio.

Teniendo en cuenta el balance general de los antecedentes y estudios desarrollados en Europa y diferentes países de América Latina sobre la precariedad laboral que viven los jóvenes en la actualidad, se puede evidenciar que el presente trabajo propone una mirada complementaria frente a la temática, empezando por su característica principal: un relato presentado, a través de una

autoetnografía compuesta por cuatro capítulos que detallan cómo se experimentan, en primera persona, las dinámicas que supone la precariedad laboral, y cómo ante esta problemática los jóvenes pueden emprender o crear mecanismos de supervivencia.

5. MARCO TEÓRICO

5.1 JÓVENES EN EL MUNDO DE HOY

Los jóvenes se sienten lejanos de la muerte, de la vejez y de la enfermedad. Este hecho es objetivo, en tanto su probabilidad de enfermar o morir es menor; pero también es vivencial, pues hay una sensación de invulnerabilidad, de lejanía de la muerte, que está condicionada por la convivencia y contemporaneidad con miembros adultos de la familia, con los padres y abuelos, con las generaciones anteriores. Ser joven significa, en este sentido, tener aún padres y abuelos, y que existan en el grupo familiar unos otros a quienes les tocará enfrentar antes la muerte (Margulis & Urresti, 1998).

Por todo lo dicho anteriormente, la juventud no sería solo un signo, ni se reduciría a los atributos "juveniles" de una clase. Esta presenta diferentes modalidades según la incidencia de una serie de variables. Las modalidades sociales del ser joven dependen de la edad, la generación, el crédito vital, la clase social, el marco institucional y el género. Como no se manifiesta de la misma manera si se es de clase popular o no, esto significa que los recursos que brinda la moratoria social no están distribuidos de manera simétrica entre los diversos sectores sociales, y que la ecuación entre moratoria y necesidad hace probablemente más corto el período juvenil en sectores populares y más largo en las clases medias y altas. De esta manera, ser joven es un abanico de modalidades culturales que se despliegan a través de la interacción de las probabilidades parciales dispuestas por la clase, el género, la edad, la memoria incorporada, las instituciones, entre otras (Margulis & Urresti, 1998)

Según Reguillo, autora que se tomará como referente principal para este apartado teórico:

Los jóvenes latinoamericanos, sean argentinos, colombianos, salvadoreños o mexicanos, los jóvenes sin adjetivos, son un importante espejo que permite analizar hacia dónde se mueve una sociedad; y el protagonismo que han adquirido en la agenda pública durante los últimos veinte años expresa de múltiples maneras el profundo malestar que nos habita (2012, p. 12).

Los jóvenes han elaborado sus propias formas de organización, que proyectan hacia el exterior en sus relaciones con los otros como criterio de protección y seguridad ante un orden que los excluye, y, hacia el interior, como espacios de pertenencia y adscripción identitaria a partir de los cuales es posible generar un sentido compartido sobre un mundo incierto (Reguillo, 2012, p.13).

Profundizando en los aportes teóricos de Reguillo (2012), se puede reconocer que los jóvenes han puesto en crisis las gramáticas nacionales, las retóricas oficiales y los lamentos apocalípticos, desplazándose rápidamente hacia lo que se ha denominado como “las estrategias de la micropolítica”, aquella que transcurre en el día a día, a espaldas de las instituciones ciegas y sordas, en el pequeño evento en que un “yo firmo”, “yo marchó”, “yo canto”, “yo digo”, confiere a la agencia juvenil su potencia de cambio.

La incapacidad del Estado para ofrecer y garantizar educación para todos, así como el crecimiento del desempleo y la sobrevivencia a través de la economía informal, indican que el marco que sirvió a los jóvenes como espacio de contención –su inclusión en el sistema educativo y más tardíamente en el mercado de trabajo–, hoy se encuentra en crisis (Reguillo, 2012, p. 24).

En relación con los modos en que la sociedad occidental contemporánea ha construido la categoría “joven”, es importante recalcar que los actores juveniles, en cuanto sujetos sociales, constituyen un universo cambiante y discontinuo, cuyas características son el resultado de una negociación-tensión entre la generalidad de la categoría y la actualización subjetiva de los individuos, a partir de la interiorización diferenciada de los esquemas culturales vigentes (Reguillo, 2012).

Gracias a los aportes teóricos de esta autora y los elementos tomados de la realidad social actual, se evidencia que la sociedad está experimentando cambios culturales que afectan las dinámicas laborales, políticas y económicas, y reconfiguran el presente a partir de un futuro incierto. Ante este panorama, los jóvenes son precisamente los actores “mejor dotados” para asumir la irreversibilidad de los cambios operados por elementos como la mundialización, el desarrollo tecnológico, la internacionalización de la sociedad, entre otros.

Las distintas adscripciones identitarias juveniles y los colectivos a los que estas dan forma, por tanto, permiten comprender que la gran capacidad de adaptación de los jóvenes ante situaciones novedosas, al igual que su experimentación innovadora y esencialmente desacralizadora, operan como actitudes y competencias a través de las cuales se posicionan en el mundo (Reguillo, 2012).

A continuación se enumeran algunas características de los jóvenes, que de manera objetiva o simbólica, y pese a las diferencias de clase, de género, de emblemas aglutinadores, se han encontrado:

1. Poseen una conciencia planetaria, globalizada, que puede considerarse como una vocación internacionalista. Nada de lo que pase en el mundo les resulta ajeno; se mantienen conectados por medio de complejas redes de interacción y consumo, dentro y fuera de los circuitos de mercado.

2. Priorizan los pequeños espacios de la vida cotidiana como trincheras para impulsar la transformación global.
3. Tienen un respeto casi religioso por el individuo, convertido en el centro de las prácticas. Por ello, puede decirse que la escala es individuo-mundo, y que el grupo de pares ya no es un fin en sí mismo (como sucedía en la década de los ochenta), sino un medio para respetar la heterogeneidad.
4. Seleccionan cuidadosamente las causas sociales en las que se involucran; sus protestas tienen destinatarios explícitos que van desde las grandes transnacionales a las policías y gobiernos locales.
5. El barrio, entendido como el territorio propio, ha dejado de ser el epicentro del mundo y de sus prácticas.

Frente a la precariedad laboral que se vive en la actualidad, los jóvenes se agregan de distintas formas que parecen reivindicar, de manera creciente, el valor de lo local, del comunitarismo y el autoempleo. Este fenómeno no puede entenderse al margen de los procesos de globalización y de individualización, y de un proyecto económico dominante. Por eso es que, por ejemplo, la creación de microempresas culturales y artesanales, de brigadas que hacen danza, boletines, entre otras producciones culturales, obligan a replantear el modo tradicional en que las políticas de juventud pretenden atender los problemas del empleo (Reguillo, 2012).

Esta composición demográfica indica que los jóvenes representan un enorme desafío para los sistemas educativos, de salud, laborales, legales y de recreación; y, desde luego, una tarea ineludible para los Estados nacionales, que en muchos casos han privatizado estos sistemas, o bien los han dejado sin regulación (Reguillo, 2012, p. 133).

5.2 PRECARIEDAD LABORAL

Atravesamos una revolución tecnológica cuya peculiaridad no reside tanto en introducir una cantidad inusitada de nuevas máquinas en nuestras sociedades, sino en configurar un nuevo modo de relación entre los procesos simbólicos que constituyen lo cultural y las formas de producción y distribución de los bienes y servicios: un nuevo modo de producir asociado, a su vez, a un nuevo modo de comunicar, convierte a la información y al conocimiento en fuerza productiva directa (Castells, s.f., como se citó en Barbero, 2009).

De acuerdo con Muñoz (2008), los jóvenes cuentan con capacidades que los adultos no tienen para asumir los nuevos desafíos de la sociedad de la información y la comunicación, tales como: más años de escolaridad, mayor fluidez en la 'convergencia digital' y un uso más familiarizado con la comunicación interactiva a distancia. Al mismo tiempo, estos han interiorizado las expectativas de autonomía propias de la sociedad moderna y posmoderna, las cuales son mayores que en generaciones precedentes desarrolladas bajo patrones más tradicionales. Sin embargo, chocan con factores concretos que contribuyen a postergar la realización de esa misma autonomía: mayor dilación hasta el momento de la independencia económica, dado que hoy existen mayores requerimientos formativos y más dificultades para obtener una fuente de ingresos, así como mayores obstáculos para acceder a una vivienda autónoma, debido a problemas del mercado en términos de suelos urbanos y acceso al crédito. En consecuencia, están más socializados en nuevos valores y destrezas, pero más excluidos de los canales para traducirlos en vidas autónomas y la realización de proyectos propios. Esta tensión acrecienta la crisis de expectativas de los jóvenes (CEPAL - OIJ, 2004).

Canclini (2011), en su libro *Cultura y desarrollo. Una mirada distinta de los jóvenes*, sostiene que en la mayoría de los casos analizados se trata de un tipo

particular de trabajadores jóvenes, no asalariados, ni plenamente independientes. Trabajan por proyectos de corta duración, sin contratos o en condiciones irregulares, pasando de un proyecto a otro, sin llegar a estructurar carreras. Con frecuencia, movilizan sus competencias y su creatividad en procesos cooperativos, cada vez diferentes. Deben adaptarse a clientes o encargos diversos, a la variación de los equipos, al distinto significado que adquieren los oficios artísticos y culturales en escenas diferentes. Los limitados ingresos y la fragilidad de sus desempeños los obligan a combinar las tareas creativas con actividades secundarias.

En los resultados de la investigación presentada por Canclini (2011) en torno a la generación *millennial*, se encontró un tipo distinto de jóvenes a los que tradicionalmente se han analizado, que no solo estudian y trabajan, sino que también producen, gestionan y organizan su vida de forma flexible y *multitask*. De esta manera, el autor argumenta que para las nuevas generaciones no existen contradicciones entre los distintos formatos, soportes o medios. Los jóvenes buscan el movimiento y la fluidez; les interesa la interdisciplina, el intercambio de información y el trabajo en redes mutables. Las producciones culturales no tienen por qué ser excluyentes sino complementarias; es por eso que estas se piensan como una pieza activa dentro de ese gran engranaje simultáneo.

Dentro de este marco investigativo, Canclini (2011) señala que hay un aspecto que llamó especialmente la atención, y es que los jóvenes independientes desarrollan un modelo de producción competitivo y que establece lazos de colaboración, creatividad y redes de relaciones como modelo de producción característico; este, además, perfila la manera de organizar negocios en el futuro.

Por otro lado, en relación con estas nuevas formas de concebir el trabajo para los jóvenes ante la precariedad laboral, Reguillo (2012) reconoce que hay dos cuestiones que deben tenerse en cuenta. Por un lado, estas modalidades de

autoempleo que aparecen entre los jóvenes hacen visible el deterioro estructural de los mecanismos de incorporación social; además, y al mismo tiempo, apuntan hacia una “sensibilidad” distinta para interactuar con la lógica del empleo formal característico de siglo XX. En consecuencia, plantean una serie de preguntas estructurales y culturales.

En este sentido, valdría la pena interrogarse sobre qué se considera precariedad laboral. Si bien hay distintas definiciones disponibles al respecto (López & Zubiri, 2012; Santamaría, 2009), es primordial abordar este fenómeno analizando dimensiones que están presentes, en diversos grados y modalidades, en todas las formas de empleo. Según Cano (1998), se pueden mencionar cuatro dimensiones:

- a) Temporalidad: la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla no solo las situaciones de trabajo temporal, sino también los trabajos clandestinos o los empleos contractualmente estables, pero amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo ante situaciones de crisis económica.
- b) Vulnerabilidad: la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones laborales (jornada, asignación de tareas, salud laboral) y por el empeoramiento de estas condiciones con respecto a ciertos estándares.
- c) Insuficiencia de ingresos salariales: asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos de tiempo parcial, pero también a la discriminación salarial.
- d) Desprotección laboral: la reducción de la protección social para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación.

En este horizonte temporal, muchos procesos han impactado en los mundos juveniles; la mayoría, por desgracia, de manera negativa: más pobreza, más desempleo, y expulsión de los procesos de institucionalización, lo que significa que también crece el número de jóvenes “desafiliados”, “informalizados”, en un sistema que los precariza tanto material como simbólicamente (Reguillo, 2012).

6. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se utilizó como método de investigación la autoetnografía, la cual aportó, a través de la investigación y la escritura, en la tarea de describir y analizar sistemáticamente una experiencia personal para entender una experiencia cultural.

En este sentido, la autoetnografía permite expandir y abrir el lente, de un modo más amplio, frente al mundo y la realidad social, dejando de lado las definiciones rígidas de lo que constituye la investigación representativa y útil. Este enfoque también ayuda a entender cómo se afirman o son percibidas las personas, ya sean interpretaciones o influencias de lo que estudiamos y cómo lo estudiamos, y lo que dicen acerca de nuestro tema (Adams, 2005; Madera, 2009).

Al plantear la autoetnografía, se realizó un proceso retroactivo y selectivo de las experiencias. No obstante, se acudió a otras fuentes (sujetos) complementarias para la reconstrucción de la historia, así como también se consultaron textos, fotografías, revistas y grabaciones que pudieran ayudar en el proceso de recuperación.

A menudo, los autobiógrafos escriben sobre 'epifanías': los impactos en la trayectoria de vida de una persona (Bochner & Ellis, 1992; Couser, 1997; Denzin, 1989), los tiempos de crisis existenciales que obligaron a un sujeto a atender y analizar la experiencia vivida (Zaner, 2004), o los acontecimientos después de los cuales la vida no parece ser exactamente aquello que solía ser. Dichas epifanías son fenómenos independientes a través de los cuales una persona puede tener una experiencia transformadora; a su vez, estas revelan las maneras como una persona puede asociar "situaciones intensas" y "efectos que perduran, recuerdos,

imágenes, sentimientos que se mantienen tiempo después de un incidente" (Bochner, 1984, p. 595).

En este trabajo de investigación, como se indica en el fragmento anterior, se empleó la autoetnografía para relatar una experiencia de crisis laboral, sus consecuencias y los aprendizajes que este acontecimiento generó. Se estudiaron, entonces, las prácticas relacionales, los valores comunes de nuestra cultura y las creencias y experiencias compartidas.

La autoetnografía, además, permite que los etnógrafos puedan convertirse en observadores participantes de la cultura, y, por consiguiente, construir relatos personales en los que se ven a sí mismos como parte integral del fenómeno estudiado; es decir, escribir narraciones evocadoras enfocadas específicamente en sus investigaciones y vidas personales. Las narrativas personales proponen la comprensión de un aspecto personal o algún aspecto de la vida, que bien se cruza con un contexto cultural, se relaciona con otros participantes (como el caso de los co-investigadores), y/o invita a los lectores a entrar en el mundo del autor y utilizar lo que aprenden allí para reflexionar, entender y hacer frente a sus propias vidas (Ellis, 2004).

En este marco metodológico, las técnicas empleadas fueron: entrevistas a profundidad, grabaciones, transcripción y análisis de los relatos de la autora y otras fuentes de información, análisis de documentos y publicaciones referentes al tema. Se llevó a cabo una reconstrucción de la historia a través de la elaboración de mapas mentales, anotaciones, recuerdos e imágenes que, poco a poco, fueron configurando el relato completo.

7. CAPÍTULO I. RELATO AUTOBIOGRÁFICO

7.1 EL EMPLEO JUVENIL (EN SITUACIÓN DE PRECARIEDAD LABORAL)

El siglo XXI está enmarcado dentro de las dinámicas propias de una sociedad cambiante, gracias a la nueva tecnología que gobierna nuestra cotidianidad. La consolidación de Internet, como mecanismo de interacción social. La guerra contra el terrorismo, donde el enemigo no está dentro de un territorio delimitado, sino en cualquier parte del mundo. Una globalización financiera, cultural y política, que replantea constantemente las relaciones de poder entre los diferentes actores sociales. Una crisis económica, que nos muestra dos caras de la misma moneda: avances significativos en calidad de vida de la mayoría de la población, especialmente sociedades occidentales, pero al mismo tiempo, enormes desigualdades en la distribución de la riqueza. China, India, Brasil y Rusia, se constituyen en actores relevantes dentro de un contexto multipolar de las relaciones internacionales, y de las relaciones económicas entre los Estados. Finalmente, se transforman las dinámicas laborales, su contratación, las funcionalidades, así como las competencias y habilidades para ejercer procesos al interior de una empresa, todo dentro de los desarrollos que producen las nuevas tecnologías.

En un país llamado Colombia, surge a comienzos del siglo XX la empresa Carvajal, un conglomerado multinacional creado en el año 1904 en la ciudad Santiago de Cali, Colombia, que cuenta con cerca de 24 mil colaboradores y tiene presencia en 16 países de América Latina, a través de ocho negocios. Sus unidades de negocio están enfocadas en la producción de papel, muebles, empaques desechables, tecnología, servicios y productos y soluciones de la industria editorial y de la educación. Carvajal es una de las empresas más importantes de la región y del país, debido a sus sostenibilidad en el tiempo,

generación de empleo y buen gobierno. Su cultura organizacional ha estado marcada por las creencias y principios de la Familia Carvajal, quienes hoy todavía lideran los lineamientos y principios organizacionales de la misma, enfocados en innovación tecnológica, excelencia en el servicio al cliente y responsabilidad social con las comunidades donde tiene presencia.

Teniendo en cuenta el contexto global que enmarca la historia, y el espacio territorial de la misma, todo inicia una mañana de mayo del 2007. Recuerdo que no era una mañana como todas en Cali. Ese día estaba opaco y con la tentativa de llover. Pocos días en esta ciudad uno busca dentro del armario un abrigo. Normalmente el clima es tan cálido que desde la mañana sientes al sol dándote la bienvenida. Ese día, me disponía para llegar a la empresa donde me encontraba finalizando mi práctica profesional. En esa época estaba próxima a cumplir 22 años de edad.

A las nueve de la mañana recibí una llamada de la Jefe de Comunicaciones de la compañía, quien me ofreció la oportunidad de trabajar en su equipo.

- “Te he estado observando en todo tu proceso como estudiante en práctica y he pensado que podrías trabajar con nosotros, ya que estás próxima a terminar tu práctica estudiantil. ¿Qué dices?”.

Me quedé asombrada y escasamente podía juntar las palabras para responderle:

- “¡Sí, señora, me encantaría ser parte de su equipo! ¡Gracias por contar conmigo!”.

Con su voz imponente y siempre dispuesta a enseñar, me indicó los procedimientos que debía seguir para ingresar como trabajadora regular de la empresa.

Esta oportunidad laboral era una realización más en mi vida, y por lo tanto, no cabía la opción de rechazarla, al contrario, era un orgullo personal, una meta más cumplida, y un compromiso conmigo y mi carrera profesional. Estaba ansiosa por comenzar, y mi madre quería asegurarse de que yo diera una buena primera impresión.

- “¡Hija, debes irte muy bien vestida y siempre tener la mejor disposición! ¡No puedes llegar tarde, siempre muy puntual para que todos te vean entregada a tu trabajo!”.

Sus palabras contenían mucho poder. Mi madre durante toda mi vida había intentado enseñarme la importancia de cimentar caminos con esfuerzo, dedicación, paciencia, y sobre todo la convicción de lo que se quiere en la vida. Ella, yo creo, que estaba más contenta que yo, seguro pensó que conmigo había hecho una grandiosa labor al educarme. Todos en la casa estábamos ansiosos porque pronto iniciaría mis labores en esta importante empresa. Comprendíamos que haría parte de la corporación, que mis condiciones laborales mejorarían y que desde ese momento yo dejaría de ser la estudiante para convertirme en la profesional en Comunicación Social.

Todo había cambiado, ahora debía cumplir unos horarios establecidos, aprenderme y aplicar los principios y valores corporativos, adherirme a la cultura organizacional, y por lo tanto, como todos los que hacían parte de ella. Cambié mi forma de vestir debido a los parámetros que se contemplaban en los manuales normativos, los cuales establecían todo el protocolo que un empleado de su corporación debía manejar.

La adaptación al cambio, dentro de la dinámica de la vida social, política, y económica son determinantes para construir el futuro tan anhelado, determinar los condicionantes del presente y recordar los pasos que nos llevan a la inmortalidad de la existencia. Mis últimos años de colegio están marcados por un profundo cuestionamiento del orden social al cual pertenezco, reflexiones, críticas, lecturas, y conversaciones me llevaron a comprender que por medio de la comunicación social podría interpretar las realidades del mundo, comprenderlas, asimilarlas y promover transformaciones necesarias, donde la justicia social, la equidad, la paz y la búsqueda del bien común, sean factores fundamentales para lograr la sociedad soñada. El sueño de quienes escogemos a las ciencias sociales y humanas como fundamento de nuestro existir. Tan evidente es la cuestión que mi tesis de grado en el colegio fue una autobiografía sobre mis años de infancia y adolescencia. Mi primer gran encuentro con las letras, y la forma como las utilizamos para describir nuestras propias realidades, nuestras percepciones, nuestro entorno, nuestras verdades absolutas.

La universidad es una continuidad de lo que se pretende construir para la vida, es el paso fundamental dentro del entorno social al cual pertenecemos (la clase media), que determina nuestro porvenir económico, nuestra búsqueda del lugar que merecemos, en un mundo avasallador y despiadado. Nuestro reconocimiento social dentro de los cánones que establece la aldea global.

La comunicación social es un mundo infinito de posibilidades, juegan un papel preponderante en el encuentro permanente con la realidad que no vemos, que negamos, y que no hace parte de nuestro diario vivir. Continúan los cuestionamientos, subsiste dicho romanticismo inicial por cambiar el mundo, por creernos dueños del mundo, y de la verdad. Nos convertimos en soñadores empedernidos, en rebeldes conscientes de las injusticias de la vida, en iconoclastas que buscan permanentemente deconstruir y reconstruir los vasos comunicantes de un mundo egocéntrico y banal.

Sin embargo, la realidad del modelo económico toca nuestras fibras, cuestiona lo soñado, lo vivido. La dureza del sistema de un mercado que exige cumplimiento de metas; indicadores, productividad, competitividad. Nos adentramos en un mundo superfluo donde nos desconectamos de nuestras realidades, donde se construyen paredes y fronteras invisibles que determinan un paso hacia un estatus social claro y diferenciador. Nos convertimos en borregos de un sistema milimétrico en tiempos, en espacios, en modos de vida, en formas de pensar; es la homogenización del individuo; es la premisa máxima de máquinas humanas destinadas a producir bienes y servicios en beneficio de una minoría a la cual pertenecemos, y de la cual por desgracia nos sentimos orgullosos. El dinero, el consumo y el crédito, son nuestros aliados que nos permiten, según lo establecido, encontrar la felicidad perpetua.

En esa época me parecía hasta interesante la homogenización que finalmente buscan estas organizaciones. La verdad no me importaba si todos queríamos parecernos el uno al otro, yo solo pensaba en que tenía trabajo, en que todo el proceso había sido tan rápido. Había escuchado tantas historias aterradoras de conocidos y cercanos desempleados, personas que llevaban meses, incluso años, sin lograr ubicarse laboralmente. Así que en ese momento el haber roto con la posibilidad de ser una desempleada, me invadía de una inusual conformidad.

Los procesos organizacionales, en algunos casos, buscan que sus trabajadores se “alineen” o mejor dicho se “alienen” bajo las directrices, principios, normas y parámetros que funcionan para cierto tipo de empresas. Es decir, que las personas que hacen parte de ellas deben, sí o sí, de manera muy rápida, establecer una serie de conductas, comportamientos y acciones que vayan acordes a los intereses de los directivos de la misma. Este proceso yo lo llamaría “adoctrinamiento indirecto”. Con palabras dulces y corporativas te dicen entre líneas que si no cumples con tu perfil, con las competencias del mismo y no te

adaptas a la cultura y clima organizacional de la empresa, no durarás mucho tiempo en ella.

Recuerdo que las personas del equipo y yo, debíamos acoplarnos a todos los lineamientos que en ese momento determinaban el rumbo de la empresa, y no podíamos poner en duda ninguno de los mensajes que nos indicaran como prioritarios. Adicionalmente, no éramos autónomos en manejar el presupuesto, eso era un tema vedado, que manejaban unos pocos. Adicionalmente, debíamos tener siempre la mejor disposición y gran rigurosidad en las tareas que desempeñábamos. Saber manejar indicadores, cronogramas, métodos, recetas y procedimientos para cada una de las tareas que desarrollábamos.

Tengo muy presente que los trabajadores que ascendían a alguna jefatura debían realizar un diplomado diseñado por la empresa, que les indicaba cada una de las competencias, conocimientos y prácticas que debían adquirir como líderes, es decir, les presentaban un molde perfectamente diseñado al cual ellos debían acoplarse sin cuestionamiento. Eso implicaba que debían modificar las características, comportamientos y formas de pensar originales de ellos, que no se acoplaban con el nuevo cargo. Todo esto con el fin de contar con trabajadores que estén con las exigencias de la compañía, cumpliendo con las estrategias corporativas que le garantizarían a la empresa la sostenibilidad de la misma, y así poder continuar dentro de ella en el proceso de ascenso en la jerarquía.

Las cosas han cambiado tanto, que cuando fui a hacer la entrevista para mi primer trabajo, me preocupé por irme bien vestido, bien peinado y dispuesto a contestar preguntas. Después de treinta años, las cosas han cambiado tanto que ya no se trata de cuál saco vas a lucir o qué loción te vas a aplicar. Ahora consiste en qué le voy a ofrecer a la empresa, qué cambios

voy a hacer, cuál va a ser mi aporte. Antes uno entraba pensando en qué voy a aprender en esta empresa. Uno antes decía que las empresas eran muy buenas escuelas, donde uno iba a aprender. Ahora es qué le aporto, qué le dejo, qué hago para que crezca, qué hago para que genere más utilidades, ya todo cambió. Por tanto, si yo ahora intento entrar a una empresa, no logro entrar en un proceso de selección, porque las cosas cambiaron. Ahora la cibernética, los sistemas, las redes y toda esta complejidad actual, no le doy manejo, y uno tiene que ser consciente cuando se cumple un ciclo (Mi padre, 2014)¹.

Adicionalmente, en la organización todo debía estar sustentado con un entregable claro, tangible, y siempre estaba la pregunta “¿y usted qué va a ofrecerle a la empresa, qué beneficio concreto a cambio de pagarle?”.

El mundo contemporáneo ha generado una convivencia disfuncional en distintas escalas de sistemas sociales (desde las estructuras familiares hasta las estructuras de grupos, ciudades, países y regiones geopolíticas), cuya característica es la homogeneidad forzada y excluyente que se ha estabilizado artificialmente a través de procesos políticos, económicos, ideológicos, financieros y hasta militares (Manucci, 2000, p. 28).

¹ Señor de 63 años, de profesión Licenciado en Literatura. Escritor, periodista y fanático de la tauromaquia. Colaboró por más de 30 años en las empresas de Carvajal en procesos de formación y capacitación a los trabajadores. Ama a su esposa Chavita, con quien comparte su vida hace más 35 años. Hoy es pensionado. Continúa con una de sus grandes pasiones: escribir la novela perfecta.

A pesar de toda esta realidad que no era nada incluyente, trabajar en esa empresa, en ese preciso momento, era un orgullo personal y familiar. Mi padre trabajó casi 30 años en el mismo lugar, de hecho la que era mi jefe en ese momento había sido jefe de mi papá. Y para mí era extraño porque entre ellos no existió una relación de cordialidad. Ya había escuchado durante algún tiempo historias de lo que mi padre denominaría como una 'bruja'. Estoy segura de que nunca se imaginó que muchos años después yo me encontraría al mando de quien le hizo la vida imposible. Paradójicamente, al conocerla, puse en duda todo lo que mi padre me había dicho, ya que conmigo su comportamiento era más que agradable.

Evidentemente, la historia de mi jefe no es la única que mi padre relata. Él siempre, al hablar del lugar donde trabajó, una expresión orgullosa aparece en su rostro. La frente en alto, bien erguido y con un tono de voz contundente que marca detalle a detalle lo importante que es haber pertenecido a la corporación. Siempre suele terminar las conversaciones de este tipo afirmando que trabajar en una empresa como Carvajal, y obtener todos los beneficios que esto conllevaba, marcaron el camino de su vida presente y futura, y a pesar de los imponderables, se sentía orgulloso de todo lo realizado.

Al cumplir un año de estar vinculado a Carvajal, y firmar un contrato a término indefinido, la empresa prestaba dinero para comprar vehículo; a los tres años prestaban dinero para comprar vivienda, y a todos los empleados les ayudaba con el 80% para la educación primaria, bachillerato y universitaria de sus hijos. Fueron épocas paternalistas. La empresa en esa época tenía una reputación altísima. Era el emblema. Era un orgullo estar trabajando en ella. No como ahora. Hace poco dije que había trabajado 30

años en ella y nadie mostró rostro de asombro. En la época mía era haberse ganado la Lotería del Valle; el Premio Mayor (Mi padre, 2014).

Era tanto el sentido de pertenencia hacia la organización que en cada rincón de mi casa se encontraban objetos que hablaban de ella, desde lapiceros, camisetas, gorras y elementos marcados con el emblema que recordaban lo importante que era pertenecer a ella. Hasta el lenguaje y las formas de relacionarse con los demás estaban mediados por esos procesos culturales que generaba la empresa.

Todo esto impactó la crianza que me brindaron mis padres y los aprendizajes que marcaron mi niñez. Uno de los recuerdos más representativos fueron los libros infantiles que llevaba mi padre, los cuales eran producidos por la editorial donde él trabajaba. Libros como “Franz y sus amigos”, “Cuentos Infantiles”, “El Chigüiro”, “Soloman”, entre otros, ejercieron en mí la construcción de un lenguaje diferente que recurría a la imaginación constantemente, convirtiéndome en una niña sensible e imaginativa. Creo que todos estos incentivos, regalos, recuerdos, hicieron que mi infancia fuera mucho más divertida.

Mi ingreso surge en 1979. Hicieron una temporada escolar en la empresa y Carmen Elena, tu tía, me dijo que yo podía trabajar vendiendo productos escolares detrás del mostrador. Cuando fui a la entrevista, ella me dijo que en vez de atender en el mostrador, podía trabajar en Kárdex, manejando la contabilidad de las ventas del lugar. A los tres meses, cuando se terminó la temporada escolar, se fueron todos los vendedores, y a mí me dejaron porque tenía que seguir haciendo cuentas de toda la cantidad de facturas y ventas de la temporada. Al terminar, me invitaron a ser Promotor de Libros, con el fin de ir a los colegios y motivar a los profesores para que

recomendaran los libros escolares que producíamos. Al poco tiempo, fui Coordinador, y empecé a manejar personal y a contar con otras responsabilidades. Me propusieron trasladarme a otra ciudad, pero yo estaba terminando mi carrera y necesitaba permanecer en Cali. A diferencia de mis compañeros de trabajo, que no estudiaban, yo no acepté trasladarme. Recuerdo que a ellos les interesaba más el dinero que les generaba el trabajo, más que estudiar y ser profesionales. De hecho, ninguno de mis compañeros había culminado una carrera profesional, y tampoco era un requisito para trabajar en la empresa. Como eran vendedores, sin querer ofender, se aprendían un discurso y generaban ventas. Lo único que importaba era solamente vender. Uno de mis compañeros no sabía leer ni escribir, y era el que más vendía. Ahora las cosas han cambiado muchísimo, y mínimo te exigen especialización para ocupar cualquier cargo en una empresa (Mi padre, 2014).

En la época cuando ingresé a la empresa, aún conservaban algunos de los beneficios que pudimos disfrutar como familia gracias al trabajo realizado por mi padre. Sin embargo, procesos administrativos fundamentales habían cambiado. Era normal que después de más de treinta años el ingreso a una organización y sus procesos de selección no fueran los mismos que vivió mi papá. Ahora se encontraban mediados por competencias y perfiles esquematizados que buscan encontrar a la persona idónea para ocupar cada cargo.

Adicionalmente, mantenerse durante varios años en una organización es hoy en día una gran hazaña, debido a las dinámicas internas de las empresas, diseñadas

para funcionar a través de mecanismos de efectividad, indicadores, y planes estratégicos. En la actualidad se han relegado a un segundo plano los valores empresariales que buscaban beneficiar al empleado, generando sentidos de pertenencia a la empresa, estabilidad laboral y planes de jubilación.

Por lo tanto, es importante para cada grupo social establecer unos elementos o principios de acuerdo, que permitan generar lazos y conductas para el buen funcionamiento de dicho grupo. Las empresas construyen y consolidan valores empresariales, acorde con sus relaciones con el mercado y la sociedad en la que se encuentran instalados. Dichos grupos de valores son diferentes para cada empresa, a partir de sus relaciones de poder, entre socios, directivos, gerentes, empleados, funcionarios, operarios, y contratistas.

Según Verónica Fajardo (2007), en su artículo denominado “Multiculturalidad. ¿Ventaja, u obstáculo de las organizaciones?”, existen cuatro elementos fundamentales que enmarcan dichas relaciones de poder: Integridad, dado por comportamientos mínimos, o reglas de juego claras, que no vayan en contravía de los derechos y deberes fundamentales de cualquier persona. Niveles de Poder, es la forma como se estructura el organigrama de una empresa, y las funciones al interior de la misma. Aspectos culturales, entendido como el día a día de la empresa, y sus propias dinámicas, acorde a costumbres, valores, y formas de interpretar el mundo, y la sociedad en que habitan. Ejemplo; los horarios de jornada laboral. Respeto, no existe la posibilidad de cuestionar el orden social y jerárquico establecido al interior de la empresa.

Yo no puedo hablar por toda la empresa, pero en el negocio en que estoy está pasando lo que pasa con los directores técnicos de un equipo de fútbol, que los nombran por buenos y se van por malos al cierre de la temporada. Es una visión empresarial muy cortoplacista. La gente es HIPO

(High Potential), sabe tres idiomas, tiene dos carreras, y te ponen a saltar de un área a otra y si en alguna área no diste resultado dicen que vos saliste con nada. Es una visión muy cortoplacista (Mónica Rengifo, Comunicadora Social, 2014)².

En la actualidad a las empresas no les interesa brindarles a sus trabajadores estabilidad laboral. Esta es una realidad que en Colombia y en el mundo entero está afectando a las nuevas generaciones, motivando que la perspectiva de los proyectos de vida de los jóvenes se transforme y ya no busquen permanencia indefinida en una misma organización. Por el contrario, hoy en día se identifican con organizaciones que inviten a la creatividad, al dinamismo, a los retos constantes, a la diversidad de conocimientos, a la innovación y a una carrera incesante por lograr las metas de acuerdo con una visión que se ha establecido para nuestras vidas.

Según una encuesta realizada en el 2013, a 10.000 personas en Colombia, por parte del Observatorio Laboral del Ministerio de Trabajo, se estableció que el 43% de los encuestados cuentan con contrato a término indefinido, lo que les brinda la posibilidad de acceder a todas las prebendas que la ley establece para dicho tipo de contratos. Mientras que el 57% restante no cuenta con elementos que permitan alcanzar estabilidad laboral a largo plazo, asumiendo en muchos casos al costo de su seguridad social, generando un detrimento en su ingreso final. Lo anterior es consecuencia de dos factores. Por un lado, el alto costo para una empresa en términos de prestaciones laborales (para el 2015, el salario mínimo vigente es de \$644.500. Sumando todos los beneficios de ley, las empresas terminan pagando por cada trabajador un total de \$911.729 mensuales), disminuyendo los niveles de

² Mujer comprometida con la vida, con Dios y con su novio. 30 años. Comunicadora Social de la Universidad Autónoma de Occidente de Cali. Su voz celestial acompaña todos los domingos el coro oficial de la iglesia de su barrio. Trabajadora incansable de una de las empresas de Carvajal. Sueña algún día poder tener su propia empresa.

competitividad, no subsanables en términos de innovación tecnológica, dado que en Colombia poco se invierte en dichos rubros. En segundo lugar, los sindicatos en Colombia han perdido su relevancia dentro del poder de negociación de salarios y beneficios, y los trabajadores no cuentan con herramientas claves para defender sus derechos y deberes. Así lo establece José Vidal Castaño (2012), en su informe “Panorama del sindicalismo en Colombia”, en donde asegura además, que Colombia es el único país de América Latina en el que el gobierno tiene la facultad de disolver un sindicato por vía judicial.

Ahora ya no existen el paternalismo y la estabilidad, establecidos durante muchos años. Hoy es válida la multihabilidad para uno ser empleable; entonces sí se puede vincular a una empresa, y luego en otra, o hasta ser independiente. En otras palabras, si en este momento yo volviera a entrar a la empresa, ya no estaría pensando en quedarme treinta años, sino en ser multihábil; desarrollar varios trabajos a la vez, como lo hacen los jóvenes hoy en día. Eso sí, hay que andar despacio y con buena letra (Mi padre, 2014).

Para el joven, el mundo se presenta nuevo, abierto a las propias experiencias, aligerado de los recuerdos que poseen las generaciones anteriores, despojado de inseguridades o de certezas que no provienen de la propia vida. Inevitablemente llegan a nuestra memoria recuerdos y vivencias que provenían de la memoria social y colectiva, de la experiencia transmitida a través de personas importantes en nuestras vidas; sin embargo, nuestra situación es diferente, nuestras motivaciones y deseos son de orden prioritario, es decir, que son ellas las que nos permiten sentirnos satisfechos con el trabajo realizado (Margulis & Urresti, 2007).

En mi caso, el entorno que habito está caracterizado por varios factores muy particulares, en primer lugar, una revolución paulatina del rol de la mujer dentro del contexto de las nuevas relaciones de poder que se construyen tanto en la esfera de lo político, empresarial y familiar. Mi condición de joven y de mujer determinan unos nuevos comportamientos, nuevas formas de relacionarme con el mundo. Mis aspiraciones como ser humano, como persona, no están supeditadas al rol tradicional femenino de sumisión, reproducción y labores domésticas. Mi visión de mundo está determinada por sueños y metas, por encontrar un lugar en el mundo, y por establecer relaciones humanas desde un criterio de igualdad de oportunidades y posibilidades.

Mi rol como mujer es fundamental para comprender mis aspiraciones profesionales, intelectuales, económicas, y de reconocimiento social. Las redes sociales, las nuevas tecnologías y las formas de relacionarnos con el otro a partir de dichas dinámicas, se construyen y reconstruyen de manera permanente la interpretación del mundo habitable, la forma como percibimos los grandes dilemas de la humanidad: el amor, la familia, el Estado, las relaciones de poder, y el reconocimiento social, todo dentro del contexto de lo efímero y lo intrascendente. Esa visión de género, y de joven permite no generar apegos, ni vínculos permanentes; permite soñar en libertad, y recorrer caminos inhóspitos, desconocidos, sin importar las consecuencias, ni los resultados. Todo dentro del ahora, del hoy, el mañana tal vez no exista.

Todo lo anterior está sujeto a un componente económico fundamental. Privilegiada de la vida, mis padres determinaron una forma de realizar una vida en pareja, donde sus hijas, fueron y serán sus tesoros más preciados. Colegios de excelente calidad, universidades de primer nivel, permitieron la construcción de imaginarios en el orden de una visión consumista y capitalista. Es la realidad, cada quien determina sus bondades y sus contrariedades, pero lo que jamás debe

discutirse, es que los privilegios otorgados, y recibidos, generan dinámicas propias de relacionarse con el otro, y fomentan estilos de vida difíciles de pasar por alto.

En concordancia, el rol de la mujer actual, en todas las esferas de la vida social, determinan ambiciones, sueños, y realidades. Generando prejuicios, y comportamientos válidos en momentos de mi historia, pero revaluados a partir de las experiencias vividas. La esencia se mantiene, pero el camino, y el trasegar de la existencia, permiten por fortuna encontrar nuevas determinantes para comprender el mundo que habitamos, y orientar nuestros sueños y metas a propósitos comunes, a intereses colectivos. Al menos, en mi caso así ha sucedido.

Virilio, por su lado, habla de "generaciones de realidad", se refiere a los cambios en las formas de percibir y apreciar, al cambio en el tiempo social, en la velocidad, en la sensibilidad, en los ritmos y en los gustos. Cada época tiene su episteme, y las variaciones epistémicas son percibidas y apropiadas con toda su intensidad, durante el proceso de socialización, por los nuevos miembros que va incorporando la sociedad. Por lo tanto, las generaciones comparten códigos, pero también se diferencian de otras generaciones, y al coexistir en el interior de un mismo grupo social -por ejemplo una familia- las diferencias generacionales se expresan, frecuentemente, bajo la forma de dificultades y ruidos que alteran la comunicación y, a veces, en abismos de desencuentro, que en gran parte tienen que ver con que no se comparten los códigos (Margulis & Urresti, 2007, p.3).

Mi sentido de pertenencia y adhesión hacia esta empresa se encontraba establecido, como ya lo dije, por toda una historia que la respaldaba. Era imposible no sentir gratitud por todo lo que nos había ofrecido la compañía a mi familia y a mí. Aunque ciertamente sabía que el camino que empezaba a recorrer dentro de ella, en algún momento iba a tener giros inesperados que me llevarían por nuevos horizontes de la verdad que quería encontrar. Esta era la gran diferencia que tenía con mi padre. Dos personas de diferentes generaciones, en busca de diferentes formas de vivir la vida, de ser libres y de crear nuevos mundos.

La generación no es una simple coincidencia en la fecha del nacimiento, sino una verdadera hermandad frente a los estímulos de una época, una diacronía compartida, una simultaneidad en proceso que implica una cadena de acontecimientos de los que se puede dar cuenta en primera persona, como actor directo, como testigo o al menos como contemporáneo. Sobre ello se constituyen los ejes de la memoria social y sobre esa facticidad de los acontecimientos, de lo que efectivamente fue el caso, o sea de lo que hace ambiente y por ende, condiciona y conduce a identificaciones (Margulis & Urresti, 2007, p. 8).

Como si lo hubiese diagnosticado con anterioridad, dos años después de haber ingresado a la compañía, las situaciones empezaron a transformarse. Llegó un nuevo Presidente y, como en dichos casos es natural, se establecieron cambios en todos sus procesos administrativos tanto internos como externos; implicaba, claro está, un rediseño del organigrama de la empresa, lo que significaba ascensos, traslados, modificación de competencias y despidos.

En el 2009 fue mi primera experiencia de despido masivo. En mi área de trabajo, éramos un total de 200 trabajadores, de los cuales fueron despedidos, aproximadamente, 30 personas; la mayoría fueron reubicados en otras áreas de la compañía, o en otras empresas de la Organización Carvajal S. A.

El grupo original de mi área fue reducido casi en un 90%. Se percibía una fuerte tensión en el ambiente, era como si todas las personas que trabajaban allí se encontraran a la expectativa de ser despedidos. No recuerdo a ninguna persona que se sintiera tranquila o estuviera segura de que sus capacidades de trabajo fueran lo suficientemente importantes para continuar en la empresa. Tal fue la situación que el Gerente General de mi área de trabajo, perteneciente a la Familia Carvajal, fue relevado de su cargo, y reubicado en otra gerencia de la organización; y tan grande fue la molestia del gerente por las decisiones tomadas que renunció de manera irrevocable a la empresa familiar, y empezó su camino emprendedor.

La precariedad es una de las palabras clave en la bibliografía más reciente sobre jóvenes (Reguillo, 2010). En primer lugar, este término describe la dificultad de conseguir trabajo; luego la fragilidad del empleo (contratación o encargo por unos meses o un año); en tercer lugar, la carencia de garantías sociales y prestaciones laborales, y por fin la necesidad de complementar los ingresos con proyectos personales o grupales inestables o con actividades de cualquier otro orden (Canclini, 2012, p.130).

Aún recuerdo lo felices que nos sentimos cuando nos anunciaron, a algunos compañeros de mi dependencia y a mí, que continuábamos empleados, que todavía había opciones laborales para nosotros dentro de la empresa. Nos mirábamos entre nosotros, reíamos, y con mucha gratitud hacia la vida

exclamábamos que nos habíamos salvado. Ahora pienso que de lo que quería ser salvada era del miedo de sentirme fuera de una empresa. Una organización que me proporcionaba todo para construir mi solvencia económica. Se trataba del dinero.

La empresa donde trabajaba había sido una de las más estables del país, y en ese momento no era ajena a la crisis económica mundial. Los despidos buscaban responder a la disminución de los costos, no importaba qué tan buenos, útiles o eficientes fueran. La economía se transformó en un monstruo gigante que devoraba a las personas. Cada vez había más ingresos pero menos personal.

La crisis económica es producto de las deficiencias del modelo económico capitalista, donde existe la incapacidad de proporcionar pleno empleo, y una desigualdad, arbitraria por lo demás, de la distribución del ingreso, y la riqueza. En concordancia, es importante, evitar según lo establecido por los expertos en economía, recortes presupuestales, un déficit fiscal a cero, y el abandono de la inversión pública por parte del Estado. Lo anterior genera un aumento considerable del desempleo, especialmente en los jóvenes, en detrimento de la demanda agregada, y donde las consecuencias a mediano y largo plazo para dichas poblaciones son perniciosas.

“El incipiente siglo XXI transita un momento de profundas transformaciones en los procesos económicos que generan una transición turbulenta desde una dinámica previsible, sustentada en el antiguo modelo industrial hacia una conformación económica aún desconocida” (Manucci, 2010, p. 13).

Ahora sí estaba viviendo la experiencia, aunque a trazos muy leves, la ausencia de estabilidad que caracterizó la historia laboral de mi padre, y que por tanto, ya no iba a ser parte de la mía. Lo único que podría concluir en ese momento era que

si se me había presentado esta nueva oportunidad laboral, fuera como fuera, debía aprovecharla.

A partir de ese momento solo me interesaba saber que tenía trabajo, que estaba empleada. No importaba quién era el jefe, ni qué funciones iba a desempeñar. No importaba si eran retadores o me motivaban a ser creativa. Lo único que importaba era que tenía trabajo y estabilidad laboral. Según la Corte Constitucional, el principio de la estabilidad supone que el trabajador, en desarrollo de su contrato de trabajo, tiene derecho a que mientras se mantengan las causas que dieron origen al vínculo laboral, puede continuar prestando sus servicios, salvo que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de una indemnización.

Entre tanto, los programas presupuestales, asfixiados por las deudas y obligados a la austeridad, recortan fondos que estaban dirigidos a impulsar el desarrollo cultural, provocan despidos de personal en organismos públicos y empresas privadas, reducen el poder adquisitivo de las mayorías. Atrofian, en suma, la potencialidad creativa de las sociedades y reducen el consumo (Canclini, 2012, s. p.).

Ahora pienso que en estos casos se puede llegar a negociar todo aquello que lo define a uno, hasta entregar su dignidad, por un salario a cambio. Fue tanto así, que durante el proceso siguiente, uno de los roles que cumplí fue de Ejecutiva de Cuenta de uno de los negocios de la empresa, es decir, que tenía que ser un vínculo comercial entre la empresa y sus clientes, realizando presentaciones corporativas sobre temas que no me interesaban ni me aportaban directamente al enfoque profesional que había elegido. Debía trabajar dando respuesta a mis

nuevas funciones, ya que no hacerlo correctamente me implicaría quedarme sin trabajo.

Los procesos de cambio incurren en un error cuando procuran transformaciones en los sistemas humanos como si fueran sistemas mecánicos; cambiando acciones, roles y personas de la misma manera que se cambian piezas en las máquinas. Para generar procesos de cambio efectivos en los sistemas humanos se debe trabajar con la trama de condiciones de singularidad (cognitivas, emocionales e históricas) que genera una experiencia particular (Manucci, 2010, p. 147).

Luego de dos años, y de lograr estabilizarme dentro de la empresa, empecé a tener un estatus social gracias a los ingresos que devengaba en esos momentos. Podía comprar la ropa que deseaba, salir mucho más con mis amigos, utilizar a menudo la tarjeta de crédito, viajar más, comprar carro y una de las mejores posibilidades que tuve: estudiar una especialización y luego una maestría.

Todos estos beneficios, gracias a la estabilidad laboral que tenía, a los ingresos y pocos compromisos económicos que había asumido en ese momento. Evidentemente, hacía parte de la sociedad de consumo y sabía que mientras más me endeudara más control iban a tener los demás sobre mi libertad. Sin trabajo no podía pagar mis deudas, mis caprichos, mis antojos. Por lo tanto, bajo las condiciones que fueran, debía permanecer ahí, en la empresa, sin cuestionar nada, solo cumpliendo con lo que me pedían. Gracias a los ingresos que devengaba pude complementar mis estudios. Era parte de las minorías que pueden acceder a educación superior en las mejores universidades del país.

Dentro del marco estructural de la sociedad actual, es importante destacar con preocupación, la forma como los individuos, y en especial mi generación, establecen las relaciones sociales, no desde una visión de futuro, continuidad, planificación en el tiempo, sino como una visión cortoplacista de la vida, de lo inmediato, del olvido, del no recuerdo. Bauman, sociólogo polaco, establece muy bien la sociedad actual: “La modernidad líquida es una civilización de excesos, redundancia, desperdicio y eliminación de desechos” (2012, s. p.).

Nos hemos convertido en una sociedad de consumo excesivo, de la novedad permanente, del desarraigo por objetos y personas. Establecemos nuestras relaciones con los demás y los objetos a partir de una temporalidad finita y corta, donde la novedad es la constante, y el amor como característica fundamental de cualquier sociedad, se vuelve etérea, líquida, sin sentido, sin causar estragos en la cotidianidad, y sin afectar el ego, y la individualidad, como fundamento del mundo moderno. Por lo tanto, “no hay modernización (y, por tanto, tampoco forma de vida moderna) sin una masiva y constante producción de basura, entre ella los individuos basura definidos como excedentes” (Bauman, 2010, s. p.).

Bauman (2011) establece que la sociedad de consumo actual no es racional, es puramente instintiva, conlleva reacciones premeditadas, dado el avance de las nuevas tecnologías, cambiantes, exhibicionistas, y generadoras de forma superficial, de una banalidad extrema, perdiendo contenido, perdiendo esencias determinadas, generando fondos discontinuos, y perecederos. Lo que es válido hoy, será obsoleto mañana. No hay posibilidad de escribir la historia, ella es mutante cada día, y no permite explicarla, entenderla, digerirla como es debido.

Además de tratarse de una economía del exceso y los desechos, el consumismo es también, y justamente por esa razón, una economía del engaño. Apuesta a la irracionalidad de los consumidores, y no a sus

decisiones bien informadas tomadas en frío; apuesta a despertar la emoción consumista, y no a cultivar la razón (Bauman, 2011).

Todo lo anterior construye el bienestar común, lo torna una moda pasajera, y solo en circunstancias extremas, determinadas por la vitalidad de las redes sociales, y de la imposición de los medios masivos de comunicación dominados por tentáculos del sistema financiero mundial, establecen unicidad en la forma de interpretar el mundo y sus relaciones: consumo, y desecho, más consumo. No se construyen lazos de solidaridad, no hay sentido de pertenencia, y no se comentan procesos históricos. Bauman (2011) se refiere al miedo a establecer relaciones duraderas y a la fragilidad de los lazos solidarios que parecen depender solamente de los beneficios que generan. Bauman (2011) se empeña en mostrar cómo la esfera comercial lo impregna todo, que las relaciones se miden en términos de costo y beneficio, de *liquidez* en el estricto sentido financiero.

Muñoz dice que “la educación no es un privilegio de todos” (2000, p. 7), presentando las tasas de deserción en los dos últimos grados de educación básica, los cuales llegan a 10% y 8.5% respectivamente, señalando como causas principales la necesidad de generar ingresos (36%) y los costos elevados del servicio educativo (22%).

“No puede desconocerse la dramática situación que vive la educación pública y su tendencia acelerada a la privatización, siendo la juventud la población más afectada: la educación formal cobija sólo al 50% de los y las jóvenes” (Muñoz, 2000, p. 7).

Cómo no querer seguir trabajando en esta empresa, si hacía parte de la población de jóvenes colombianos que teníamos el privilegio de contar con un

empleo y al mismo tiempo continuar estudiando. Esto me permitía actualizarme para poder acceder a mejores cargos en la pirámide jerárquica de la organización.

En Colombia, realizar otros estudios académicos es casi imposible para un joven que no tenga una estabilidad económica. Los costos de los posgrados son excesivamente elevados y están diseñados para que pocas personas puedan acceder a ellos; esto se ve reflejado en la poca participación de la juventud en la academia. Así que yo era parte de una escasa minoría y era inevitable sentirme dichosa y orgullosa de los logros obtenidos gracias a pertenecer laboralmente a una organización como en la que me encontraba trabajando.

En el 2011, después de cinco años de vinculación, tuve un ascenso dentro del grupo empresarial. Esto me permitió, por supuesto, mejorar mis ingresos mensuales, conocer otros procesos y tener un mejor estatus social. Me trasladaron a nuevas instalaciones en las que se producía papel a base de bagazo de caña de azúcar. No sabía muy bien qué me correspondía hacer, pero por la plata que me ofrecían, acepté.

El primer día en mi nuevo lugar de trabajo, un cubículo pequeño y aislado, sin ventanas y solo una puerta de entrada, sentí como si un balde de agua fría hubiese caído sobre mis esperanzas. Me quedé allí mirando el espacio que iba a empezar a ocupar y pensé que su aspecto era más similar al de un búnker que al de una oficina. Estaba adecuado para que los tutores de producción de la empresa pudieran revisar el correo, definir la programación del día y escuchar un poco de música. Es decir, era su zona de descanso, y para mí, mi zona de trabajo.

Por ese lado, empecé a ver que las condiciones no iban a ser las mejores, y que debía ser recursiva ante la situación que se presentaba. Solo había un teléfono para las treinta personas que trabajábamos en ese espacio. La mezcla de los olores de las materias primas, el sudor de los operarios y los residuos de

comida que dejaban algunos trabajadores en las oficinas, no era lo más agradable para trabajar. Además, ni siquiera contaba con presupuesto que me permitiera definir un plan de acción concreto, aplicable y medible. Pero la única opción que tenía, pensaba yo en ese momento, era adaptarme a esta nueva realidad, la cual no era coherente con el supuesto cargo que me encontraba ejerciendo.

No hay duda de que esas fuerzas históricas imprimen su influencia en la conformación de cuerpos y subjetividades: todos esos vectores socioculturales, económicos y políticos ejercen una presión sobre los sujetos de los diversos tiempos y espacios, estimulando la configuración de ciertas formas de ser e inhibiendo otras modalidades (Sibilia, 2008, p. 19).

Así me sentía en ese momento, totalmente inhibida, sin posibilidad alguna de sentir el mínimo agrado por ese nuevo lugar de trabajo. Debía aceptar esas condiciones laborales, que iban en contravía de lo establecido en las conversaciones iniciales, y en lo que se había ofrecido. Debía realizar labores extraoficiales para que los directivos de esta empresa se preocuparan por brindarme el mínimo de comodidad para ejercer mis funciones. Esta situación influía en todas mis capacidades productivas, creativas, limitando mis posibilidades de satisfacción en relación con mi campo laboral.

Las expectativas laborales cada vez eran menores. Adicionalmente, me fue difícil establecer vínculos con mis compañeros de trabajo. Mi jefe directo no mostraba mucho interés en la importancia de las comunicaciones de la empresa y aparte de mis responsabilidades laborales, debía cumplir con la tarea de convencer a las directivas sobre la importancia de lo que iba a realizar. En vez de contar con un jefe inspirador y orientador, debía pasarme más tiempo explicándole la importancia de la comunicación al interior de una organización, para que por fin

se empoderara de los mecanismos que estaba liderando y asignara el presupuesto necesario para desarrollar efectivamente las estrategias propuestas.

Valoré la experiencia de compartir con personas que enseñan nuevos conocimientos, de estar con líderes retadores y creativos. De estar en trabajos desafiantes, colaborativos, creativos, divertidos y financieramente gratificantes. La verdad, mis verdaderos intereses no estaban en ese lugar, y mucho menos con el cargo que me habían asignado. Pero así tuve que pasar más de dos años, aceptando y solo aceptando las condiciones que se presentaron.

Empecé a observar que la mayoría de mis compañeros de trabajo, igual que yo, se encontraba en una zona de confort laboral. Para ellos, con múltiples obligaciones económicas, su salario era la única fuente que podía aliviar mes a mes tantos compromisos. No eran felices, no se sentían a gusto con su trabajo, pero debían seguir hasta el final. Era desalentador, en mi caso, no contar con la motivación necesaria para realizar mi trabajo, para aprender todos los días nuevas experiencias, para fortalecer el desarrollo interno de la organización, y generar los cambios respectivos.

Con el pasar de los meses, logré modificar algunas condiciones prácticas, mas no estructurales y de reconocimiento. Gracias a la ayuda de una persona que fue inspiradora para mí en ese momento, encontré un espacio de trabajo que me permitiera tener mayor concentración y tranquilidad para realizar mis actividades. Un espacio acorde con mis funciones. Iniciamos mi proceso del traslado a una oficina que estaba desocupada, la cual pintamos. Conseguí en la bodega de desechos un escritorio, colgué dos cuadros, un ambientador y comencé a trabajar.

Al día siguiente de haberla organizado invité a mi jefe para que conociera mi nuevo espacio, y evidentemente se quedó un poco sorprendido, y me dijo:

- “Le quedó bien organizado. En caso de que algún jefe necesite esta oficina tiene que cambiarse a donde estaba”.

Nunca más volvió a entrar.

Mi amigo, la persona que contribuyó con el cambio de espacio, pasaba mínimo dos veces por semana por mi oficina para saber cómo estaba y darme un aliciente para sentirme un poco mejor. Recuerdo que me empezó a compartir información sobre estrategias empresariales, liderazgo y comunicación, que me fortalecieron y me ayudaron a enfrentarme ante esta nueva realidad empresarial.

A partir de ese momento, me dediqué a trabajar en el plan de comunicación empresarial, fortalecí algunos vínculos laborales, y poco a poco fui comprendiendo la cultura organizacional en la que estaba inmersa. Como no tenía recursos económicos que me permitieran implementar estrategias de gran alcance, me vi en la necesidad de ser recursiva y potencializar las herramientas de trabajo existentes. Fue un reto aleccionador, dado que las dinámicas de trabajo cambiaron totalmente; sin embargo, los aprendizajes al final del proceso fueron enriquecedores para el futuro que se avecinaba.

En esta empresa estuve más de dos años; tuve cuatro jefes, seis estudiantes en práctica y poca autonomía. El olor a bagazo de caña de azúcar permeaba todos los rincones de la empresa y a veces, cuando llovía, me sentía sumergida dentro de un canal de aguas residuales. Durante ese tiempo, la compañía tuvo varios cambios: incursionó en nuevos nichos de mercado e innovó en algunos de sus productos. Por momentos, la empresa lucía rentable, logrando la confianza de los socios e inversionistas.

Cambiar las perspectivas de la realidad corporativa, redefinir espacios de intervención y desarrollar nuevas herramientas de cambio es el desafío

actual que lleva a las organizaciones a trascender un espacio construido previsible y determinado para integrar la dinámica de una trama de posibilidades, para trazar nuevos rumbos que posibiliten crecer, participar y ser protagonistas de bifurcaciones históricas en la complejidad del incipiente siglo XXI (Manucci, 2010, p. 160).

La empresa sabía que necesitaba un cambio urgente en su estructura de negocios y la implementación de iniciativas que atrajeran nuevos inversionistas que le permitieran fortalecerse económicamente. Estos cambios no serían fáciles e implicarían una transformación en la visión de hacer negocios en que se encontraban entrañablemente acostumbrados sus dirigentes. Los tipos de cambios eran inminentes, y por ello, se incurriría en el error de no asumir las nuevas estrategias incluyendo los procesos humanos de los cuales se abastecían para su buen funcionamiento.

Recuerdo una reunión de equipo donde mi jefe de ese momento nos presentó la más reciente estrategia corporativa. Asumí una postura crítica y pregunté:

- “¿Cómo saben que esta vez sí va a funcionar? Llevamos varios años reformando la estrategia y cada vez la compañía va para abajo”.

La pregunta hizo eco en el silencio que como testigo evidenciaba el poco entendimiento de los miembros de la reunión. Creo que mi jefe no esperaba que las personas que tenía a cargo tuvieran el valor de realizar alguna exclamación al respecto de lo que él, con todo su poder, exponía en la sala de juntas. Sin embargo, no tuvo otra opción y respondió con actitud altiva:

- “¿Es necesario que le responda su pregunta?”.

A lo cual asentí con mi cabeza.

Lo primero que él hizo fue abrir un archivo de su computador, el cual contenía cifras, gráficas y datos extremadamente específicos, que claramente no se iban a comprender fácilmente, y de manera acelerada empezó a hablar en términos macroeconómicos, financieros, de indicadores y planes de acción que él mismo sabía que ninguno de los presentes en la reunión entenderíamos en ese momento.

Mi pregunta no era desprevenida, quería darle a entender que la gente que trabajaba con él no era una máquina que recibía todo tal cual como nos lo presentaba. Le manifesté mi poco entendimiento y solo le pude decir que a pesar de no comprender bien los nuevos protocolos a seguir, desde la comunicación podíamos proponer alternativas para que todo lo que se había planteado se pudiera cumplir.

“...Si no tienes la motivación para pensar en nuevas ideas, para replantear la forma en cómo hacer las cosas y para agregar valor a tu trabajo. Eso no te inspira...” (Mónica Rengifo, Comunicadora Social, 2014).

Hubo días en los que me sentía motivada, con nuevos retos, que lograba sentirme útil para la empresa, y que todo lo que estaba realizando era valorado y realmente contribuía en lo que los directivos estaban esperando. Participé en lanzamientos de nuevos productos, en espacios de integración con todos los trabajadores de la empresa, coordiné eventos, creamos estrategias alternativas de comunicación. Con el pasar del tiempo me asignaron presupuesto, con el que podía gestionar y trabajar lo esencial.

Todo lo hice a voluntad propia pese a las dificultades que se presentaron, a la poca retroalimentación que recibía para mis iniciativas por parte de mi jefe y otros

líderes de la compañía, y a pesar de la escasa reciprocidad que existía entre su pobre liderazgo y mis deseos por ejercer mi labor con una visión nueva e innovadora frente a las estrategias comunicativas. Esto no es fácil para ningún profesional. Sin embargo, seguí con una actitud positiva frente a mi trabajo.

8. CAPÍTULO II. “HASTA HOY TRABAJA CON NOSOTROS”

Diana Franco, Auxiliar de Gestión Humana, me llamó para informarme que el jefe del área me necesitaba a las tres de la tarde en su despacho. Eran las dos y me encontraba terminando un informe que debía entregar ese mismo día. Tenía la sospecha, o más bien la certeza, del objetivo de esa reunión. Colgué. Recordé que unas horas antes me encontraba en compañía de Natalia Bonderenko, una mujer de Puerto Rico que llevaba pocos meses en la misma empresa, compartiendo un almuerzo que como una ayuda urgente intentaba suprimir su angustia.

Ella me contó que tenía mucho miedo porque en pocas horas sería despedida. Su llanto dejaba una extraña sensación en mí, tenía el rostro del que lo pierde todo, no existía consolación alguna, no existían palabras de aliento, y recuerdo mi hipocresía al pensar que no era yo la que se encontraba en esa situación, no pude negar una sonrisa que se ocultaba tras el rostro de alguien que se compadecía de ella.

Me tomé unos minutos para pensar. Natalia no iba a ser despedida, sino yo. Me di cuenta de la ironía de la vida, ahora yo era la que lloraba, la que sentía ese mar de angustia, de padecimiento, de dolor. Me dio rabia saber que la que iba a ser despedida era yo, o por lo menos eso era lo que presentía. Todo mi cuerpo temblaba, tenía miedo. Intenté respirar con calma antes de cumplir la cita.

Conseguí dos cajas que puse sobre mi escritorio, (¿cómo todo este tiempo podría caber tan solo en dos cajas?). Empecé a empacar algunos elementos que hicieron parte de esa historia, elementos que siempre estuvieron allí y que nunca antes habían tenido el valor como en el momento de ser guardados. Solo quise

guardar lo esencial. No quería que el peso de las cajas incrementara lo que empezaba a sentir dentro de mí. Así estuve mientras llegaba el momento.

A las tres de la tarde, toqué la puerta del jefe. Lo encontré sentado e irrefutable, con la experiencia del que tiene el poder de destruir una vida (mi vida laboral). En el escritorio reposaba una gran cantidad de documentos que confirmaban mi sospecha, yo también hacía parte del despido masivo de la empresa.

Recordé que unos días antes, él (el Gerente) me invitó a tomar unos vinos. Sus palabras fueron de quien busca compañía a solas, del que busca un cuerpo, del que quiere ser amante. Intuía que tal vez mi respuesta negativa tendría consecuencias, pues parecía un hombre que estaba enseñado a recibir todo lo que quería. Ahora pongo en duda si mi rechazo también pudo influir en su decisión.

En los últimos años el acoso laboral se ha convertido en tema recurrente tanto en las empresas privadas como en las instituciones de carácter oficial, generando perjuicios físicos y psicológicos a las personas, tanto del género femenino como masculino. Según la OIT (2011), uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral, y de 100 casos, 75 corresponde a mujeres acosadas. Para el caso colombiano, el acoso laboral está configurado dentro de la Ley 1010 del 2006, y establece que:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia

del mismo (Congreso de la República de Colombia, 2006, Ley 1010 de 2006).

Durante los años 2012 y 2013 se presentaron 1.581 denuncias y solicitudes de investigación por dicha situación en las empresas de carácter lucrativo en Colombia.

Me senté enfrente, lo miré a los ojos, intenté sonreírle de manera sincera, sin embargo, lo único que quería era que terminara ese instante. Antes de que yo pudiera decirle algo de lo que ya se había materializado en mi mente, tanto desprecio, tanto odio, él dijo:

- “Hasta hoy trabaja con nosotros”.

Sus palabras fueron como dos navajas que laceraron mis expectativas (ser la Gerente de Comunicaciones de la empresa). Ya no era parte de la empresa, ni de ninguno de sus procesos, estrategias y proyectos que hicieron parte de mi formación como profesional durante casi ocho años. Tiempo en el cual crecí como mujer, evolucioné como ser humano, y comprendí como persona dentro de una organización, las capacidades y potencialidades que tenía a la hora de construir propuestas y ejecutar acciones para mejorar el clima organizacional de la empresa que me abrió sus puertas. No debo desconocer jamás que parte de lo que soy como profesional, y de los conocimientos adquiridos, se lo debo a Carvajal, a sus empresas, y al personal con el cual compartí grandes momentos y múltiples aprendizajes, no solo en términos intelectuales sino de la vida misma. Había sido despedida, algo normal dentro de los parámetros de la sociedad moderna.

La palabra despido deriva de “despedir”, del latín *expetere*, que significa arrojar algo. Justo así me sentía, desechada, como si todo el valor que había creado de

mí misma por mi trabajo, ya no me sirviera más. Estaba en la basura. En el cesto donde están las cosas que ya no sirven.

El 38% de la población de jóvenes colombianos se encuentra en situación de pobreza o de miseria. El fenómeno del desempleo en el país ha venido aumentando especialmente entre la población joven. Entre 1994 y 2000 la tasa de desempleo general ascendió 12.3 puntos porcentuales (de 8.1% a 20.4%) y la de los grupos etéreos de 15 a 19 años y de 20 a 29 lo hizo en 22.1 y 13 puntos porcentuales respectivamente. Esto muestra las dificultades crecientes para que los jóvenes se incorporen al trabajo, lo que lleva a que el grupo de desempleados esté cada vez más constituido por jóvenes (Muñoz, 2000, p. 7).

Conocía gran parte de esta situación de desempleo de los jóvenes de mi país y sabía que las posibilidades de emplearme en un tiempo justo no iba ser fácil. Me encontraba ante una situación que nunca me imaginé que iba a vivir. Dado que me creía imprescindible para la empresa. Era consciente del problema del desempleo, máxime cuando había presenciado despidos masivos en los últimos tiempos. Sin embargo, la burbuja empresarial en la cual estaba inmiscuida me insensibilizaba ante la realidad del mundo habitable, y me generaba un *importaculismo*, donde el resto del mundo podría estar muriéndose de hambre, sin afectarme. Era la soberbia del mundo empresarial, en la cual me sentía con inmunidad ante la adversidad y protección ante el futuro. Cómo duele enfrentar las adversidades creyendo tener todo bajo control.

Ahora el camino se llenaba de preguntas que poco a poco debía ir resolviendo para no caer en la desesperanza que muchos aprenden en un país como

Colombia, donde los jóvenes no pueden acceder fácilmente a su primer empleo, donde sus salarios no son acordes con los estudios realizados; donde no importa tu rendimiento académico, sino cuán barato sea tu trabajo. Un país donde la desigualdad y la corrupción absorben cualquier posibilidad de ingenio; donde la *alma mater* no nos prepara para la realidad; donde nos venden la posibilidad imaginaria de pertenecer a un grupo exclusivo de personas con un futuro asegurado, refiriéndome, claro está, a la posibilidad económica de vivir como yo quiera hacerlo, una vez alcanzado ese título “profesional”.

En lo que respecta al género, en América Latina y el Caribe la tasa regional de desempleo es del orden del 22% para las mujeres jóvenes, y del 14% para los varones jóvenes. Como vemos, ser joven, pobre y mujer, incrementan los riesgos de discriminación en los procesos de inserción social, fenómeno que he denominado como “triple marginalidad” (Reguillo, 2003) (Reguillo, 2012, p. 142).

Adicional a mi situación, pude comprender que en aquella empresa de la cual salí sin una explicación, sin ningún motivo, yo era parte de esa minoría femenina que se encontraba vinculada laboralmente (cerca del 5% de los trabajadores éramos mujeres). Ser una mujer profesional implicaba hacer un doble esfuerzo que simpatizara con los objetivos que esperaba la empresa. Me atrevo a decir ahora que siempre estuve con una gran desventaja.

No existía una sola mujer en esta empresa que tuviera un cargo importante, el cual hiciera que su palabra tuviera un eco, fuera tomada en cuenta, que hubiera esa perspectiva femenina, una mujer que fuera líder. Bueno, tal vez existían, pero fueron relegadas a un papel de poca importancia en las decisiones estratégicas de

la misma. No importaba, yo, también fui relegada, y con ello, todas mis ideas y planes.

Es importante tener claro el enfoque de género, dado las dimensiones sociales y culturales que enfrenta la mujer moderna, dentro de una sociedad que día a día intenta abrirles las puertas a diferentes aspectos de la vida cotidiana que antes no tenían acceso. El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. El género hace referencia a los rasgos característicos que se han ido moldeando a lo largo de la historia de las relaciones sociales. Estableciendo los roles y determinantes sociales de los hombres y mujeres dentro de un espacio social y territorial. En el acceso al mercado laboral existen disparidades entre hombres y mujeres, debido a que por lo general las mujeres cuentan con un nivel educativo más bajo y oportunidades laborales más limitadas que hacen que sus condiciones y perspectivas en el campo del trabajo sean menos alentadoras que para los hombres.

¿Acaso sería un ente extraño que podría amenazar a algunas personas de la empresa? Ser joven implica no ser tomado en cuenta. Mis ideas no tenían el mismo impacto que otras personas con experiencia y trayectoria más extensas en la empresa (el promedio de edad era de 45 años).

A partir de un estudio de la CEPAL que correlaciona datos semejantes con el avance educativo de los jóvenes, Martín Hopenhayn señala las siguientes paradojas: los jóvenes “tienen mayores logros educativos que los adultos, medido sobre todo en años de educación formal, pero por otro lado menos acceso al empleo. Manejan con mayor ductilidad los nuevos medios de información, pero acceden en menor grado a los espacios consagrados

de deliberación política, y están menos afiliados a los partidos. Expanden exponencialmente el consumo simbólico pero no así el consumo material” (Canclini, 2012, p. 12).

Indudablemente, ser una mujer joven jugó todo el tiempo en mi contra. Al parecer, la empresa sufría de algún tipo de amnesia, pues los colaboradores que no valoraban el trabajo de los jóvenes, había ingresado a la empresa justo en la misma condición que ahora despreciaban. Adicionalmente, yo hacía parte de la segunda generación que había tenido la oportunidad de trabajar en la misma empresa, mi papá y dos hermanas de él habían trabajado en posiciones intermedias y eran reconocidos internamente por su profesionalismo y trayectoria, entonces ser parte de la misma significaba un compromiso con ellos y con la familia en general, pero al parecer eso ya no tenía relevancia.

Desde su enfoque, las generaciones son referencias de una posición o localización histórico-social, la que otorga similitudes a quienes caben en ella. No obstante, lo generacional abarcaba también procesos históricos de identificación de los sujetos con las ideas en torno al cambio y conservación de las sociedades. De tal modo, en un sentido de mayor detalle, está lo que denominó conexión generacional que da cuenta de la participación en el devenir de la unidad histórico social que define la posición, pues hay tal conexión siempre que se produce un vínculo entre los individuos de una posición generacional y los contenidos presentes en los terrenos de lo que se está desestabilizando y de lo que está en renovación, vínculo que supone el involucramiento de los coetáneos con aquellas corrientes

sociales y espirituales que constituían precisamente el momento histórico respectivo (Mannheim, 1993, p. 123).

Vale aclarar que la organización, en sus inicios, tenía otra perspectiva; le daba prioridad a los hijos de los trabajadores que llevaban trabajando un largo tiempo en la compañía. Valoraban darle continuidad y empleo a las futuras generaciones y al ingresar eran respetados gracias a la reputación y reconocimiento positivo que sus padres o familiares había generado dentro de ella. Al pasar los años, muchos directivos y jefes fueron cambiando, los trabajadores se jubilaron y nuevas personas ingresaron a gerenciar la compañía, olvidando la memoria organizacional que incluía dentro de ella a las personas que venían de generación en generación ocupando diferentes cargos en sus departamentos y áreas de trabajo.

Adicionalmente, las personas que ingresaron a dirigir la organización fueron olvidando poco a poco que en algún momento fueron jóvenes, novatos y poco conocedores de los procesos organizacionales, llevándolos a valorar en su mayoría a los trabajadores con más experiencia y años de trabajo. Por lo tanto, los jóvenes que ingresaban a ocupar alguna vacante, debían sobrepasar una serie de obstáculos para poder llegar a ser mínimamente escuchados o tomados en cuenta.

Todo esto, sumado al hecho de ser mujer, afectó trascendentalmente en mi desarrollo organizacional interno. Ya no valía si era hija de un extrabajador de la empresa, y mucho menos pensar que con mi corta edad y experiencia podía agregarle un componente creativo, innovador y ordenado a la misma. Todo había sido borrado de la memoria de la empresa. Todos habían olvidado que habían sido jóvenes como yo.

Mientras el jefe me explicaba el proceso a seguir, empecé a pensar en mis padres, y el orgullo que ellos sentían de que su hija mayor trabajara para una empresa de gran reputación. Sabía que no iba a ser una noticia agradable ni mucho menos alentadora, y que al contrario, podría ser tomada como un fracaso laboral y personal.

Estar en la empresa era un orgullo de familia. Mi mamá trabajó toda la vida allí, al igual que tu papá. Entonces eso era un orgullo para ellos, y en mi caso, ya te imaginarás, pues yo era la cuarta generación de mi familia vinculada laboralmente en ese mismo lugar. Y pues también era un hecho para complacer a los papás. Darles esa alegría de que uno también logró entrar a una empresa importante como esta (Mónica Rengifo, Comunicadora Social, 2014).

El jefe siguió su discurso frío, mecánico y desganado, y concluyó:

- “Debe realizarse un examen médico para verificar su estado de salud. No olvide entregar, de manera formal, los equipos que le fueron asignados. Cuenta con una hora para quedar a paz y salvo con la empresa. Por favor, no se demore”.

Sin más preámbulos, y con un fuerte dolor en el pecho, como si ahí mismo quedara mi corazón, salí de su oficina sin ninguna manifestación de afecto. Ni él ni yo sentíamos la confianza o el aprecio para despedirnos con un abrazo o al menos con un apretón de manos. Ya eran las tres y media de la tarde, contaba con una hora para finalizar con todos los procesos de liquidación. Tan solo media hora, y sentía como si mi vida terminara.

En este horizonte temporal, muchos procesos han impactado en los mundos juveniles; la mayoría, por desgracia, de manera negativa: más pobreza, más desempleo y expulsión de los procesos de institucionalización, lo que significa que también crece el número de jóvenes “desafiliados” “informalizados”, en un sistema que los precariza tanto material como simbólicamente (Reguillo, 2012, p. 129).

Al salir de la oficina me encuentro con una de las pocas mujeres que trabajaba allí. Era la Jefe de Gestión Humana, y sin ninguna solidaridad femenina me advierte que debo cumplir otro de los requisitos: ir al Ministerio de Trabajo a firmar unos documentos que constataran mi situación actual como desempleada. Esto implicaba que la empresa ya no realizaría los aportes a mi seguridad social, pensiones y cesantías; ahora debía asumir el pago total de estas obligaciones.

Yo, por un tiempo indefinido, no volvería a recibir un salario mensual, no tendría posibilidad de enfermarme y de pensar en que tendría una estabilidad en mi futuro, en mi vejez. Ahora me encontraba desprotegida. No podía creer que ellos hubieran sido los dueños de dos condiciones de mi vida: mi salud, por un lado, y la posibilidad de envejecer dignamente. Todo esto puede sonar un poco paranoico, pero la realidad era que yo no trabajaba para una empresa, la empresa era prácticamente la dueña de mi vida.

En todas partes del mundo, todas las profesiones, competencias, y habilidades desarrolladas desde lo profesional, lo técnico, o tecnológico, están sujetos a las nuevas leyes del mercado, a una precariedad laboral, donde el presente es efímero, y el futuro incierto. El aumento de los llamados contratos temporales, establecidos por períodos de tiempo determinado, sin la posibilidad de acceder a una seguridad social digna, sin garantías legales para los trabajadores, procesos

arbitrarios por parte de los directivos empresariales, y un sistema judicial que defiende los intereses de las grandes fortunas, desestiman la posibilidad de una vida digna, y generan retroceso en los derechos laborales obtenidos por nuestros padres. Simplemente tener trabajo, con las condiciones descritas, debe ser una ganancia. A tal punto de resignación se ha llegado.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alrededor de un cuarto de la población planetaria vive con menos de un dólar diario, y un tercio de ella sobrevive bajo el umbral de la pobreza. Hay cerca de 200 millones de desempleados y ocho de cada diez trabajadores no gozan de protección adecuada y suficiente. Lacras como la esclavitud (¡esclavitud!, en pleno siglo XXI -se habla de cerca de 30 millones en el mundo-) o la explotación infantil continúa siendo algo frecuente y aceptado como normal. El derecho sindical ha pasado a ser rémora del pasado. La situación de las mujeres trabajadoras es peor aún: además de todas las explotaciones mencionadas sufren más todavía por su condición de género, siempre expuestas al acoso sexual, con más carga laboral (jornadas fuera y dentro de sus casas), eternamente desvalorizadas. Definitivamente: si eso es el progreso, a la población global no le sirve (CEPAL, 2014, s. p.).

La incapacidad del Estado para ofrecer y garantizar educación para todos, así como el crecimiento del desempleo y de la sobrevivencia a través de la economía informal, indican que el marco que sirvió a los jóvenes como espacio de contención –su inclusión en el sistema educativo y más

tardíamente en el mercado de trabajo-, hoy se encuentra en crisis (Reguillo, 2012, p. 24).

Me costaba creer la forma como había sido despedida, las palabras de mi jefe, su frialdad, el tiempo limitado que tenía para entregar todo lo que tenía a mi cargo. Empecé a sentir la dureza de la vida, las contradicciones e inestabilidad del mundo laboral. Todas mis alergias se despertaron, mi piel empezó a rechazarse a sí misma (normalmente me pasa esto cuando me siento estresada). Es como si mi cuerpo intentara expresar toda la frustración que no podía decirla en palabras.

Comprendí que a los seres humanos nos gusta sentirnos estables, tranquilos, que nos dan miedo los cambios y que por eso, cuando la vida se complica un poco, nos quedamos sin energía, sin ganas de seguir adelante, de sobreponernos a nuestras pérdidas y afrontar los retos que nos propone el mantenernos con vida.

Hemos sido educados y preparados, durante más de cuatro siglos, para vivir bajo la lógica de un mundo conocido; por lo tanto, todas nuestras herramientas de planificación e intervención (tanto en lo personal, grupal, como corporativo) funcionaban en una dinámica previsible y bajo ciertas condiciones de estabilidad, bajo límites establecidos (Manucci, 2000, p. 15).

En el camino hacia la enfermería sentí ganas de salir corriendo y olvidarme de ese episodio que acababa de vivir. Recordaba las palabras del jefe: “Hasta hoy trabaja con nosotros”. Llegué a la enfermería y me encontré con el doctor Rey, con quien había establecido una relación cercana y amable. Le pedí que me atendiera en su consultorio. Cuando cerró la puerta, lo primero que hice fue abrazarlo. El doctor, con la paciencia que siempre lo caracterizó, me dijo:

- “Tranquilla, la vida es perfecta y nos lleva por los caminos adecuados. Vas a ver que en un par de meses me vas a contar que todo está muy bien”.

Tomé un poco de agua y mientras conversábamos, el doctor me pidió que firmara el informe médico.

- “Yo no le voy a hacer ningún procedimiento médico, usted está muy bien, firme aquí y váyase rápido a entregárselo a Gestión Humana, para que pueda irse tranquila a su casa”.

Hice la entrega formal de todos los equipos que tenía a mi cargo, entre ellos, una cámara fotográfica y un computador portátil del que solo extraje mis archivos personales. Lo demás: ideas, aciertos y desaciertos de las carpetas corporativas no quería llevarlo, y tampoco quería saber qué iba a pasar con ellos.

“La realidad no es lo que vemos, sino en lo que creemos” (Manucci, 2000, p. 47), y precisamente en ese momento mi realidad se basaba en una serie de valores que había construido en casi ocho años que presté mis servicios como Comunicadora para la corporación. El reto era ser una mujer profesional, con un trabajo estable y que me permitiera solvencia que pudiera satisfacer mis deseos fuera de mi vida laboral. Es muy difícil saber que en lo que había creído se hubiera destruido, ya no tuvieran ningún tipo de significado, ya no servía para nada todo lo que había edificado, toda la construcción de pensamiento alrededor de mi trabajo. En ese momento no podía fluir con el entorno, tenía una perspectiva reducida de las posibilidades y oportunidades que podían venir para mis próximos proyectos. Empezó a aparecer el desconcierto, la impotencia en el presente y la percepción de amenaza en el futuro.

Es importante denotar que los seres humanos estamos en continuo aprendizaje para cimentar nuestros sueños, para encontrar nuestro lugar en el mundo. Somos

producto de nuestro entorno familiar, social, y económico. Es desde nuestra interacción con otros sujetos sociales, que nos permite ir moldeando nuestro carácter, nuestra percepción sobre la realidad, y encontrar el camino pertinente que deseamos de nuestro presente y futuro. En dichos procesos, generamos sentimientos positivos y negativos hacia otros.

Dichos sentimientos van determinando la forma como enfrentamos los imponderables de la existencia. La experiencia vivida, los fracasos constantes, las tristezas del corazón, pero igualmente, los éxitos momentáneos, las alegrías de la cotidianidad, y los hechos que marcan nuestra esencia como seres sociales, son un determinante indiscutible de cómo asumimos nuestro pasado, cómo visualizamos nuestro futuro, y cómo vivimos el presente con la intensidad necesaria para jamás olvidar que al final del camino no importan las metas, o lo deseable, sino la forma de recorrerla.

Es indudable que el proceso de transición que enmarcó dicha etapa de mi vida, generó en mi mente, en mi corazón y en mi cotidianidad una serie de múltiples sentimientos que pusieron a prueba mi carácter, que determinaron la forma de afrontar la cotidianidad, pero más importante aún, permitió reconstruir una esencia, y volver a los ideales construidos durante mi niñez, mi adolescencia, y primeros años de universidad, donde primaba una visión idealista de la existencia, marcada por el trabajo comunitario, y las realidades sociales del país.

Carvajal representó una experiencia positiva en términos de crecimiento personal y profesional, en consonancia con las variables de una sociedad globalizada, y consumista. Sin embargo, perdí la perspectiva del mundo que me rodea, ignoré las realidades de un país como Colombia, y entré en una burbuja de muros impenetrables, donde mi cotidianidad, estaba determinada por Carvajal, y el entorno que ella me generaba. Retomar la realidad de la existencia fue un proceso complejo, pero satisfactorio a la vez.

Esperé hasta que todas las personas de la oficina salieran, no quería que me vieran partir, no quería despedidas, ni palabras de consolación falsas. Sabía que todos estaban felices porque no eran ellos. Creo que el sentimiento que me embargaba era la vergüenza, y para ello necesitaba una persona reparadora, alguien que me conociera y que entendiera lo que me estaba sucediendo, lo difícil que era para mí empezar de nuevo. Ya no tendría a mis espaldas la marca de aquella empresa que avalaba todo lo que yo sabía, en parte, hasta todo lo que yo era.

Recogí las cajas y salí caminando, como si estuviera huyendo de lo que antes fue mi vida. Fueron los pasos más largos que he dado. Creo que no eran muchos, pero cada uno se hacía eterno. Antes de empezar a manejar mi vehículo, realicé la llamada que urgentemente mi conciencia necesitaba. Llamé a mi madre, la misma que durante años había sido laboralmente activa y que seguramente sabría cómo manejar la situación que yo estaba viviendo. Sus palabras me tranquilizaron. Sentí la experiencia de una persona que ya había pasado por estas situaciones. Su voz no representaba ningún tipo de sorpresa, era cálida y con la ternura que caracteriza a una madre cuando despliega la protección que requiere uno de sus hijos.

A pesar de lo que había sucedido, al hablar con mis padres y entender que no me encontraba sola, que contaba con el apoyo económico y emocional de ellos, en mi mente se entrañaba una fuerte sospecha respondiendo más a esas creencias que había construido durante largo tiempo. Pensaba que para muchos que supieran mi situación, iban a creer que la razón de despido no era la situación económica de la empresa, sino que iba a quedar la sensación de que yo no había logrado ser competente para las tareas que tenía que realizar.

El ser echado de una empresa, ante los ojos de la sociedad, es un fracaso.

El ego se golpea. El qué dirán te afecta. La gente piensa ¡ay pobrecita!,

pero en el fondo están diciendo “algo malo tuvo que haber hecho”, “o seguramente no era tan buena como parecía”. Pero ese es el mensaje entre líneas que queda después de que te sacan de una empresa (Mónica Rengifo, Comunicadora Social, 2014).

Cuando empecé a manejar por la carretera hacia Cali, intenté realizar un recuento de mi trabajo pasado, evalué mi desempeño, mis funciones, la importancia de las mismas para otras personas, el área donde me desenvolvía, los recursos que manejaba, e indudablemente solo podía llegar a una conclusión: lo que había aprendido durante mis años en la universidad y posgrados realmente no se aplicaban. Era como si la corporación absorbiera todo lo que mis docentes enseñaban y lo desvanecieran sin ningún motivo.

Según el Ministerio de Educación (2013), en un estudio denominado “Lineamientos Estratégicos para Mejorar el Ingreso de Técnicos y Tecnólogos al Mercado Laboral”, es importante anotar que la educación en Colombia no está determinada por procesos continuos en las etapas de formación. Desde el nacimiento de una persona, hasta que ingresa al mercado laboral existe una discontinuidad en los aprendizajes. La educación de la primera infancia en la mayoría de la población colombiana está sujeta a una precariedad en su asistencia por parte del Estado, una ausencia de modelos pedagógicos en la capacidad cognitiva de los niños, que en muchos casos, no cuentan con la alimentación adecuada para desarrollar habilidades y competencias psicomotrices. En una segunda etapa, donde los niños entran al sistema escolar, de las realidades de formación difieren totalmente de las realidades de la sociedad a la que pertenecen, y no existen mecanismos que permitan detectar las potencialidades y comprender en una dimensión educativa cuáles podrían ser los gustos de los niños, según lo deseado, lo anhelado.

Dicho proceso continúa en la formación media, y secundaria, donde existe de nuevo una desconexión entre las realidades de una sociedad como en Colombia, en las realidades de los jóvenes, y un sistema educativo obsoleto que no comprende, asimila, e interactúa con dichas realidades. Al final del proceso de formación secundaria, los que tienen el privilegio de estudiar educación terciaria, no logran sus propósitos, y por el contrario, terminan en procesos de formación no acorde con sus sueños y metas, sino con la capacidad de formarse para un fin lucrativo, en contravía del verdadero sentido de la educación, formar seres humanos capaces de desenvolverse dentro de un entorno social determinado, contribuir desde su formación técnica, tecnológica, o profesional a una sociedad más equitativa y justa, pero especialmente preparada como persona, como ser humano, que encuentra y se desarrolla en un espacio dado, con una población determinada. Máxime cuando la sociedad actual está sujeta a un flujo de información permanente y donde las fronteras del conocimiento son cada vez más etéreas.

Por lo tanto, y siguiendo los parámetros descritos, es importante contextualizar las palabras de Climent sobre las competencias y habilidades asociadas a la empleabilidad:

Existen importantes diferencias entre las habilidades y las competencias que merecen la pena ser recordadas:

- Las habilidades forman parte de las competencias, son constructoras de éstas.
- Por el contrario, las competencias no son componentes de las habilidades.
- La identificación y desarrollo de las habilidades deben hacerse desde temprana edad, a través de la infancia, la adolescencia y la juventud.

- Para el desarrollo de habilidades el contexto puede ser secundario, para las competencias es siempre crítico.
- Mientras las habilidades se descubren y ejercitan, las competencias se cultivan y perfeccionan.
- Las habilidades conciernen al aprendizaje y a la educación de los individuos en todas las etapas de la vida.
- Las competencias, en cambio, se circunscriben a la formación de las personas adultas.
- No todas las habilidades individuales son relevantes para el desarrollo de las competencias de una persona.
- La práctica de una habilidad no significa la práctica de una competencia.
- La comprensión es determinante para cualquier tipo de competencia, pero no para cualquier tipo de habilidad.
- Los valores son el soporte fundamental de las competencias. Las habilidades, salvo por el valor que en sí mismas representan, carecen de éstos.
- Pueden existir habilidades al margen de intereses económicos y sociales.
- Es posible diseñar competencias, pero no diseñar habilidades (2010, s. p.).

En consonancia, las realidades educativas del país son deficientes, no generan sinergias adecuadas con el modelo productivo del país, y no permiten identificar y desarrollar las potencialidades del ser.

Concluí que la *comunicación* en las aulas surge como una propuesta transversal a todas las dinámicas sociales, incluyendo a las organizaciones empresariales, pero que algunas compañías lo ven como un trabajo operativo y sin valor.

Cuando las compañías no están bien financieramente y no son rentables, la Comunicación Organizacional no se vuelve un tema importante; por tanto, no es prioridad. Y yo creo que nunca van a ser prioridad. Y lo que se cree es que las organizaciones tienen que optimizar y ser eficientes en sus procesos y tener lo básico que les permita subsistir. Por eso nuestro trabajo no es valorado. Solo importa tener el área comercial, de crédito, financiera y de producción. Y listo. Y un área de Gestión Humana para tener cómo pagar la nómina y cumplir lo de ley, seguridad industrial y salud ocupacional (Mónica Rengifo, Comunicadora Social, 2014).

Es deprimente darse cuenta de que a veces nuestros principios se ven comercializados por el objetivo económico. Es increíble pensar que durante casi ocho años prostituí mis conocimientos, mis capacidades, mi vida laboral entera. Y esta conclusión, que surgió mientras llegaba a casa fue un descubrimiento sorprendente que me llevó a pensar hasta qué punto realmente había fracasado como mujer, como persona, como ser humano.

Al llegar a mi casa, tuve la sensación de recobrar mi libertad. ¿Acaso durante ocho años estuve secuestrada cognitivamente? Mi respuesta fue afirmativa, todos estos años he fracasado. Básicamente muchos creyeron que mi trabajo no tenía ningún esfuerzo, ningún tipo de carga laboral. Su visión, seguramente, se fundaba

en que la Comunicación Social solo se basa en acciones operativas que no le agregan ningún valor significativo a una empresa.

Cómo no sentirme fracasada, si por mi mente todos estos pensamientos atentaban contra todos los logros que pretendía que fueran míos (ser una mujer joven empleada, ejercer mi profesión, tener un sueldo digno, trabajar con la mejor disposición).

Alguien me dijo que prefería el fracaso ajeno, que el propio lo deprimía. Eso me hizo pensar que el fracaso puede llegar a ser un tema escabroso, una bestia con la que preferíamos no toparnos. Por supuesto, si es otro el que fracasa, suspiramos con alivio porque la mancha de una frustración no nos ha ensuciado. Pero el fracaso se encuentra en todas partes, como un charco inmundado esperando a que metamos la pata en cualquier descuido. Pero si uno le teme tanto al fracaso debe ser porque existe una expectativa constante de triunfar. Tal vez, todos tenemos angustia de no ser reconocidos y amados; al parecer en el fondo queremos que nos den palmaditas en la espalda y nos digan: muy bien, muy bien, sigue adelante, vas rumbo al triunfo. Por supuesto, el camino hacia el éxito parece luminoso, sin sombras donde se pueda esconder la decepción. No hay tiempo para la melancolía, me dijo otra persona, no hay tiempo para la contemplación de las propias frustraciones. Así que en un mundo malogrado y con el corazón roto tratamos de ser felices, teniendo cuidado de no fracasar y con miedo de reconocerlo ante otros. La vulnerabilidad que sentimos cuando fracasamos nos hace pensar que el mejor refugio es

el que ofrece una cobija bajo la que uno se pueda esconder. Personalmente me gustan las historias sobre el fracaso, siempre hay algo de humor en ello, no queda otra alternativa que reírse; aunque en el fondo subsiste la desolación. Creo que se trata de un evento solitario, uno nunca está tan cerca de uno mismo hasta el momento en que fracasa. Aunque esa cercanía con uno mismo en ocasiones es desagradable, ya no hay posibilidad de verse idealizado (Roa, 2010, p. 48).

Aceptar que fracasamos es reconocer nuestra propia vulnerabilidad, darnos cuenta de que sin explicación alguna quedamos desnudos y desprotegidos, que todo aquello que proclama el éxito ya no se encuentra gobernando mi vida. Ahora debía aceptar mi propia fragilidad ante el mundo, ante mí y ante las personas que habían depositado su confianza en mí, que creían en las capacidades para desenvolverme en lo que yo había decidido como mi profesión. Todo eso se desvirtúa a través de mi propia imposibilidad para regenerar mi autonomía frente a las decisiones que debería tomar a partir de ese momento.

9. CAPÍTULO III. “NO BUSQUES TRABAJO”

Julián Pantoja, amigo mío, se enteró de mi condición como desempleada, y me recordó su historia, una historia que fue un motivador para mí en ese momento. Él, hace ya varios años, había elegido un camino distinto en su vida laboral y profesional. Julián, que es Ingeniero Industrial, trabajó durante más quince años en compañías financieras donde había logrado lo que pocas personas en Colombia consiguen: una retribución económica buena, un posicionamiento en la estructura jerárquica de la empresa, una relación estrecha con sus jefes directos y ninguna posibilidad amenazante de despido. Se podría decir que Julián lograría dentro de su trabajo conseguir aquellas expectativas que se planteara, y con las que muchos jóvenes colombianos constantemente sueñan alcanzar. Una condición que tal vez nadie pensaría en la posibilidad de renunciar a ellas por seguir sus pasiones personales.

Julián un día tomó la decisión de romper los paradigmas que lo rodeaban (capitalizarse a través del salario recibido, ingresar a una empresa estable y permanecer durante mucho tiempo ejecutando las tareas asignadas y lograr ascensos significativos). Julián, a pesar de los compromisos adquiridos con la empresa, pasa su carta de renuncia y se desvincula laboralmente. Decide seguir lo que realmente cree que es importante para su vida y se dedica de lleno a la actuación y la producción musical.

Toma un camino incierto, pero con la esperanza establecida de trabajar en lo que realmente lo apasiona, en lo que realmente cree que pueda aportar a la sociedad, y son riesgos que se asumen, más allá de los beneficios económicos; finalmente Julián ponderó y priorizó su realización como ser humano, y no los cánones que establece la sociedad actual, donde el éxito se basa en el tener, y no en el ser.

El término “éxito” proviene del latín *exītus*, que significa “salida”; en consecuencia, de ahí se concluye que el éxito como un resultado final que se ha cumplido de manera plena, y con satisfacción se concluye que “éxito” se refiere al resultado final y satisfactorio de una tarea. La sociedad actual no establece el éxito bajo dichos parámetros. Lo establece a partir de la materialización de los resultados. En las tareas concluidas dentro de un mercado laboral específico, el éxito está dado por los bienes que pueda adquirir con los beneficios económicos obtenidos. A mayor beneficio, mayor posibilidad de adquirir bienes, y ser reconocido dentro de la esfera social como una persona exitosa. Aunque lo anterior no es negativo, desvirtúa otras posibilidades de establecer el éxito, que no esté fundamentado en dicha materialización.

- “Ángela, te quería compartir mi historia y los motivadores que surgieron en mi proceso de emprendimiento, y uno de ellos es este, un artículo que me ayudó a encontrarle sentido a lo que estaba viviendo”.

Al finalizar su frase, me obsequia un artículo titulado “No busques trabajo”, el cual comparto a continuación algunos fragmentos que más me llamaron la atención en ese momento, y que de manera significativa me motivaron a buscar y crear otras oportunidades laborales.

(...) Por eso me atrevo a darte un consejo que no me has pedido: tengas la edad que tengas, no busques trabajo. Buscar no es ni de lejos el verbo adecuado. Porque lo único que te arriesgas es a no encontrar. Y a frustrarte. Y a desesperarte. Y a creerte que es por tu culpa. Y a volverte a hundir. No utilices el verbo buscar. Utiliza el verbo crear. Utiliza el verbo reinventar. Utiliza el verbo fabricar. Utiliza el verbo reciclar. Son más

difíciles, sí, pero lo mismo ocurre con todo lo que se hace real. Que se complica.

Trabajo no es un buen sustantivo tampoco. Porque es mentira que no exista. Trabajo hay. Lo que pasa es que ahora se reparte entre menos gente, que en muchos casos se ve obligada a hacer más de lo que humanamente puede. Lo llaman productividad. Otra patraña, tan manipulable como todos los índices. Pero en fin.

Mejor busca entre tus habilidades. Mejor busca qué sabes hacer. Qué se te da bien. Todos tenemos alguna habilidad que nos hace especiales. Alguna singularidad. Alguna rareza. Lo difícil no es tenerla, lo difícil es encontrarla, identificarla a tiempo. Y entre esas rarezas, pregúntate cuáles podrían estar recompensadas. Si no es aquí, afuera. Si no es en tu sector, en cualquier otro. No busques trabajo. Mejor busca un mercado. O dicho de otra forma, una necesidad insatisfecha en un grupo de gente dispuesta a gastar, sea en la moneda que sea.

Por último, no busques trabajo. Busca una vida de la que no quieras retirarte jamás. Y un día en el que nunca dejes de aprender. Intenta no venderte y estarás mucho más cerca de que alguien te compre de vez en cuando. Ah, y olvídate de la estabilidad, eso es cosa del siglo pasado. Intenta gastar menos de lo que tienes. Y sobre todo y ante todo, jamás te

hipotecas, piensa que si alquilas no estarás tirando el dinero, sino comprando tu libertad (...) (Mejide, 2013, s. p.).

Este cambio me dejó con una hoja en blanco, que me daba la posibilidad de empezar a construir una nueva historia. Esta sería diferente a todo lo que ya he mencionado. No podría haber en ella tiempo para mi autocompasión y mucho menos seguir buscándole una explicación a lo que me había tocado vivir. Era una hoja que me invitaba a impregnar en ella el comienzo de nuevos capítulos y enunciados que actuarían de una forma dinámica en la elaboración de un discurso frente a posibilidades de trabajo que estaba dispuesta a asumir.

Estuve tan cerca de mí como nunca antes, con la posibilidad de encontrar significados con los que me identificaba pero que había relegado, que siempre estuvieron allí, dentro de mis pensamientos, de mis deseos, de mis ansias: el valor del tiempo que invierto en mi trabajo; la capacidad de ejercer la Comunicación Social desde una visión de transmisión de conocimientos y experiencias que aporten al desarrollo de la sociedad en la que vivo, y habito; preocuparme más por mis procesos de autoaprendizaje, respecto a mi carrera profesional.

La maestría en Educación y Desarrollo Humano que estaba realizando toma un nuevo sentido, que ya no sería con un enfoque organizacional direccionado hacia la empresa, sino, desde una perspectiva más crítica reflexiva en relación con los procesos humanos, entre ellos, la condición de los jóvenes en Colombia frente a las oportunidades laborales, la poca interacción social, en busca de visión compartidas de la realidad que conlleva el sistema capitalista y la necesidad de crear nuevas estrategias de empleo.

Desde dicha perspectiva, es importante destacar la preponderancia que tiene el Desarrollo Humano dentro de la búsqueda del bien común; dentro de los nuevos

parámetros que me encontraba inmersa, y dentro del equilibrio de la vida, entre lo vivido y lo añorado. Entre los sueños de infancia y las realidades de un mundo globalizado.

El desarrollo humano, como enfoque, se ocupa de lo que yo considero la idea básica de desarrollo: concretamente, el aumento de la riqueza de la vida humana en lugar de la riqueza de la economía, en la que los seres humanos viven, que es sólo una parte de la vida misma. El Desarrollo Humano es un paradigma de desarrollo que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. Las personas son la verdadera riqueza de las naciones. Por lo tanto, el desarrollo implica ampliar las oportunidades para que cada persona pueda vivir una vida que valore. El desarrollo es entonces mucho más que el crecimiento económico, que constituye sólo un medio —si bien muy importante— para que cada persona tenga más oportunidades. Para que existan más oportunidades lo fundamental es desarrollar las capacidades humanas: la diversidad de cosas que las personas pueden hacer o ser en la vida. Las capacidades más esenciales para el desarrollo humano son disfrutar de una vida larga y saludable, haber sido educado, acceder a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno y poder participar en la vida de la comunidad. Sin estas capacidades, se limita considerablemente la variedad de

opciones disponibles y muchas oportunidades en la vida permanecen inaccesibles. La búsqueda de ese otro fin es el punto de encuentro entre el desarrollo humano y los derechos humanos. El objetivo es la libertad del ser humano. Una libertad que es fundamental para desarrollar las capacidades y ejercer los derechos. Las personas deben ser libres para hacer uso de sus alternativas y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas. El desarrollo humano y los derechos humanos se reafirman mutuamente y ayudan a garantizar el bienestar y la dignidad de todas las personas, forjar el respeto propio y el respeto por los demás (SEN, 2000, s. p.).

Era el momento de resignificar mi proyecto de vida, de empezar a crear nuevas metas que me brindaran la oportunidad de encontrar espacios acordes a mi nueva realidad, de elegir lo que deseo o no deseo hacer, que independiente del lugar donde trabaje y el rol que desenvuelva logre tomar mis propias decisiones y no dejar que nadie las controle. Empecé creando unos objetivos que sabía que podría cumplirlos relativamente en poco tiempo; fortalecí algunos conocimientos que veía necesarios desarrollar teniendo en cuenta los objetivos que me había propuesto, para ello realicé varios cursos virtuales, diplomados, lecturas de actualización, procesos de autoformación, debido a que no eran suficientes los conocimientos adquiridos durante un proceso universitario y laboral.

Las competencias académicas tradicionales que solían ser suficientes para desenvolverse profesionalmente requieren, cada vez más, de formas complementarias de aprendizaje vinculadas a la capacidad de asociación y trabajo colectivo; la autogestión de la producción, distribución y consumo; la

disponibilidad para emprender proyectos temporales; y la habilidad para participar de redes digitales a nivel nacional e internacional (Canclini, 2011, p. 16).

Igualmente, identifiqué una red de contactos que podrían servir de ayuda para lograr este nuevo gran reto; fue de suma importancia identificar mis oportunidades de mejora y darles un manejo para que no afectaran el desarrollo de este nuevo proyecto de vida; verifiqué en cuáles campos de acción me desenvolvía con mayor naturalidad, establecí cronogramas con actividades puntuales e intenté hacerles seguimiento a los planes que me establecía.

Todas estas actividades coordinadas e interrelacionadas buscaban cumplir con unos objetivos específicos, que me direccionaran a darle sentido a mi existencia, a darle sentido a mi vida. Basaba en mis principios y valores elegí continuar con la aplicación de mi carrera universitaria en las organizaciones sociales donde se identificaran oportunidades.

Esto implicó reafirmar elecciones que ya había tomado o iba a tomar en ese momento de mi vida, y abandonar conductas y hábitos que no me dejarían avanzar con los cambios y transformaciones que estaba dispuesta a asumir con este nuevo proyecto de vida. Así, poco a poco, aprendí a definir y tomar decisiones que me llevan a deseos y metas, dependiendo del momento en que me encuentre, y de esta forma, modificar mi proyecto de vida basado en un programa que me permite lograr mis anhelos.

El proceso no fue fácil, ni creo que sea la fórmula mágica para la gobernabilidad propia con la que me estaba identificando, pero solo sé que cada uno de estos pasos surgieron desde mi intuición y desde la necesidad de lograr crear una vida como proyecto, un proyecto que fuera flexible a la transformación de entorno

social, cultural, tecnológico y económico. Una vida propia que reivindicara los estilos laborales tradicionales impuestos por la sociedad.

Este fue el inicio de una transformación que sabía que nunca iba a terminar, y que como dice Canclini: “ante los permanentes recortes del papel del Estado, principal sostén de muchas de las actividades creativas, la opción es el autoempleo y la búsqueda de posibilidades en diversos ámbitos” (2011, p. 75). Así que este fue el inicio de un proceso de emprendimiento para el trabajo creativo, dinámico, movable, flexible, sin límites, teniendo presente los desafíos que nos presenta el siglo XXI.

Es importante, antes de abordar mis nuevas realidades laborales, entender las dinámicas conceptuales del mercado de trabajo en la actualidad. Estas se determinan de la siguiente manera:

Empleado: son todas las personas que venden su tiempo a cambio de un salario, sin importar si son operarios de una pequeña fábrica o altos ejecutivos de una multinacional. Su principal objetivo es garantizar su seguridad económica.

Auto - empleado: profesionales autónomos que trabajan por cuenta propia. Son aquellos freelance que colaboran en tiempos concretos a otras empresas, y atienden directamente a sus clientes. Tiene como factor fundamental, ser dueño de su tiempo, y de su espacio.

Dueño de negocio: emprendedor que no solo ha fundado sus propios negocios, sino que también ha aprendido a liderar equipos de personas, para que trabajen al servicio de un sistema, que con el tiempo no requiera de su presencia ni intervención. Su principal activo es la pérdida de miedo a la incertidumbre.

Inversor: profesional que se dedica a ganar dinero, invirtiendo dinero. Invierte su capital en proyectos que cree que prosperarán, obteniendo un beneficio en caso de que eso suceda. Lo más importante para él, es saber dónde invertir (Villaseca, 2013, p. 112).

Ya habían pasado los días de haber sido despedida y el sentimiento era distinto. Acepté mi nueva condición y traté de pensar en que ahora era parte de ese sinnúmero de colombianos que hacen de la calle su empresa. Me sentía, en ese momento, una colombiana que día a día trabaja con la única motivación de conseguir el dinero que elimine el desasosiego de cubrir sus necesidades diarias. Tal vez esta forma de trabajo jamás la hubiera considerado, porque es una opción en la cual uno no siempre puede elegir. Te toca, tienes que hacerlo, es tu único ingreso, es todo lo que tienes.

El informe reciente producido por la Organización Iberoamericana de la Juventud revela que en América Latina “los jóvenes son el sector más vulnerable a los trabajos irregulares, con el sueldo más castigado”: en México, Colombia, Ecuador, Panamá y Perú, mientras el 50.3% de los adultos tiene empleos informales, en los jóvenes de 15 a 29 años el

porcentaje sube a 82.4% (Calderón, 2010: 6) (Canclini, 2012, p. 28).

El mundo laboral y especialmente el mundo informal te pueden contraponer con tu imaginación. Día a día te ves en la tarea de crear las estrategias que despierten en el otro un sentido de colaboración, de ayuda, y en el más remoto de los casos, que sientan que tu trabajo vale la pena.

El trabajo independiente, para algunos, se nos convierte en una acción dinámica que crea nuevas estructuras de pensamiento. No solo te pagan por el producto, te pagan por la forma en que vendes el producto. En este proceso uno descubre habilidades comerciales, discursivas que pensaba que no tenía. En la medida que fue pasando el tiempo me inventaba nuevas ideas que me permitían persuadir a los posibles clientes con el fin de que me compraran la idea que les estaba vendiendo.

Sabía que era una colombiana no asalariada, y que la vida no se presenta tal cual como la sueñas. Por lo menos, cuando nos referimos al trabajo, hay diversos factores externos que influyen significativamente en el cumplimiento de esos planes que nos proponemos.

Caí en la cuenta que una vez fui despedida de mi trabajo anterior, que había idealizado unas nuevas alternativas laborales en las que iba a anteponer mi satisfacción personal, mi conocimiento y sobre todo el tiempo para efectuar las estrategias que deseaba implementar en este nuevo rumbo, pero ahora, ante esta realidad precaria, me estaba tocando salir al rebusque, al trabajo como independiente, sin contratos, en la mayoría de los casos, produciendo y gestionando de forma flexible. Había llegado la hora de trabajar bajo una modalidad que yo misma había elegido: el autoempleo.

En España, la investigación “Desmontando a ni-ni”, dirigida por Lorenzo

Navarrete, encontró que los ninis o “generación perdida” están desapareciendo paulatinamente, dando lugar a una nueva “generación protagonista” (Gil, 2011). Jóvenes “sí- sí” que están obligados a resolver sus necesidades básicas saltando entre varios trabajos pequeños o contratados por proyecto, compaginar sus actividades laborales con los estudios e incluso con iniciativas creativas propias. El estudio que aquí concluimos da testimonio de estos jóvenes “sí-sí”, que se desenvuelven en carreras creativas y abren caminos para los que vienen abajo. Se trata de figuras situadas en las fronteras de lo que se ha llamado el “emprendedor cultural”: profesionales que entienden las estructuras del mercado, sin perder, por ello, especificidad y dominio sobre el ámbito cultural (Rowan, 2010, p. 69).

Justo una noche en la que me encontraba en la fiesta de una amiga, empiezo a hablar un poco acerca de mi última experiencia laboral (a veces uno habla sin percatarse de los oídos de las personas que escuchan). No sé qué pasó, si fueron algunas apreciaciones que manifesté abiertamente al hablar sobre los procesos organizacionales de las empresas lo que le llamó la atención de uno de los integrantes de la fiesta. Él, un hombre trigueño de aproximadamente 35 años, que sobresalía en la reunión por ser el único que vestía traje formal, como si esa reunión fuese más que un simple cumpleaños, se acerca a mí buscando un espacio para hablar a solas, y me comenta que actualmente en su organización hay una serie de conflictos entre sus colaboradores y que requiere implementar una estrategia de comunicación interna para mejorar dichas relaciones. Me dice que al escucharme cree que yo soy la persona indicada para realizar dicho trabajo. Acordamos una reunión para el día siguiente.

Lo que sucedió en la fiesta me llenaba de optimismo. Se estaba presentando mi primera opción laboral. No había hecho absolutamente nada para encontrarlo. Sé que la propuesta no era un proyecto indefinido, prestaría mis servicios como comunicadora algunos meses, pero esto representaba volver a ser productiva. Al día siguiente, me reuní con José, aquel joven que en la noche anterior se me había presentado con una oportunidad. Hablamos un tiempo en el cual acordamos la propuesta de trabajo. Era un hecho.

No existían contratos, ni horarios laborales, debía cumplir con unas tareas específicas que tuvieran como objetivo mejorar el clima organizacional de la empresa. Este proceso me llevaría alrededor de seis meses, y debo confesar que no era el área de la comunicación en donde me siento más a gusto, pero no importaba, era el comienzo de un nuevo renacer, de una nueva percepción de ver el mundo, la posibilidad de cimentar y construir sobre lo deseado, lo soñado desde aquellas épocas juveniles universitarias.

Una vez finalizó mi primer mes de trabajo me reuní con José para evaluar el proceso, y él, quien había creído en mí, nuevamente depositaba su confianza pagándome todo el proyecto por adelantado. De nuevo tenía dinero. Ya había empezado a sentir el desespero de encontrar en mis bolsillos una que otra moneda. Con el dinero que recibo tomo la decisión de pagar algunos compromisos que había asumido, devolviéndome la tranquilidad de no preocuparme con pagos pendientes y responsabilidades económicas.

A partir de ese momento empezaría a encontrar nuevos proyectos temporales en los que vería como resultado nuevos aprendizajes, y por supuesto, ingresos económicos. Me encontré trabajando posteriormente en diversos proyectos, entre ellos una interventoría que buscaba supervisar el cumplimiento de las obligaciones

de unas iniciativas que emergían de proyectos de la Secretaria de Cultura de Santiago de Cali.

Esto, a su vez, solo cumplía con una decisión que hasta el momento se mostraba útil, la decisión de ser independiente y bajo una flexibilidad en los horarios que me diera la posibilidad de desempeñar diferentes funciones que antes estaban asignadas a un solo lugar de trabajo. Se trataba de autogestionar mi propio crecimiento. Referente al tema, Canclini (2012) indica que la flexibilidad de horarios, de procesos, y ampliación de la frontera del conocimiento, nos permite insertarnos en una serie de proyectos simultáneos que por un lado ayudan a canalizar nuestros intereses, y por el otro nos ayudan a solventar económicamente nuestras necesidades.

Al tomar esta decisión, el dinero cambió su significado e impactó en mi vida. Cobró una importancia que había perdido mientras me encontraba sujeta a la protección brindada por la institución empresarial a la cual pertencí por varios años. Ahora debía comprender que los pagos realizados por mi trabajo cambian drásticamente cada mes, que solo podía hacerme cargo de lo sumamente necesario. El dinero se encontraba limitado, variable, no era un recurso con el que pudiera contar como una constante inamovible.

Hoy los jóvenes no poseen trabajos con contratos ni ingresan a las nóminas. Se ganan la vida con proyectos esporádicos o con trabajos por honorarios. Muchos afirman que viven al día o generando pequeños ahorros para afrontar tiempos de menor carga laboral, lo que les ha obligado a llevar con mucho orden y austeridad sus presupuestos domésticos (Canclini, 2012, p. 42).

Mis condiciones eran un poco diferentes debido a que los trabajos que realizaba bajo esta modalidad de empleo me permitían mi propia sostenibilidad y, por cierto, la capacidad de acceder a aspectos importantes para mí como mantenerme cotizando en mi fondo de pensiones y estar amparada por mi seguridad social. Esta había sido una decisión importante al continuar cotizando de forma independiente. Adicionalmente, podía proponer y era escuchada por los clientes.

La vida permite dar cambios radicales de un momento a otro, puede transformarte la visión con respecto a cualquier proceso de interacción social que se presenta en la cotidianidad y convertirlo en un universo de posibilidades infinitas.

Para el mes de agosto, tres meses después de emprender este nuevo camino, recibí la llamada de una vieja amiga que me cuenta que acaba de llegar de Medellín de un encuentro de jóvenes emprendedores, el cual tenía como tema principal las redes sociales. Catalina me cuenta que a partir de lo aprendido durante el curso se le ha ocurrido la idea de que creáramos juntas, una empresa.

El término emprendimiento no forma parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE). Se trata del efecto de emprender, un verbo que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. El emprendimiento suele ser un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, con la resolución de llegar a un determinado punto. El sujeto que inicia un negocio o que crea una pequeña empresa por su propia iniciativa se conoce como empresario. En épocas de crisis, los emprendimientos suelen representar una salida para las personas que se encuentran en situación de desempleo. Los expertos sostienen que los

empresarios deben contar con ciertas capacidades para tener éxito: flexibilidad, dinamismo, creatividad, empuje, etc. Se trata de valores necesarios ya que los emprendimientos se enfrentan a todo tipo de dificultades y quien los impulsa debe estar en condiciones de adaptarse a una realidad cambiante. Cabe mencionar que el trabajo en equipo suele ser el mejor camino a la hora de impulsar un proyecto, ya que potencia las virtudes de cada integrante. Los emprendimientos más destacados suelen tener en común un alto grado de creatividad, de innovación, muestran ideas que no habían sido explotadas antes o las usan en un campo diferente al que se acostumbra. Por lo general, vale más la originalidad que el dinero, el ingenio que los estudios de marketing, así como también ser oportuno que precavido. Una buena idea, trabajada durante años, pulida, que llega al mercado demasiado tarde puede pasar desapercibida; por otro lado, un producto mediocre en el momento justo puede convertirse en un éxito rotundo (Gómez, 2012, s. p.).

En ese momento acudió a mí como una fuerza demoledora que convencería a cualquiera de seguir su idea, por lo menos en ese momento mis deseos estaban dirigidos a escucharla.

A mí me hace feliz la emoción de cerrar un negocio mío. Tener movilidad. Ser independiente. Tener tu propio criterio. Cuando estás en una empresa y todo está súper estructurado, vos no tenés voz, a menos que estés en un cargo muy alto. De resto vos simplemente estás contratada para seguir

unas reglas, unas normas y una estructura que claramente si no las sigues te van a echar. En las empresas te miden por resultados, todo bajo una estructura que lo más seguro es que ya lleva muchos años realizándose de esa manera. Entonces vos no sos nadie para venir a cambiar las cosas. Podés proponer, pero lo más seguro es que tu voz no va ser muy escuchada, además las jerarquías lo que hacen es que tu idea pase por el uno y por el otro, y eso genera competitividad. Y a mí no me gusta eso. A mí no me gusta que me manden sin fundamentos. No es que alguien me mande porque es mi jefe y por eso me pagan. Yo no sirvo para eso (Catalina Araque, 2013)³.

Catalina siempre se había mostrado incondicional en mi vida. Nos conocíamos desde que éramos niñas, y era de mi entera confianza. La idea no se forjaba por sí sola en ella, se establecía debido a la necesidad de conseguir dinero, pero a la vez saciar las ansias de su independencia, autogenerar empleo e insertarnos en nichos de creatividad y sociabilidad.

Íbamos por caminos similares y este sería el punto de convergencia para juntar esfuerzos que harían realidad este pensamiento. Aunque las dos teníamos historias laborales distintas, ella ya había tenido un acercamiento al mundo laboral flexible y dinámico que la motivaba aún más por este camino de la independencia.

³ Caleña radicada en Bogotá. 30 años. Economista de profesión y Comunicadora de vocación. Soñadora, impulsiva, poco conformista, siempre está en búsqueda de nuevos retos. Cofundadora de Biral, empresa dedicada a la creación de estrategias de posicionamiento digital. Buscando su trabajo ideal.

Hace unos años me llamó un empresario reconocido en la región para proponerme trabajar con él y yo acepté, sobre todo porque para mí era un reto trabajar con alguien tan influyente, pues él tiene más o menos 15 empresas. La propuesta era trabajar bajo otras condiciones, entonces ahí empecé a aprender el modelo de no cumplir horarios y que todo era bajo mi responsabilidad. Podía trabajar en la casa, en un café o donde yo quisiera. Y con él me comunicaba por Skype, -normalmente la gente no está acostumbrada a comunicarse por este medio-, o que te manden unas instrucciones por Evernote o trabajar en un archivo en Google Drive-. Entonces empezar a hablar en esos términos para mí, era nuevo. Era empezar a trabajar bajo este esquema, que es mundial, sino que en Colombia todavía no se usa. Instrucciones a distancia. Yo nunca había hecho eso y me encantó (Catalina Araque, 2013).

El proyecto que ella me estaba proponiendo consistía en crear una empresa que prestara servicios de posicionamiento de marcas, productos o servicios a través de redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, etc.), creando estrategias de comunicación digital, para informar, educar, divertir y promocionar, según los objetivos establecidos por el cliente que le permitieran tener mayor visibilidad, reconocimiento e incrementar las ventas de sus productos o servicios. Se trataba de identificar y crear tendencias a través del ciberespacio.

Las amplias franjas de jóvenes creativos (también llamados trendsetters, techsetters o emprendedores) que se organizan para realizar arte, libros, música y propuestas digitales con concepciones y redes distintas a las que

prevalecen en las industrias culturales. No solo lo hacen por las dificultades de conseguir empleo. Su disidencia surge de un descontento con los modos hegemónicos de organizar la cultura, de su indignación o de la simple búsqueda de caminos más creativos y compatibles con las innovaciones culturales y tecnológicas (Canclini, 2012, s. p.).

Antes de que esta idea de negocio se presentara, el uso de las redes sociales y el ingreso permanente al ciberespacio ya hacía parte de mi cotidianidad. Claro está, era un uso desprevenido de los medios y sin ninguna intención de ganar dinero con ellos. Luego comprendí que en la actualidad las redes sociales permiten más prospectos que otras estrategias de mercadeo y ventas, y son a muy bajo costo. Además, llegan de manera masiva a un mayor número de personas en menor tiempo.

La posibilidad de tener movilidad, de ser libre. De que yo pueda trabajar en cualquier parte del mundo y producir, eso me gusta. El verdadero éxito está en hacer lo que a uno le gusta, pero sin la necesidad de estar presente para que todo funcione. Uno puede coordinar desde lejos y tener un buen equipo de trabajo, que más que empleados son colaboradores (Catalina Araque, 2013).

Catalina no podía realizar este trabajo sola. A pesar de las capacitaciones que estaba recibiendo, ella no contaba con los conocimientos y la experiencia en el tema de las comunicaciones como yo. Es por esta razón que me busca a mí, porque sabe que juntas podemos llevarla a cabo.

Las ideas a veces surgen pequeñas pero con la energía suficiente para envolverte y lograr realizarlas con toda la disposición. Esta fue una de ellas. Me fui tomando todo tan en serio que iniciamos una planeación y organización de lo que deseábamos ofrecer. A su vez era una tarea difícil, ya que debíamos elaborar toda una identidad de marca que resultara atractiva para nuestros posibles clientes.

Los jóvenes han elaborado sus propias formas de organización que actúan hacia el exterior -en sus relaciones con los otros- como criterio de protección y seguridad ante un orden que los excluye y, hacia el interior, como espacios de pertenencia y adscripción identitaria, a partir de los cuales es posible generar un sentido compartido sobre un mundo incierto (Reguillo, 2012, p. 13).

Escogimos un nombre que representara lo que nosotras queríamos ofrecer, que fuera un concepto innovador y que la gente reconociera a dos mujeres con posibilidades de establecer relaciones de largo aliento con sus clientes, donde primara, por encima de todo, el crecimiento de ambas partes, dentro de un entorno armónico, más allá de la obtención de ganancias, y donde nuestros clientes fueran una prioridad como seres humanos. Aprovechamos los conceptos que se estaban manejando en los medios de comunicación actuales y así fue que elegimos el nombre “Biral” para nombrar nuestra empresa.

Biral se convirtió en mi gran proyecto. Dedicué horas y horas con la firme intención de que esta surgiera a través de las redes sociales como una idea, debido a que no éramos las únicas que estábamos realizando este tipo de trabajo en la red. Biral tenía que darse a conocer y expandirse rápidamente en el medio. Esa era la única posibilidad que tenía nuestra empresa para atraer clientes.

Con respecto a estas nuevas formas, hay dos cuestiones que hay que tener en cuenta. Por un lado, estas modalidades de autoempleo que aparecen entre los jóvenes hacen visible el deterioro estructural de los mecanismos de incorporación social; además, al mismo tiempo apuntan hacia una “sensibilidad” distinta para relacionarse con la lógica del empleo formal característico de siglo XX. En consecuencia, plantean una serie de preguntas estructurales y culturales (Reguillo, 2012, p. 119).

Me sentía realmente cómoda trabajando en este nuevo proyecto. Mis horarios seguían siendo flexibles, trabajaba en casa, no tenía jefes y contaba con una remuneración que poco a poco podría ir aumentando y ser muy satisfactoria. Era tan importante para mí este proyecto que me permitió identificar oportunidades de mejora respecto a algunos conocimientos prácticos sobre el mercadeo en las redes sociales. Para ello, fue necesario capacitarme a través de cursos virtuales que me ayudaran a potencializar las estrategias que debía utilizar para lograr que este proyecto fuera exitoso.

Por necesidad, yo me documenté sobre temas que no sabía. Por internet encontré que había cursos sobre el tema. Para eso me fui a Bogotá y Medellín a participar en cursos que acá en Cali no pude encontrar en ese momento. Cuando llegué a los cursos me di cuenta de que yo no era la única interesada en esos temas y que podía compartir conocimientos con personas afines a mis intereses. Empecé a cambiar la literatura, me leí libros como Padre Rico Padre Pobre, empezar a leer a Robert Kiyosaky,

Los Cuatro Cuadrantes, todo esto con el fin de entender por qué la gente que tiene dinero es exitosa (Catalina Araque, 2013).

Mis expectativas cada vez iban incrementando, pues esta idea de negocio me permitía visualizarme completamente independiente. Prometía ser lo que siempre había deseado.

Vivimos una transformación radical: la sustitución del sistema fordista por una economía neoliberal; la modificación automatizada de los procesos productivos, con flexibilización laboral y nuevas formas de creatividad, acceso tecnológico y concentración empresarial. La mutación es comparada con la que se vivió al pasar de una economía agrícola a una industrial: aquella se sustentó en los recursos naturales y el uso de la fuerza física de trabajo. Se nos dice que la actual transformación está sustentada en la inteligencia, el conocimiento y la creatividad (Canclini, 2012, p. 13).

Habíamos logrado conseguir nuestros primeros clientes, era increíble cómo resultaba ser cierto lo que una vez Catalina pronunciaba con mucha emoción. Serían nuestros primeros ingresos, los primero ingresos por trabajar en redes sociales.

Además, los nuevos medios, particularmente las redes sociales, permiten articular formas de acción colectiva, cognición distribuida y activismo político a bajo costo, lo que a su vez democratiza las posibilidades de

organización y transformación social por fuera de los canales oficiales o dominados por el poder corporativo. La derivada práctica de esto es que en el uso de las nuevas tecnologías hay cierto potencial creativo, renovador, en el que los elementos existentes en la realidad offline se transforman por medio de la combinación de las acciones de diferentes actores en el medio virtual (Corredor, Pinzón & Guerrero, 2011, p. 6).

Biral había dado ya su primer paso, esto me emocionó aún más y poco a poco se iba consolidando un nuevo camino, una nueva percepción de la cotidianidad, donde las responsabilidades son mayores, y la capacidad de logro, está determinada no por los ingresos obtenidos, sino por la posibilidad de satisfacer las necesidades de los clientes.

Logramos tener en tan solo cuatro meses cinco clientes reconocidos por sus productos y servicios que ofrecían en la ciudad. Aún no comprendo cómo sucedió. Tuvimos que pactar reuniones, lograr que ellos creyeran en nosotros, ponerle un precio a algo que no es tangible dentro de una organización y que no se podría deducir fácilmente: las ganancias que esto les podría traer a su negocio. Debimos aprender estrategias de negociación.

En este sentido, dentro de las estrategias de mercadeo, y de búsqueda de nuevos mercados. Negociar equivale al proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, pues hay siempre, bajo la negociación, un conflicto de intereses. Puede ser un intercambio social que implique una relación de fuerza, una lucha sutil por el dominio. Esa fuerza se va desplazando de un lado a otro durante las diversas etapas: escuchar en silencio, manteniendo una expresión neutra y sosteniendo la mirada. Cuando el cliente termine su discurso, expresar constructivamente los asuntos a tratar, ir haciendo resúmenes periódicos de lo

debatido hasta el momento, señalando cuáles son los puntos en los que ya se ha llegado a un acuerdo, antes de la reunión prepararse al máximo, decidir cuál es la oferta mínima por debajo de la cual no estamos dispuestos a bajar.

Biral tenía que ser tan atractivo que lograra enganchar al posible cliente de una forma tan fuerte que depositara su confianza en nuestro naciente negocio. El compromiso ejerció más presión en nosotras. Teníamos una responsabilidad que debíamos cumplir a cabalidad. Ya no era una simple idea, era realidad. Habíamos vendido nuestro nombre, nuestra imagen, y esto significaba que no podíamos fallar.

Es claro que los empresarios operan en un entorno de incertidumbre y decisiones rápidas. Pero, también es verdad que no se puede lograr éxito sin asumir riesgos y admitir el fracaso ocasional. Caer y levantarse una y otra vez, es parte de la actitud emprendedora. La capacidad de resiliencia y de recuperarse de una situación de crisis, mientras se reflexiona en las fallas del proyecto, es el mérito del emprendedor. El fracaso es inevitable en la vida del emprendedor, pero es mejor maestro que el éxito. Con los fracasos, es seguro que no repetirá los mismos errores y que las empresas llegarán a ser más sofisticadas con el tiempo. Aceptar limitaciones, aprender de ellas y tener las ganas de seguir adelante es lo que define al emprendedor exitoso.

Mucho más allá del ejercicio académico, los jóvenes latinoamericanos, sean argentinos, colombianos, salvadoreños o mexicanos, los jóvenes sin adjetivos, son un importante espejo que permite analizar hacia dónde se mueve una sociedad; y el protagonismo que han adquirido en la agenda pública durante los últimos veinte años expresa de múltiples maneras el profundo malestar que nos habita (Reguillo, 2012, p. 12).

Es increíble el impacto que podíamos lograr a través de lo que estábamos haciendo en las redes sociales, indudablemente nuestros clientes podían visualizar la necesidad de sus negocios. Ya las campañas publicitarias no eran las mismas, eran digitales, cobraban valor en el ciberespacio.

El mercado ha cambiado, ahora en el ciberespacio se crea una vida con todos los componentes necesarios para que los seres humanos tengan reconocimiento y creen dinámicas comunicacionales propias, con la posibilidad de cambiar, de transformarse, y ser retroalimentadas. Son procesos incluyentes, creativos, que permiten la conectividad generalizada, el acceso a diferentes conocimientos e información, donde el lector no es un simple receptor. Por todo esto, surge una transformación en las estrategias para el posicionamiento de las marcas. Y nosotras estábamos ahí para proponer y crear soluciones frente al tema.

Se trata de un nuevo tipo de actores que trabajan no para hacer carrera a largo plazo sino más bien organizados en proyectos de corta y mediana duración, que realizan emprendimientos independientes y basan su desempeño en la creatividad y la innovación. Sus estrategias o tácticas para desempeñarse creativamente en zonas de innovación se potencian al realizar usos intensivos de las redes digitales (Canclini, 2012, p. 193).

Todo esto conlleva a que las formas de negociar para vender, cambian, y nosotras a través de Biral estábamos ofreciendo una alternativa muy cercana a esto.

Indudablemente me sentía cómoda con todo lo que hasta ese momento sucedía en mi vida, especialmente en el área de trabajo en la que me desempeñaba.

Estaba concretando la idea que por meses venía pensando: trabajar en lo que realmente me apasionara, lo que me hiciera feliz. Esto me permitía desarrollar toda mi creatividad y mis habilidades que hasta ese momento habían permanecido en las bambalinas de mi personalidad. Este nuevo negocio también incluía trasnochos; no había separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo para el descanso, todo se mezclaba e implicaba entregársele con la mejor disposición.

Así continuamos varios meses, generando nuevas ideas, visitando clientes, posicionándonos a través de nuestras redes sociales, las cuales en su mayoría yo coordinaba porque contaba con más tiempo que mi amiga. En un principio no previmos todo lo retador que se siente ser dueñas de nuestras propias decisiones a nivel laboral. Cada día se aprende algo nuevo, el autoaprendizaje se vuelve prioridad, en aprendizaje y conectividad constante.

Los jóvenes manejan estrategias diversas para enfrentar la precariedad, la estrechez de los mercados simbólicos y para construirse nichos de desarrollo. Algunos procedimientos coinciden: la capacidad autogestiva, la producción multitask, la dispersión y fluidez para construir redes de asociación y cooperación, la formación colectiva y las prácticas transdisciplinarias (Canclini, 2012, s. p.).

Con el paso de los meses, empecé a identificar que el proyecto Biral en ocasiones se contraponía con los objetivos que había definido en un inicio. Entonces en conjunto con Catalina decidimos darle un vuelco a lo que veníamos haciendo. En primer lugar, porque ella disponía de menos tiempo para llevar a cabo las funciones que habíamos definido, y yo estaba asumiendo la mayoría de las responsabilidades.

Entonces, decidí apartarme de esta iniciativa, y crear por otro lado, un equipo de trabajo paralelo. Ella continuó siendo la principal dueña de la marca, y yo de vez en cuando me uní a sus proyectos y la apoyaba. Esta decisión la tomé teniendo todo el conocimiento de que era una empresa que tenía todas las posibilidades de crecer de forma sólida y ser exitosas. Sin embargo, prefería empezar a crear y gestionar proyectos paralelos que fueran más acordes a los principios establecidos en un primer momento, encaminados a la transformación social, a la gestión social, y al desarrollo y cimentación de las potencialidades humanas; todo lo anterior ha sido posible en mi trabajo con la Secretaría de Salud Pública del Municipio de Cali, así como en asesorías a grupos de ciudadanos comprometidos con la realidad de la ciudad, como lo es Consorcio Ciudadano⁴.

Hacer empresa con las uñas es muy complicado, entonces si uno tiene unas necesidades básicas de ingresos, por lo menos conseguir un trabajo formal que le permita cierta flexibilidad para poder realizar proyectos alternos. Que ese trabajo no sea el dueño de tu tiempo. Que a uno le guste y lo disfrute, pero que no ocupe tiempo completo. Es que esos trabajos esclavizantes están mandados a recoger. Si uno quiere ser emprendedor y no tiene todos los recursos para serlo, entonces, contar al menos con un trabajo que le permita adquirir las herramientas (Catalina Araque, 2013).

Así fue como me uní con mi hermana, quien estaba finalizando la carrera de Artes Visuales, y empezamos a crear una propuesta que integraba la fotografía, el video, el diseño y el arte. Conseguimos un par de aliados que creyeron en la idea y trabajamos un tiempo consiguiendo recursos para poder llevar a cabo otros proyectos. Amigos o conocidos que supieron que estábamos trabajando en

⁴ Ver: www.consorciociudadano.com.

proyectos de corto plazo, nos llamaban para que nos uniéramos a ellos y de manera colectiva sacáramos adelante cualquier idea que alguno de ellos tuviera.

De esta forma, transcurrieron varios meses.

En la mayoría de los casos analizados en este libro, se trata de un tipo peculiar de trabajadores, ni asalariados ni plenamente independientes. Trabajan por proyectos de corta duración, sin contratos o en condiciones irregulares, pasando de un proyecto a otro, sin llegar a estructurar carreras. Con frecuencia, movilizan sus competencias y su creatividad en procesos cooperativos, cada vez diferentes. Deben adaptarse a clientes o encargos diversos, a la variación de los equipos, al distinto significado que adquieren los oficios artísticos y culturales en escenas diferentes. Los limitados ingresos y la fragilidad de sus desempeños los obliga a combinar las tareas creativas con actividades secundarias (Canclini, 2012, p. 15).

Entendí que en la actualidad no se trata de crear empresas o proyectos a largo plazo. También comprendí que se crean y se disuelven sociedades con facilidad. Que los amigos nos unimos para agenciar proyectos creativos que se movilizan, que generan retroalimentación, que surgen y pueden morir o transformarse con rapidez. Donde hay personas bajo estas condiciones, los equipos se pueden armar y desarmar con cierta facilidad. Hay que aprender rápidamente a confiar en los integrantes del equipo, para poder llevar a cabo estos proyectos con los resultados esperados, y estar dispuestos a afrontar cualquier eventualidad.

Las nuevas realidades del mercado laboral y la forma como las empresas se desplazan a lugares donde la mano de obra sea más económica, no permiten

generar proyectos de vida con las organizaciones donde trabajamos. Los nuevos contratos laborales, carentes de las mínimas condiciones de seguridad social, estableciendo tiempos determinados, y productos concretos, no generan conexiones estables entre los empleadores y los empleados. La realidad actual, conlleva a sinergias líquidas, que están supeditadas a una contraprestación de intereses y dinero, olvidando determinantes importantes para el ser humano: apropiación del espacio laboral, compromiso con los objetivos de la empresa, y un sentido de pertenencia que permita un trabajo armónico entre las partes.

Hoy, las empresas y las generaciones no encuentran vasos comunicantes adecuados que permitan sintonizar las necesidades de la empresa con las expectativas presentes y futuras de las generaciones. Los jóvenes no cuentan con seguridad económica sobre su futuro, dada la inestabilidad laboral que se vive. Tanto las empresas como el Estado, juegan a los intereses de un mercado cada vez más competitivo, más cambiante, más globalizado, donde los costos de producción se disminuyen a costa de la mano de obra, aumentando las ganancias para las empresas y sus propietarios. El modelo económico está en crisis, las desigualdades sociales y económicas crecen con el tiempo, y el trabajador que fue en su momento el fundamento del modelo capitalista se está convirtiendo en un paria, que no tiene garantía de su presente, y tal vez, no la tendrá de su futuro.

Se trata de toda una generación –la generación “millennial”- que ya no se conforma con hacer solo una cosa, o estudiar un solo campo, o tener un solo tipo de amigos. Ellos desarrollan un modo no lineal de pensamiento que refleja exactamente el lenguaje de Internet, donde un sinfín de asuntos pueden ser acompañados al mismo tiempo. Para estos millennial, es natural empezar una cosa y terminar en otra. Hoy día, es cool saber y ser

muchas cosas a la vez. Es posible ser surfero, dj, rockero, nerd, cinéfilo y diseñador al mismo tiempo” (Canclini, 2012, p. 45).

Los *millennials* son aquellas personas nacidas entre 1981 y 1995 (aproximadamente) que todas en conjunto tienen unas características propias, es decir, tienen una personalidad. Sus edades van entre 15 y 29 años y son los hijos de la generación del *Baby Boom*. El término *millennials* viene dado debido a que son la generación que se hizo mayor de edad con la entrada del nuevo milenio. Se caracterizan por ser apasionados, creativos, amantes de la tecnología; pero al mismo tiempo, son cómodos, narcisistas y laxos. Son ingeniosos, creativos y no son esclavos del dinero y el poder.

Todas estas experiencias de agenciamiento que llevamos a cabo con amigos, mi hermana y algunos conocidos me motivaron a construir una nueva mirada frente a los proyectos que crecen bajo un contexto de precariedad; adicionalmente, aprendí a profundidad el uso de las redes sociales y su potencialidad en las transformaciones culturales; también comprendí las nuevas formas de rebeldía de los jóvenes expresadas a través del ciberespacio y reconocí la capacidad creativa y recreativa de las personas para construir nuevos mecanismos para generar empleo.

La empleabilidad debe ser entendida como una competencia personal de responsabilidad social, no solo personal, sino asociada con las realidades del mundo global.

Características de la empleabilidad:

- Constituir una competencia personal, no sólo una habilidad.

- Estar asociada a una carrera profesional para toda la vida e integrada en un proyecto vital, más allá de la obtención o del mantenimiento de un empleo determinado.
- Ser una responsabilidad individual y también social.
- Poseer mayor riqueza de contenido, proceso y relación (Martínez, 2012, s. p.).

Por lo tanto, la idea de continuar con un proyecto independiente seguía en pie. Ya había adquirido la experiencia que Catalina me había permitido descubrir, y el valor que tenía a esta nueva y emergente posibilidad laboral.

Algunos jóvenes plantean que la alternatividad contemporánea consiste en generar experiencias humanas independientes del espacio que las alberga y de su tiempo de duración. Aprovechan las redes sociales porque lo importante son las relaciones que se tejen, la experimentación que permite, el aprendizaje que promueven. A pesar de que muchos espacios aparecen y desaparecen en breves períodos, su caducidad no es sinónimo de fracaso. Aunque pareciera que se desvanecen en el aire, siembran la semilla de nuevos proyectos, nuevos puentes, nuevas redes (Catalina Araque, 2013).

Para ese momento ya empezaba a producir mis propias acciones que me identificaban como emprendedora. Aprendí sobre la importancia de la versatilidad en el desarrollo de nuevos proyectos; que muchas de las respuestas a tus preguntas están donde menos te imaginas, por eso empecé a escuchar con más atención las intervenciones de las demás personas, a valorar al otro con sus diferencias; a darme la oportunidad de crear e innovar; a aportar en proyectos de corto y mediano plazo, y construir relaciones de largo plazo con amigos y colegas; a confiar en los demás; a actuar con rapidez; a saber que este mundo en el que vivimos nos brinda menos garantías y estabilidad, pero si aprovechamos las oportunidades podemos estar en permanente agenciamiento de proyectos sociales.

Uno encuentra contradicciones en los empresarios. Por ejemplo, son muy buenos planeando, pero también son muy buenos para adaptarse a las condiciones y a los cambios, aunque tienen la visión de largo plazo y unas metas en la vida, esa visión todo el tiempo se está replanteando en la medida en que ellos se dan cuenta de que pueden hacer nuevas cosas. Entonces el empresario que tiene esa visión de planear para el futuro también puede ser una persona que se adapta a las circunstancias. Adicionalmente, el empresario es un ser paradójico, a veces tiene que hacer cosas que van en contra de lo que a él o a ella le gustan, porque eso le permite lograr otras cosas. Con el emprendimiento a veces hay dificultades porque se suscitan muchas contradicciones que no permiten

determinar unos comportamientos exactos del empresario (Jorge Jiménez, 2014)⁵.

Después de un año de desaprender y aprender, cumpliendo un nuevo rol social como emprendedora, me uní a uno de los proyectos más representativos por su carácter social. Tras varios intentos logré ser contratista de la Alcaldía de Cali, con el fin de trabajar en educación y comunicación con adolescentes y jóvenes de la ciudad, generando proyectos que intentaran articular los discursos del Estado con los discursos de los jóvenes en situación de precariedad. En esta organización me encuentro con la otra cara de la moneda: jóvenes en situación de vulnerabilidad extrema, sin opciones de educación, empleo, recreación; excluidos totalmente de la sociedad. Como resultado de esto, la única alternativa es la calle. En las calles de Cali donde la droga, la violencia, la fiesta, los bares sin protección, son las posibles alternativas que más atraen a estos jóvenes.

La otra cara de este mismo proceso está constituida por la gran cantidad de jóvenes que aportan los mayores porcentajes a las estadísticas del desempleo y el empleo informal, y en México como en otros países, también a las caravanas de migrantes, a las estadísticas de la muerte violenta como soldados, sicarios o víctimas del narcoterrorismo y de la guerra contra el mismo emprendida por el gobierno. Los jóvenes, antes pensados como el futuro, en estos casos, son el presente. No sólo en el sentido de que no hay que esperar al porvenir para que se realicen, sino

⁵ Profesor universitario. 55 años. Posee una visión particular del emprendimiento, partiendo del concepto de *internalidad* como la capacidad con la que cuentan los emprendedores para elegir lo que es más conveniente para su vida. De aceptar las derrotas y éxitos. De responsabilizarse de todo lo que le sucede en su vida. Pero especialmente, el criterio de tomar sus propias decisiones y no dejar que nadie las controle.

porque tienen poco futuro. “El futuro es tan incierto que es mejor vivir al día” fue la frase preferida por más de la mitad de los entrevistados en la Encuesta Nacional de Juventud realizada en México en 2005 (Canclini, 2012, p.12).

El trabajo con las comunidades vulnerables, me permitió conocer las realidades individuales y colectivas de los jóvenes en situación de pobreza de mi ciudad. Sus prendas de vestir, sus accesorios, sus formas de comunicarse y de pensar, me permitieron comprender y reconocer sus motivaciones, alegrías, y también, sus desesperanzas y barreras autoimpuestas frente a la vida. Comprendí que la sociedad tiene estigmatizados a los jóvenes de las zonas marginales de la ciudad, que son la mayoría. Estigmatizándolos como perezosos, violentos y sin futuro.

También pude identificar que las opciones de acceso a la información a través del Internet o espacios como las bibliotecas o foros educativos, son mínimas en estas zonas de la ciudad. Sin embargo, las salas de internet, son espacios usados frecuentemente por ellos. No conozco a profundidad el uso que les dan a estos espacios, pero sí sé que hacen parte de sus prácticas permanentes.

En este marco, asistimos a la emergencia de dos juventudes, parafraseando un libro de García Canclini (2004). La primera, “desconectada y desigual”, es esa juventud de escaso o nulo acceso a los instrumentos de la red y de la tecnología e, incluso más grave, a los servicios de salud y a las garantías laborales; una juventud informalizada, cuyos reclamos se inscriben en una lógica absolutamente estructural, con aspiraciones elementales de justicia social y bienestar. La segunda, en

cambio, consiste en aquella juventud bien ubicada en lo que atañe a la conectividad, globalizada, altamente tecnologizada y con acceso a satisfactores fundamentales como educación, empleo, salud (Reguillo, 2006) (Reguillo, 2012, p. 132).

10. CAPÍTULO IV. EMPRENDER

Hay personas que creen ser emprendedoras, pero no lo son. En este tiempo me he dado cuenta de que ser emprendedor no te ofrece un estilo de vida como muchos creen, sino que también te hace unas exigencias que van más allá del trabajo y las comodidades horarias. Hay empresarios que no son organizados con el dinero, por ejemplo, o con su imagen personal, o que piensan que la vida del emprendedor es fácil, porque no cumple horarios, no tiene jefes y puede hacer lo que quiera. Estas personas ven una oportunidad para ganar plata, pero se la quieren ganar fácil sin trabajar. Muchos jóvenes empresarios también piensan que hay que tener la gran idea para volverse ricos de la noche a la mañana. Sin embargo, con todo lo que he podido experimentar, sé que hay que hacer las cosas con una actitud emprendedora, en cualquier ámbito de la vida. Querer hacer las cosas bien y no dejar de hacerlas por cualquier obstáculo que se presente. Eso es emprendimiento.

Los trabajadores autónomos o empresarios unipersonales, observan que sus tiempos de trabajo se funden en el ocio, llevándolos a adoptar extenuantes prácticas que bordean la autoexplotación. Muchos confiesan que les resulta difícil pensar a largo plazo, y son pocos los que se han planteado seriamente la posibilidad de invertir en una propiedad raíz o ahorrar para la vejez (Canclini, 2012, p. 43).

Ha habido días en que me siento cansada, pues en las noches y los fines de semana complemento mis ingresos con trabajos adicionales. Trabajo como contratista en diferentes organizaciones, y hasta he llegado a diseñar y vender faldas junto con mi hermana, participando en ferias de emprendimiento para dar a

conocer la marca e incrementar las ventas. Les administro las redes sociales a diferentes clientes, y si resulta un trabajo adicional que sea digno de realizar, lo acepto sin duda alguna.

A pesar de las largas y extenuantes jornadas de trabajo, he decidido continuar con esta opción de vida y no volver a la forma tradicional de trabajo. Disfruto lo que hago tal cual como se me presenta.

Una pista para entrever algo de lo que viene detrás y algo de lo que puede venir, tiene que ver con la “superación” de aquellas dicotomías que vivimos los adultos entre juego y trabajo, entre consumo y producción, entre lo serio y lo festivo, entre lo estético y lo argumental, lo cognitivo. Si no tenemos en cuenta esto, no vamos a poder entender que el modo como se relaciona la gente joven con las nuevas tecnologías, especialmente con internet, no es con un aparato, no es con una máquina, sino con una mediación a través de la cual ellos navegan. Lo que quiero decir es que esta nueva manera de circular los productos culturales frente a un actor que no separa el consumo de la producción, el ocio del trabajo, no solo porque ya se puede trabajar en casa, sino porque dentro del ocio puede haber una dimensión de trabajo, una dimensión de producción, una dimensión de creatividad, creo que trastorna profundamente lo que era la relación puntual de la gente con las diversas modalidades de la cultura, y a la vez creo que la ganancia más de fondo, es que mucha más gente que solo usaba y tiraba, hoy día tiene una relación con la cultura más duradera a su modo, y mucho más creativa (Barbero, 2010, s. p.).

He aprendido que en el emprendimiento, la mayoría de los aciertos y desaciertos son responsabilidad mía. He aprendido a responsabilizarme de mis acciones y a fortalecer mi mentalidad de emprendedora, que sé que es compleja y poco a poco se puede moldear para lograr continuar este camino.

*Uno sabe que los empresarios tienen un **centro de control** muy fuerte, es decir, a qué le atribuyes todo lo que te sucede, si a ti mismo o a los demás. Hasta donde tú le achacas la culpa de lo que te pasa a ti mismo o a otros. Eso también en lo cultural, se refleja en lo cultural. Por ejemplo, los empresarios colombianos creen mucho en Dios y en los santos, y uno se queda aterrado de ver que hay empresarios muy buenos que saben que todo lo que han logrado se debe a él, y al final, la presión cultural es tan fuerte que le debe atribuir algo a Dios (Jorge Jiménez, 2014).*

En mi caso, he intentado construir un estilo de vida en el que pueda tener control de lo que pasa. Una vida donde también sé que en el momento menos esperado pueden desarmarse las cosas. Una vida donde he podido abrirles el camino para otras generaciones que vienen atrás. Ese es el caso de mi hermana, que es menor que yo, y con quien he podido desarrollar algunos proyectos, con el fin de que ella también pueda conocer las nuevas dinámicas sociales y crear sus propios proyectos y sacarlos adelante. Estos avances puede ser que no generen un número grande de empleos o un alto impacto en la economía de mi ciudad, pero sé que estos pequeños esfuerzos están creando expectativas diferentes, reconocimiento y agenciamiento.

La estructura de los emprendimientos muestra la importancia descomunal que tienen los pequeños esfuerzos en diversas regiones del planeta. En

Grecia, Italia y Corea del Sur, por ejemplo, el 60% de las empresas tienen menos de 10 empleados. En Alemania este porcentaje baja a 20%, pero en Gran Bretaña el 85%, lo que resulta más cercano a México, que tiene más del 95% bajo este rubro (Canclini, 2012, p. 67).

Como independiente he adherido un modelo de producción que, como indica Canclini (2012), no solo compete sino que establece lazos de colaboración, creatividad y redes de relaciones como modelo de producción característico, que perfila la manera de organizar negocios a futuro. Es lo que se llama actualmente economía colaborativa, donde se comparten bienes y servicios a través de plataformas o redes digitales.

Mis colegas y amigos independientes me buscan, o yo los busco, cuando hay proyectos donde podemos colaborar y recibir ingresos justos, o a veces no tan justos, pero nos apuntamos a hacerlo con el fin de tener reconocimiento, que conozcan nuestro trabajo, y seguir adelante con nuestra idea de que somos emprendedores.

Entender las dinámicas del emprendimiento en una sociedad como la nuestra es complejo. La seguridad social es costosa, y en muchos momentos no hay como asumirla. La creación de empresas contiene un sinnúmero de trabas que no logran eficiencia, y transparencia, y desmotivan a los futuros empresarios. Mientras en los países desarrollados crear empresas demora un día, máximo dos, en nuestro país, aunque ha mejorado sustancialmente, el promedio es de 15 días, según la conveniencia de los empleados que lo atiendan. De igual manera, acceder a capitales o préstamos bancarios es toda una odisea, sino se cuenta con padrinos que lo apoyen en el proceso. Finalmente la innovación como fundamento de las sociedades actuales, no es valorada en nuestro país, en consonancia, seguimos

bajo los esquemas tradicionales de negocios enfocados en alimentos y servicios básicos (panaderías, misceláneas, etc.).

Sin embargo, en medio de dichas incertidumbres, es importante destacar el uso adecuado del tiempo, lo que me ha permitido ampliar la posibilidad de obtener ingresos adicionales.

En el 2014, tuve la oportunidad de ingresar a la Secretaria de Salud Pública del Municipio de Cali, donde, en calidad de contratista, presto servicios en comunicación a jóvenes de zonas vulnerables de la ciudad en temas específicos relacionados con la sexualidad. También empecé a trabajar como docente de la Universidad Javeriana, e igualmente, soy asesora de prácticas. Y es así como, poco a poco, sigo realizando mi proyecto de vida laboral en los espacios donde me siento feliz, donde puedo desarrollar mi potencial.

Evidentemente, no necesariamente todos los trabajos que surgen son de mi total interés o conocimiento, hay momentos en los que debo compensar lo que me gusta trabajar con actividades que me generan ingresos adicionales, sin que sean de mi total pasión. Pero de eso se trata, de equilibrar cargas, de saberse disfrutar el trabajo con sus altibajos, con sus desdichas y sobre todo con sus aprendizajes diarios.

El trabajo, en este momento de mi vida, es mi proyecto de vida, es mi vida, y por tal razón, intento que cada actividad que realizo la hago con pasión, creatividad y pensando en lo que puedo lograr si se obtiene un buen resultado. Que el dinero es importante, pero es una consecuencia de la entrega y rigurosidad con que logras tus propósitos.

Que la vida, viéndola de manera integral, será una vida más placentera, más dada al otro, al bienestar en general, a contribuir a que este país crezca en sus

diferentes dimensiones de manera positiva, posibilitándole a las minorías tener mejores y más opciones de vida.

Estas reflexiones me han permitido que hoy pueda ser consultada por diferentes personas para que los asesore en sus proyectos, para darles nuevas ideas, o tan solo para que los escuche y los ayude a enrutarse por nuevos caminos. Así es como me han surgido nuevas oportunidades laborales, porque me entrego con responsabilidad, dinamismo y autoreflexión permanente. Porque hoy, después de más de ocho años de experiencia laboral, continúo resistente a los campos tradicionales de trabajo, a sus formas y estructuras; porque decidí el camino del emprendimiento, y así deseo continuar.

11. RECOMENDACIONES

- Educación para pensar

Uno de los análisis que puede desprenderse del presente trabajo es que, evidentemente, hay un desajuste entre la formación y el empleo; es decir, pasar de la escuela al trabajo no garantiza inserción laboral inmediata y estable, y, como consecuencia, imposibilita la construcción de un plan de vida que permita la independencia económica de los jóvenes.

Por lo tanto, nos enfrentamos a un fenómeno social que debe ser estudiado desde el ámbito educacional, con el fin de poder dar soluciones sostenibles a la precariedad laboral que se vive en este momento. Las escuelas, institutos técnicos y universidades deben sentarse a pensar en lo que se viene haciendo bien y darle un giro a los procesos que no contribuyen a que los jóvenes puedan acceder al mercado laboral bajo unas condiciones dignas y congruentes con sus proyectos de vida. Se requiere una transformación urgente.

La falta de conexión entre la educación y el trabajo está provocando que los jóvenes, además, no puedan constituir vidas que respondan y favorezcan a su propia identidad, sus gustos, anhelos y metas. Por tal razón, se pueden presentar superposiciones en sus roles: estudiantes trabajando, trabajadores estudiando, desempleados que están muy activos, jóvenes independientes viviendo en casa de sus padres, jóvenes dependientes viviendo por fuera de la casa de sus padres. O, en los casos de los jóvenes que cuentan con estudios de posgrado, se está presentando una situación paradójica: mientras la cualificación se está volviendo una exigencia cada vez más fuerte para conseguir determinados puestos de trabajo, en repetidas ocasiones esta misma puede resultar inútil. El efecto negativo más evidente es la sobrecualificación: se pide una cualificación que no se aplica

en el empleo.

En conclusión, se requieren proyectos educativos innovadores que involucren a docentes y estudiantes, con el fin de darle continuidad a los proyectos de vida de las de los jóvenes dentro del ámbito social y laboral, y dinamizar procesos de transformación social desde una perspectiva sinérgica y contextualizada. Para ello, se hace necesario crear programas de educación, formación y capacitación que logren evitar la reproducción de la pobreza, como consecuencia del ingreso acelerado y prematuro al mercado laboral precario e informal.

- Aproximaciones a una propuesta educativa innovadora

Para desarrollar una propuesta educativa innovadora, somos conscientes de que la educación no puede resolver por sí sola los múltiples problemas que conlleva la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo, por lo que resulta insostenible la idea de que solo la inversión en formación y en capacitación de los recursos humanos pueda favorecer la superación de todas las restricciones de tipo económico, laboral y social que viven las sociedades y que inciden en las transiciones juveniles hacia la vida productiva y adulta.

Sin embargo, nos atrevemos a proponer lineamientos básicos que pueden mejorar las condiciones educacionales que viven los jóvenes en la actualidad, permitiéndoles crear mecanismos de respuesta a las exigencias del mercado de manera creativa, recursiva, y enseñándoles a pensar. Para ello, partimos de dos condiciones mínimas indispensables que podrían garantizar que los espacios educativos se vuelvan generadores de ideas maravillosas ante la precariedad social y laboral que se vive en la actualidad:

✓ **Formación a los educadores**

Los educadores, docentes, facilitadores o dinamizadores ocupan un papel protagónico y, por consiguiente, de gran responsabilidad. Para ello, los educadores deben tener la convicción de que lo educativo no se puede concebir ajeno a la realidad circundante, ni a la realidad que nos afecta; por lo tanto, deben ser conocedores del contexto que habitamos, de las dinámicas económicas, de las reglas del mercado que rigen al mundo y, sobre todo, de las características personales, sociales y colectivas que identifican a las nuevas generaciones. Deberán conocer, de manera consustancial, las acciones políticas que se pueden generar desde las aulas.

Es evidente que hay un malestar general en los docentes que los lleva a pensar que lo que se enseña ya no sirve, que las nuevas generaciones ya no “obedecen”, ni sienten afinidad por la educación. Ante este panorama, hay que encontrar mecanismos para que los educadores creen experiencias nuevas dentro de sus aulas. Para lograr este primer reto, es necesario un acompañamiento permanente que motive a los mismos a crear nuevas ideas sobre los procesos formativos, y que, como consecuencia, estos disfruten los procesos de aprendizaje, de manera recíproca, dentro de las aulas. Adicionalmente, se propone crear comités reflexivos y prácticos entre pares, con el fin de invitar a los docentes a pensar en nuevas formas de enseñar, a divertirse en su rol como formadores, a concebirse como creadores de nuevas realidades y a asumirse como protagonistas del cambio. Hay que ayudarlos a transformarse, pues seguramente nunca han recibido este tipo de enseñanzas en sus procesos formativos. Convocarlos a pensar en conjunto con otros, a imaginar y a discutir estrategias que los lleven a que las clases sean espacios para innovar.

Ante esta primera propuesta, se tiene una gran oportunidad, un gran deber. El camino requiere estrategias que enamoren a los docentes de su trabajo, que los

motiven a hacer las cosas bien, y que en tiempos razonables se puedan lograr los objetivos propuestos.

✓ Preguntas para pensar

La mayoría de los estudiantes llegan a pensar que estudiar es aburrido. Pero, ¿quién dijo que la educación tenía que ser así? ¿Quién dijo que las aulas no pueden ser espacios para innovar, para pensar por nosotros mismos, un espacio para tener ideas creativas e innovadoras? Para alcanzar tal propósito, se deben cambiar las formas de enseñar la ciencia que actualmente se imparte, así como promover la búsqueda de nuevos conocimientos, la curiosidad por explorar permanentemente, y analizar de manera lógica y sistemática los fenómenos de la realidad.

Las aulas deben ser espacios que fortalezcan los hábitos de la curiosidad y la capacidad de hacerse preguntas que generen situaciones donde haya debate de ideas, pensamientos críticos y argumentación permanentes. Así mismo, aprender a compartir con otros que piensan distinto a mí, crear ejercicios que permitan trabajar con la incertidumbre –característica fundamental de la realidad actual–, resolver situaciones cotidianas, proponer experimentos e inventar soluciones a diversos problemas.

Para ello, se propone aplicar una de las estrategias más efectivas dentro del aula: hacer preguntas que inviten a pensar. Y eso se logra transformando las preguntas fácticas o muertas, en preguntas que generen deseos de responder, que sean retadoras e intrigantes. Los docentes, entonces, expondrán casos que los estudiantes deberán resolver (casos de la vida cotidiana, de temas que sean de interés general, que llamen la atención).

De esta manera, se pueden empezar a transformar los procesos educativos, en el marco de los cuales, finalmente, se van a desarrollar nuevas capacidades de razonamiento, invitando a los jóvenes a debatir, a resolver junto con otros, a discernir entre distintas explicaciones, a analizar datos, a pensar. Igualmente, se fortalecen capacidades de observación, de mirar todos los resultados posibles que puede tener un problema, y a aprender que más allá de la respuesta, lo que cuenta es el camino mental de poder imaginarnos cómo responder a las cosas que nos causan intriga, a las cosas que queremos saber.

Adicionalmente, dentro de los procesos educativos, resulta necesario que desde temprana edad se promocióne el espíritu empresarial, a través de un amplio abanico de contenidos y procesos, alrededor de un cuidadoso diseño de estrategias curriculares proyectivas, flexibles y coherentes. Esto permitirá que los jóvenes asuman un enfoque por competencias que contribuya a mejorar su capacidad profesional y acceder al mercado laboral, ya sea como empleados, emprendedores o inversionistas. Así, pues, es de vital relevancia crear y promover mecanismos educativos innovadores que les permitan a los docentes y estudiantes empoderarse de sus conocimientos y habilidades, con el fin de aumentar su capacidad de inserción laboral.

Finalmente, se puede afirmar que sí es posible tener este nuevo modelo educativo, transformar las aulas y generar espacios para que los estudiantes se apropien de sus procesos formativos. Todo esto sí es posible.

12. CONCLUSIONES

Las siguientes conclusiones surgen a raíz de los resultados del proceso autoetnográfico y los aportes teóricos y conceptuales de los autores tomados como referencias bibliográficas para el presente trabajo de investigación:

- **Tendencias sociales, laborales y económicas**

- Estamos ante la construcción de sociedades que responden a nuevos modos de percibir y narrar la identidad. Se están creando identidades con visión a corto o mediano plazo –no a largo plazo–, más precarias pero también más flexibles; universos culturales más diversos.
- Los nuevos medios, particularmente las redes sociales, permiten articular formas de acción colectiva, cognición distribuida y activismo político a bajo costo, lo que, a su vez, democratiza las posibilidades de organización y transformación social por fuera de los canales oficiales dominados por el poder corporativo. La práctica derivada de esto reside en el uso de las nuevas tecnologías como potencial creativo, renovador, en el que los elementos existentes en la realidad *offline* se transforman por medio de la combinación de las acciones de diferentes actores en el medio virtual.

- **Dinámicas empresariales**

- Las organizaciones empresariales, ante la realidad económica que se vive en la actualidad, disminuyen los beneficios y vínculos con sus trabajadores, hasta llegar a la contratación injusta y poco digna.
- Nos encontramos ante una realidad social, económica, política y cultural que tiene

como características fundamentales la incertidumbre e inestabilidad. Y frente a esta realidad es que se generan nuevas dinámicas de subsistencia y emprendimiento individual y colectivo.

- Jóvenes

- Los jóvenes son un importante espejo que permite analizar hacia dónde se mueve una sociedad; y, por lo tanto, han elevado su protagonismo en los temas de las agendas públicas de los países latinoamericanos.
- Los jóvenes no están por fuera de la realidad social de los países que habitan. Sus formas de relacionamiento, representaciones, imaginarios, anhelos, sueños, cuerpos, se construyen y se configuran en el contacto con una sociedad de la que también forman parte.
- Para el análisis de los fenómenos sociales que tienen relación con los jóvenes (laboral, cultural, social, musical, artístico, etc.), se hace necesario reconocer los parámetros generacionales que los identifican (generación *millennial*, culturas juveniles).

- La educación

- La educación (primaria, secundaria, técnica, universitaria, etc.) requiere acercar sus contenidos curriculares y propuestas pedagógicas a las dinámicas sociales y económicas actuales, con el fin de ofrecer herramientas conceptuales y prácticas enfocadas en garantizar que la sociedad pueda brindar una mejor respuesta a los cambios del entorno, con recursividad, creatividad y dignificación de sus profesiones y roles sociales.

- **La autoetnografía**

- La autoetnografía desafía las formas tradicionales de hacer investigación y representar a otros, permitiendo expandir y abrir un lente más amplio frente al mundo, dejando de lado las definiciones rígidas de lo que constituye la investigación científica. Este enfoque también nos ayuda a entender cómo se afirma o son percibidas las personas, ya sean interpretaciones o influencias de lo que estudiamos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, E. (2004). Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina. En M. Molpeceres Pastor (coord.). *Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo*. Uruguay: CINTERFOR.
- (2002). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. *Papeles de Población*, 33, 223 - 239.
- Aparicio-Castillo, P. C. (2013). Educar y trabajar en contextos de precariedad y desigualdad en América Latina. *Jóvenes en debate. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11, 2, 527 - 546.
- Avella, A. C. P. (2008). *El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.
- Barbero, J. (2010). *El Consumo cultural de los jóvenes*. Recuperado el 13 de mayo de 2014, de https://www.youtube.com/watch?v=4_kRy3sGV94.
- (2009). Cuando la tecnología deja de ser una ayuda didáctica para convertirse en una mediación cultural. *Revista Electrónica Teoría de la Educación. Educación Cultura en la Sociedad de la información*, 10. Recuperado el 16 de mayo de 2014, de <http://www.usal.es/teoriaeducacion>.
- (2002). Jóvenes: Comunicación e Identidad. *Revista de Cultura Pensar Iberoamérica*. Recuperado el 12 de mayo de 2014, de <http://www.oei.es/pensariberoamerica/ric00a03.htm>.

Bauman, Z. (2000). *Modernidad Líquida*. Estados Unidos: Fondo de Cultura Económica.

Beccaria, L. (2005). Jóvenes y empleo en la Argentina. *Anales de la Educación común*, 1, 1 - 2.

Busso, M., Longo, M. E. & Pérez, P. (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. *Cuadernos de Economía*, 33, 63, 399 - 420.

Canclini, N. (2011). *Cultura y Desarrollo. Una visión distinta de los jóvenes*. Madrid: Fundación Carolina CEALCI.

Climent, J. B. (2010). *Reflexiones sobre la Educación Basada en Competencias*. Recuperado el 15 de mayo de 2014, de <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED1010120091A>.

De Alonso, A. R. (2001). Familia, género y pobreza urbana en Colombia: supervivencia y futuro. *Papel Político*, 13, 115 - 135.

De la Rosa Ortega, I. (2012). *Determinantes del desempleo juvenil en Colombia: en el II trimestre de 2007* (tesis doctoral). Santiago de Cali: Universidad del Valle.

De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12, 49, 37 - 73.

Díaz, C. M. & Celis, J. E. (2011). La formación para el trabajo en la educación media en Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 9, 1.

- Ellis, C., Adams, T. E. & Bochner, A. P. (2011). Autoethnography: An Overview. *Forum: Qualitative Social Research*, 2, 1. Estados Unidos. Recuperado el 22 de mayo de 2014, de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1589/3095>.
- Espinosa, Y. C. C. (2013). Polarización en el mercado laboral y ausencia de trabajo decente Para jóvenes en Colombia. *Ciencias Económicas*, 31, 1.
- Espluga, J., Baltiérrez, J. & Zeiterling, L. L. (2004). Relaciones entre la salud, el desempleo de larga duración y la exclusión social de los jóvenes en España. *Cuadernos de trabajo social*, 17, 45 - 62.
- Fajardo, V. (1997). Multiculturalidad: ¿ventaja u obstáculo de las organizaciones? *Signo y Pensamiento*, 51, XXVI.
- Franco, C. & Ramos, J. (2010). Diferenciales salariales en Colombia: un análisis para trabajadores rurales y jóvenes, 2002-2009. *Revista de análisis económico*, 25, 2, 91 - 131.
- Gallom, N. E., & Molina, A. N. (2012). Línea de base del programa "Prevención de la violencia, inclusión social y empleabilidad en jóvenes". *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10, 1, 415 - 426.
- Granada, C. A. R. (2011). Dilemas actuales de la juventud frente al trabajo: Formas de inserción socio-laboral juvenil en Manizales (Colombia). *VI Jornadas de Jóvenes Investigadores*. Instituto de Investigación Gino Germani.
- Guamán Hernández, A. (2013). De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario. *Anuario de la Facultad de Derecho*, 6, 103 - 136. Universidad de Alcalá.

- Jacinto, C., Wolf, M., Bessega, C. & Longo, M. E. (2005). Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. En *7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades*. Buenos Aires: Universidad Nacional.
- Kessler, G. (2014). De proveedores, amigos, vecinos y barberos. Acerca del trabajo, delito y sociabilidad en jóvenes del Gran Buenos Aires. *Desacatos. Revista de Antropología Social*, 14, 60 - 84.
- La generación Millenium (milenio o millennial). (s. f.). *Lo que hace feliz*. Recuperado el 13 de mayo de 2014, de <https://www.youtube.com/watch?v=PmKy7U9sgtw>.
- Lahosa, J. M. (2002). Subempleo y precariedad laboral: nuevos factores sociales en el análisis de la delincuencia. *Scripta Nova: revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, 6.
- López, E. S. (2012). Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo. *Revista de servicios sociales*, 52, 129 - 139.
- Manucci, M. (2010). *Contingencias – 5 Desafíos de cambio para una nueva década*. Buenos Aires: Editorial Norma.
- Mannheim, K. (1993). *El Problemas de las Generaciones*. Recuperado el 10 de mayo de 2014, de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_062_12.pdf.
- Martínez, J. (2010). *La Naturaleza de las Competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Universidad de Málaga. Recuperado el 12 de mayo de 2014, de <http://www.eumed.net/>.

- Marín, W. R. (2013). Impacto del trabajo juvenil sobre el estado de salud de los jóvenes en Colombia. *Semestre Económico*, 16, 34, 123 - 148.
- Margulis, M. & Urresti, M. (1998). La construcción social de la condición de juventud. En Cubides, H., Laverde, M. C. & Valderrama, C. E. *Viviendo a toda. Jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades*. Bogotá: Fundación Universidad Central y Siglo del Hombre Editores.
- Margulis, M. y Urresti, M. (s. f.). *La juventud es más que una palabra*. Buenos Aires: Universidad Nacional de la Plata. Recuperado el 14 de mayo de 2014, de http://perio.unlp.edu.ar/teorias/index_archivos/margulis_la_juventud.pdf.
- Maurizio, R. (2011). *Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?* Buenos Aires, Argentina: CEPAL.
- Miranda, A., Otero, A. & Zelarayan, J. (2005). Distribución de la educación y desigualdad en el empleo: los jóvenes en la Argentina contemporánea. En *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo* (vol. 7). Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Miranda, A. (2008). Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI. *Revista de trabajo*, 4, 6, 185 - 198.
- Mejide, R. (2013). No busques trabajo. *El Periódico*. Recuperado el 15 de mayo de 2014, de <http://www.elperiodico.com/es/noticias/opinion/busques-trabajo-2394122> .
- Ministerio de Trabajo - Colombia. *Observatorio Laboral*. Bogotá D. C. Recuperado el 10 de mayo de 2015, de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/observatorios-regionales.html>.

- Muñoz, G. (2013). *Temas y problemas de los jóvenes colombianos al comenzar el siglo XXI*. Manizales: Observatorio de Políticas de Juventud del Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud del CINDE - Universidad de Manizales.
- (2013). *Notas de clase* [inédito]. Manizales: CINDE - Universidad de Manizales.
- (2012). ¿Qué significa ser joven en Colombia hoy? La trasescena de una escritura colectiva. En Alvarado, R. et al. *Jóvenes un concepto cambiante, una pedagogía del encuentro*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- (2010). De las culturas juveniles a las ciberculturas del siglo XXI. *Educación y Ciudad*, 18. Bogotá D. C.: Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, IDEP - Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- (2003). *La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Olivares, Á. L. G., De Juanas Oliva, Á. & Bravo, A. E. R. (2015). Políticas de empleo juvenil en Europa. Análisis de prioridades y estrategias. *Historia Social y de la Educación*, 4, 1, 27 - 48.
- Organización Internacional de Trabajo - OIT. (2012). *Informe sobre el trabajo en el mundo*. Recuperado el 13 de mayo de 2014, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_179553.pdf.
- Oyarzún, A. & Irrazabal, R. (2003). Comportamiento de las trayectorias educacionales y laborales en jóvenes estudiantes. *Última década*, 11, 18, 199 - 227.

- Recio Andreu, A. (2007). La situación laboral de los jóvenes. *ACE: Arquitectura, Ciudad y Entorno*, II, 5.
- Reguillo, R. (2012). *Culturas juveniles. Formas políticas de desencanto*. México: CNCA/Alianza Editorial.
- (2011). La condición juvenil en el México contemporáneo. Biografías, incertidumbres y lugares. En *Los jóvenes en México*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Rodríguez, E. (2004). Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 2, 1, 75 - 126.
- Rivera, O. A. B. (2007). La promoción del empleo juvenil y la capacitación para el trabajo en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 5, 47 - 63.
- Román, R. C. (2014). *Formación para el empleo y educación popular: el caso de la escuela taller Parque Miraflores de Sevilla* (tesis doctoral). Sevilla. Universidad de Sevilla.
- Román Sánchez, Y. G. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y sociedad*, 25, 58, 165 - 202.
- Rowan, J. (2014). *La cultura como problema: Ni Arnold ni Florida. Reflexiones acerca del devenir de las políticas culturales tras la crisis*. Observatorio Cultural. Recuperado el 12 de mayo de 2014, de <http://www.observatoriocultural.gob.cl/revista/2-articulo-1/la-cultura-como-problema-ni-arnold-ni-florida-reflexiones-acerca-del-devenir-de-las-politicas-culturales-tras-la-crisis/>.

- Salvia, A. & Tuñón, I. (2006). Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina actual. *Revista UBA: Encrucijadas*, 86-48.
- Salvia, A., & Tuñón, I. (2005). Jóvenes excluidos y políticas fallidas de inserción laboral e inclusión social. Ponencia presentada en el *Seminario Efectos Distributivos del Gasto Social en Educación y Formación de Trabajadores*. Buenos Aires.
- Saravi, G. (2001). Entre la evasión y la exclusión social: jóvenes que no estudian ni trabajan. *Nueva Sociedad*, 190.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Estados Unidos: Editorial Planeta.
- Sepúlveda, L. (2005). *Incertidumbre y trayectorias complejas: un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Sibilia, P. (2005). *El Hombre Postorgánico, Cuerpo, Subjetividad y Tecnologías Digitales*. Buenos Aires: FCE.
- Solari, E. (2013). Precariedad laboral de los jóvenes ocupados en la Provincia de Buenos Aires, Argentina. *Acta Universitaria*, 23, 6, 26 - 33.
- Torres, R. M. S. (2013). Balance y características del mercado de trabajo y generación de empleo en Colombia 2002-2010. *Apuntes del CENES*, 32, 55, 93 - 124.
- Uribe, J. I., Ortiz, C. H. & Castro, J. A. (2006). Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. *Economía y Desarrollo*, 5, 2, 213 - 273.

Verito. (2008). *La Generación Millenial*. Recuperado el 12 de mayo de 2014, de <http://tpsdeverito.blogspot.com/2008/07/la-generacin-millennial-introduccion.html>.

Vidal Castaño, J. (2012). *Panorama del Sindicalismo en Colombia*. Recuperado el 10 de mayo de 2014, de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09150.pdf>.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones. *Revista de la CEPAL*, 92, 62.