

---

# Trayectorias laborales y relacionales

## Una nueva estética

**Labor and relation trajectories: A new perspective**

**Johnny Javier Orejuela Gómez**  
**Andrés Correa García**

Grupo de Investigación en Evaluación y Calidad de la Educación  
Superior (GIECE), Universidad de San Buenaventura Cali

---

### Resumen

Este texto hace parte del desarrollo de un proyecto de investigación que indaga por las trayectorias laborales y relacionales de profesionales insertos en mercados globalizados a través de empresas multinacionales. Aquí se presentará brevemente un panorama de las actuales estrategias de gestión de la producción y la fuerza de trabajo, y en especial de cómo estas han implicado la configuración de una nueva estética (forma) en las trayectorias laborales antes continuas, lineales y ascendentes hoy discontinuas, intermitentes y fragmentadas. Finalmente se plantean algunos datos relevantes alrededor de los efectos de la flexibilización sobre las trayectorias laborales y relacionales actuales.

**Palabras clave:** Trayectoria laboral, movilidad social, flexibilización laboral, empleabilidad, emprendimiento.

---

### Summary

This text is part of the development of a research project that looks for the labor and relation trajectories of professionals that are currently involved in global markets through multinational companies. The following is a brief presentation of the current strategies of management production and workforce, and especially of how these have led to a new way of managing labor trajectories that were continuous, lineal and upward in the past but today are discontinued, irregular and broken into fragments. Finally, some important data regarding the effects of flexibility on current labor and relation trajectories are presented.

**Key words:** Labor trajectory, social mobility, labor flexibility, employability, entrepreneurship.

---

**JOHNNY JAVIER OREJUELA GÓMEZ, ANDRÉS CORREA GARCÍA.** Docentes-investigadores, Facultad de Psicología USB Cali. Miembros del Grupo “Estéticas urbanas y nuevas socialidades”, reconocido por Colciencias en categoría A.

En los estudios laborales contemporáneos resulta clave indagar sobre la actual conformación de la trayectorias laborales, pues, hoy más que antes, la noción de trayectoria cobra particular importancia como vector analítico, al ilustrar las nuevas dinámicas en un mercado laboral dual, al visibilizar las vicisitudes que en el campo sociolaboral se están presentando; de cara a la subjetividad de los agentes sociales implicados, como consecuencia de las transformaciones en las estrategias de gestión de la producción y su impacto sobre el mercado de trabajo. A este respecto, además se refiere que: “Se ha prestado poca atención a los procesos mediante los cuales se ubican las personas en el mercado de laboral, en el transcurso de su historia individual, y se transforman mercados de trabajo a la luz de la movilidad laboral individual” (Dombois, 1993), citado por Roa, M. (2006). Por lo anterior, en este artículo interesa aproximarnos a la comprensión y definición las trayectorias, al ser ésta una importante categoría analítica en el estudio del trabajo.

La metodología usada para el desarrollo de este trabajo fue, en primera instancia, aproximarnos al establecimiento del estado del arte sobre la cuestión, identificando la literatura científica más relevante y actualizada. Para ello se revisaron los autores clásicos de la sociología del trabajo, tanto nacionales, como latinoamericanos, y, por supuesto, por pioneros y ampliamente difundidos, europeos y estadounidenses. Después nos ubicamos en el campo general de los estudios sobre el mercado de trabajo actual, y, finalmente, consultamos literatura especializada, específicamente trabajos empíricos preferiblemente de Latinoamérica, por ser el contexto más cercano al nuestro, específicamente revistas electrónicas como “Trabajo XXI”, de Colombia, y “Trabajo sociedad”, de Argentina; así mismo, las bases de datos, y los motores de búsqueda en Internet, resultaron fundamentales. Una vez recogida toda la información en la respectivas fichas bibliográficas, se categorizó la información revisada, estructurando el presente artículo con los apartados que en adelante se desarrollan: las actuales

estrategias de gestión: la flexibilización, por una definición de trayectoria laboral y relacional, las trayectorias ocupacionales en un contexto de flexibilización: a manera de conclusión. No sobra aclarar que son pocos los estudios publicados en relación al tema de trayectorias laborales en América Latina, razón por la cual es aún obligado consultar literatura europea, por ser la más difundida y disponible. Además, se debe aclarar que la naturaleza teórica de este artículo, hace que adolezca de datos empíricos pues éstos sólo se tendrán más adelante, donde ilustrarán el caso colombiano.

El paso de una sociedad salarial del pleno empleo, a una sociedad del riesgo laboral y la plena actividad; de la intensificación, pero también de la invisibilización del trabajo, con sus consabidos efectos de desestructuración y desregulación del mercado de trabajo, precarización, pérdida de las protecciones sociales, y la configuración de una nueva estética laboral,<sup>1</sup> así como de una nueva subjetividad laboral (representación del trabajo), y unas nuevas formas y condiciones de inserción y tránsito por el mercado de trabajo; son condiciones de posibilidad que han determinado modificaciones sustanciales en la estética tradicional de los recorridos o trayectorias laborales, permitiendo la configuración de una nueva estética de las trayectorias que podríamos caracterizar, en general, como: intermitentes, fragmentadas, discontinuas (Urrea, F., 2000).

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

Por otro lado, el mantenimiento en el mercado de trabajo, en condiciones antes

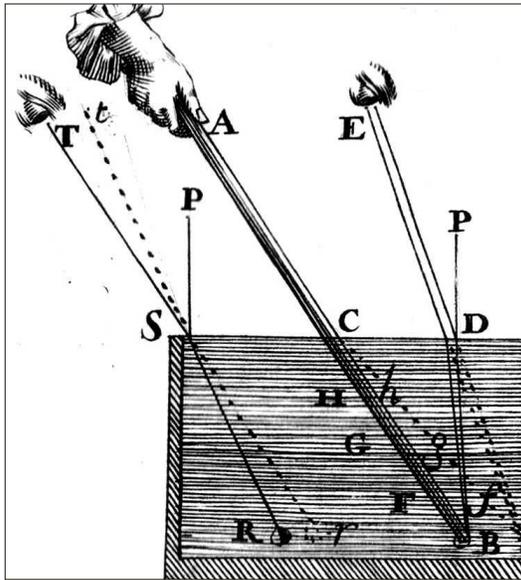
1. El término estética es usado aquí, no como referencia a la tradicional acepción que la vincula al estudio de lo bello y lo artístico, sino que, se usa en un sentido amplio como “tratado de las formas”, como configuración singular, así se podría hablar no solo de una estética en el arte, sino también en la vida cotidiana; por ejemplo, se podría hablar de una estética corporal, no reducida a la reflexión sobre lo bello del cuerpo sino a las transformaciones que en su forma se han podido presentar a lo largo del tiempo, su forma de presentarse, de tratarse, lucirse y de portarse, entre otras; así como prácticas asociadas a la conservación o modificación de su forma (gimnasios, cirugías, cosmética, etc.), pero también de una estética de las relaciones, incluidas las relaciones laborales, ahora menos verticales y más horizontalizadas, menos rígidas y estables y más líquidas y efímeras, etc. Por lo cual es posible hablar DE una nueva estética laboral, en cuanto al mercado de trabajo, las formas organizacionales, y en las representaciones y valor del trabajo.

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

Ahora bien, la configuración de una trayectoria particular, y el mismo proceso de inserción laboral, va a estar fuertemente determinada no sólo por el capital escolar, sino por otros “capitales” como el social y el cultural, y digamos también del “capital laboral”,<sup>2</sup> para usar una expresión provocadora, máxime si se trata del ingreso a las grandes corporaciones como lo son las EMN.

### Las actuales estrategias de gestión: la flexibilización

Las limitaciones de los modelos de gestión de la producción anteriores (taylorismo y fordismo) ponían en evidencia que estos métodos habían llegado a un límite técnico (Mejía, C., 2002), que impedía seguir elevando las productividades, haciéndose necesario buscar nuevas respuestas a esta crisis, a través de diferentes formas de organización del trabajo. “Así, para John Humphrey (1994), a partir de la puesta en cuestión del fordismo aparecieron una enorme variedad de ofertas de nuevos modelos, muchos de los cuales partieron de consideraciones optimistas so-



bre el “fin de la división del trabajo” (Kern, Schumann) o de la aparición de una “nueva clase obrera”, hasta otros que partiendo de las apreciaciones de Marx, concluyen que no hay tal nuevo modelo, sino una nueva re-combinación de todos los anteriores (Harvey, 1998). De hecho, hay quienes consideran que el fordismo aún no ha pasado de moda y que la especialización flexible no es si no una forma refinada del fordismo, pues, parece una exageración decir que la producción en masa ha desaparecido y que existe una flexibilidad total. Según Pollert (1998), citado por Giddens (1999), la producción económica siempre se ha caracterizado por la pluralidad de técnicas empleadas y no por un enfoque estándar y único.

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

2. Capital laboral haría referencia al conjunto de experiencias y competencias valiosas acumuladas que hacen más competitivo y empleable a un individuo.

contractuales de vinculación. En palabras de Manuel Castells:

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

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

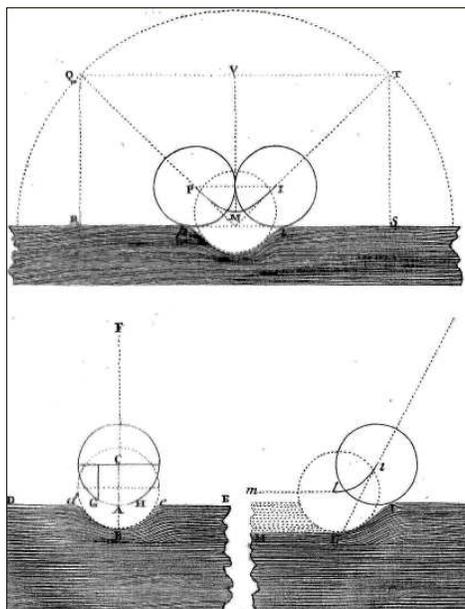
La integración flexible, puede entenderse también como el proceso de reestructuración productiva, que es acompañado de una diversificación creciente de las formas de contratación del trabajo, asociadas a los diferentes patrones de acumulación. A partir de una configuración mixta -flexibilización tecnológica combinada con flexibilización contractual- se evidencian transformaciones agroindustriales y laborales en el mercado de trabajo. Las exigencias del mercado globalizado pueden abordarse a partir de las nociones de flexibilización laboral interna o tecnológica, y flexibilización laboral externa o contractual. Así, podemos ver que la desregulación laboral tiene su máxima expresión

en el contrato a término fijo. Respecto de este último, Mejía, C. (2002) plantea: “el contrato, elemento clave dentro del análisis de las formas de racionalización de la teoría weberiana se desdibuja dentro del regreso a formas de trabajo a destajo y de desaparición de los contratos de por vida, ahora reemplazados por formas de contrato que oscilan entre tres meses y un año”.

En términos generales, el modelo de gestión flexible se caracteriza, entre otros, por lo siguiente: flexibilización de los salarios (compensación variable), los contratos laborales (a término fijo, por honorarios, outsourcing), el lugar de trabajo (teletrabajo) y el tiempo laboral (horarios y jornadas); implementación de una producción flexible, ligera o ajustada (Lean production); la producción en grupo (trabajo por equipos) y en redes; la exigencia de un nuevo perfil trabajador: formado por competencias, polivalente y multicalificado; preferencia de capacitación en el lugar de trabajo; mayor inestabilidad, riesgo y precarización del trabajo; mayor participación de la mujer en el mercado laboral y exigencias de altos niveles de formación, sobre todo, en asuntos de tecnología de punta e informáticos, entre otros.

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

Los efectos en la implementación del modelo se ponen de manifiesto cuando desde las diversas latitudes, las marchas de trabajadores y del movimiento social denuncian la precarización salarial, el reemplazo de mano de obra por tecnologías inteligentes y el incre-



mento del paro. Sin embargo, las respuestas de los sectores industriales, avalados en gran medida por la tendencia neoliberal, propone la generación de más fuentes de empleo, salvo que en condiciones de disminución de tiempo y de salario. Las proyecciones enunciadas por diversos autores, estudiosos del tema no son para nada alentadoras. En este caso, Jeremy Rifkin señala:

En la actualidad, por primera vez, el trabajo humano está siendo paulatina y sistemáticamente eliminado del proceso de producción. En menos de un siglo, el trabajo masivo en los sectores de consumo quedará probablemente muy reducido en casi todas las naciones industrializadas. (Rifkin, 1994, pp 23).<sup>3</sup>

Por su parte, Juan José Castillo (2005), replicaría ante esta propuesta, al plantear que, no se está asistiendo “al fin del trabajo”, sino a su “invisibilización”, lo que resulta ser otra cosa.

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

Ahora bien, la precarización del trabajo que se asocia a estos recientes modelos de gestión empresarial, ha venido generando otros traumatismos en la vida social, pues parecería que el no acceso al mismo, o su degradación, se relaciona de manera directa (en los distintos países del mundo)

con el fortalecimiento de algunas prácticas delictivas y el deterioro de las condiciones sociales, económicas y políticas de los diversos estados democráticos. Son varios los aspectos que se tendrían que considerar: el primero, el elevado índice de consumo de productos provenientes del mercado negro, y el segundo, las permanentes vinculaciones a las diversas redes encargadas de actividades criminales como: el narcotráfico, el tráfico de personas y de armas. Obviamente, estas prácticas ilegales afectan mayormente a los grupos sociales que se ubican en las zonas más excluidas del sistema.

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

3. Esta apreciación es debatida, por parte de M. Castells a Rifkin, quien plantea “fin del trabajo”, mientras que Castells, por el contrario plantea que el “fin del trabajo es un mito”, pues “el desempleo no tiene origen en el desarrollo tecnológico”, así lo muestran los datos estadísticos, “datos de las economías de OCDE confirman este análisis. Diciendo además que el debate europeo ha estado marcado durante años por charlatanes como Rifkin (totalmente desacreditado en el mundo de la investigación académica estadounidense), que ha encontrado eco a sus rotundas declaraciones sin haber aportado una sola estadística sistemática, aparte de recortes de prensa, seleccionadas ideológicamente” (en Carnoy, M. (2001)).

El énfasis en la sociabilidad radica en el hecho de que ésta constituye un soporte que se manifiesta a través de la acumulación y el intercambio de capitales sociales que los individuos ponen en juego cuando se relacionan. Soporte que garantiza la protección y la puesta al abrigo, como lo afirma Martuccelli (2001), de los riesgos que amenazan la vida de los individuos. La puesta en funcionamiento de diversos capitales sociales, expresados en redes y sistemas solidarios de apoyo mutuo, ha constituido, fundamentalmente en las sociedades latinoamericanas, instrumentos eficaces para resolver problemas sociales.

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

### Por una definición de trayectoria laboral y relacional

En términos generales, y desde el punto de vista físico-geométrico, una trayectoria puede

definirse como “un lugar geométrico de las sucesivas posiciones que un móvil va ocupando en el espacio. La posición de un móvil se describe respecto de un sistema de referencia elegido,

mediante un vector de posición  $r$ . Este vector tiene su origen en el origen del sistema de referencia y su extremo en el móvil en cuestión. El extremo de este vector, variable con el tiempo, dibuja en el espacio la línea descrita por el móvil en su movimiento, y esta línea es la trayectoria”.

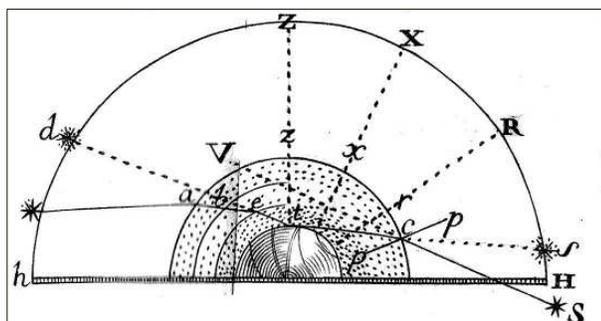
Adicionalmente:

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

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

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

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



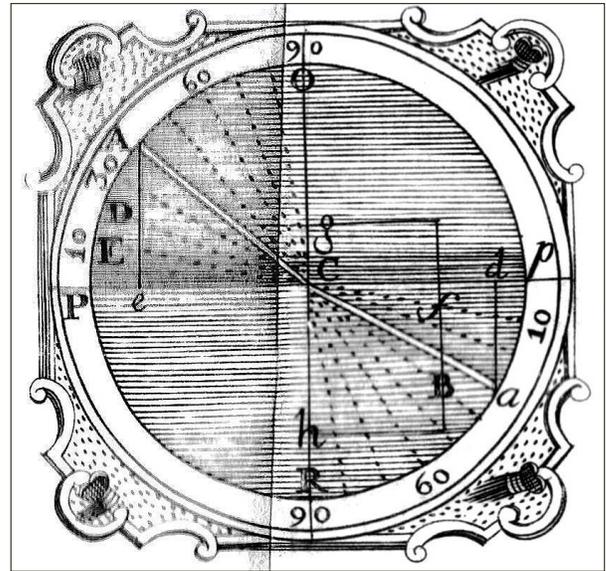
adoptadas a nivel individual (Salvia y Chávez, 2001, citada por Chávez, E., 2004).

Por su parte, Bountempo, M. (2000) hace referencia a las trayectorias como “la historia laboral común a una porción de la fuerza de trabajo; QUE comporta de este modo la existencia de un conjunto de puestos entre los que existe una alta probabilidad de movimiento en las posiciones laborales de estos individuos, y una estructura de mercado de trabajo, dentro del que se desarrollan las vidas laborales de los trabajadores”. Esta definición enfatiza en prestar atención a las diversas situaciones a las que van siendo expuestos los individuos en el mercado de trabajo, es decir, al despliegue de las experiencias sociolaborales de una persona a lo largo del tiempo. En este caso, el tiempo es una dimensión importante y por ello deben considerarse los periodos de cambio o puntos de inflexión del recorrido de los individuos a lo largo de su paso por el mercado laboral. Estos puntos de inflexión son “sucesos que representan un cambio en la dirección del curso de la vida, en relación a la trayectoria pasada y que tienen un impacto en las probabilidades de los destinos de la vida futura” (Wheaton y Gotlib, 1997, citados por Bountempo, M. 2000).

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

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

la carrera, o trayectoria ocupacional, como “la totalidad de las experiencias relacionadas con el trabajo en la vida de una persona y no solo la prosecución de una ocupación dentro del marco de una única organización laboral” esto motiva plantear la diferencia entre las carreras organizacionales (aquellas que se desarrollan dentro de los límites



de una particular organización) y las carreras sin fronteras (aquellas que se desarrollan más allá de los límites de una única organización), concluyendo que “las carreras organizacionales actualmente se reemplazan por carreras sin fronteras” (Topa, G. y Palaci, F., 2004).

La trayectoria laboral u ocupacional, es una noción asociada a la clásica noción sociológica de “movilidad social” entendida como el movimiento de los individuos y los grupos entre las distintas posiciones socioeconómicas, en relación con una escala (Giddens, 2001). Sólo que en el caso de la trayectoria laboral, ésta se refiere, no al conjunto de la experiencia social o vital del individuo en el espacio socioeconómico total, sino a las posiciones ocupadas sólo en el espacio sociolaboral específico, o mercado laboral como comúnmente se denomina. La noción de trayectoria es una dinámica que implica una imagen de la sociedad en movimiento. ES EL recorrido de los actores sociales que van marcando itinerarios, a veces previsibles, a veces aleatorios (P. Bourdieu, 1998), construidos simultáneamente en múltiples dimensiones: familiar, política, religiosa, cultural, laboral, de ocio, etc.

Graffigna, M. (2005) afirma que son numerosos los estudios que toman el concepto de ‘trayectoria’ y, en muchas ocasiones, se da por sentado el significado del término y se lo asocia con otros tales como ‘movilidad’, ‘itinerario’, ‘carrera’, sin especificar los supuestos

que se encuentran detrás. Adicionalmente, sostiene que los estudios de movilidad social examinan las trayectorias como el paso sucesivo entre diferentes estados que determinan la existencia o no, de tal movilidad, pero que esto no es preciso porque “este tipo de lógica no se puede aplicar en el caso de poblaciones precarias cuya existencia está más marcada por la lucha por sobrevivir e insertarse en la sociedad, que por proyectos de movilidad” (Montero C., 1998, citada por Graffigna, M., 2005). Por otro lado, el hecho de analizar las trayectorias en términos ascendentes y descendentes está generalmente vinculado a la consideración casi exclusiva de la dimensión económica (el nivel de ingresos, por ejemplo).

De otro lado, la noción de trayectoria relacional o social es más cercana, por ser más amplia, a la noción de movilidad social, y hace referencia a los procesos vitales que constituyen el marco para interpretar, comprender, los momentos significativos de la historia de vida de los actores sociales. La trayectoria social sería el conjunto de posiciones ocupadas en el conjunto del espacio social que describen los recorridos sociales, familiares, culturales y económicos que hace un individuo a lo largo de su existencia. Y en ningún caso deben entenderse siempre como ascendentes o descendentes exclusivamente, pues se trata de recorridos singulares que implican desplazamientos en múltiples sentidos. “La trayectoria no supone

ninguna secuencia en particular, ni determinada velocidad en el proceso del propio tránsito” (Blanco, 2001)... Luego, nos interesa analizar las trayectorias en términos de rupturas y continuidades: a lo largo del recorrido que las personas transitan, surgen ‘hitos’ o momentos significativos –momentos claves o ‘nudos’, en términos de Godard- en los que

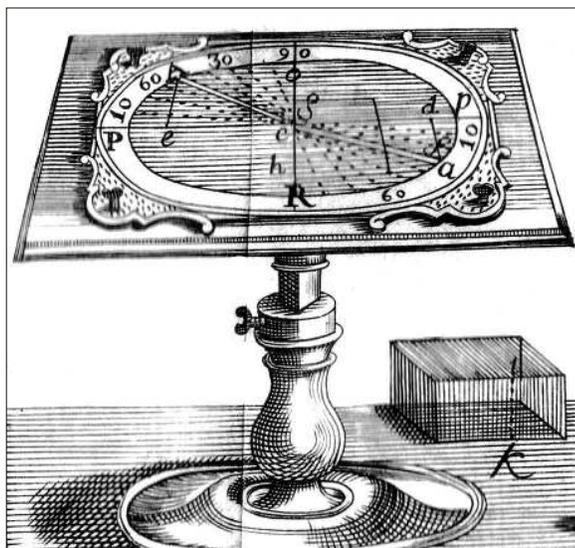
se entrecruzan múltiples dimensiones –no sólo la económica-. A veces estas trayectorias se desarrollan sin presentar rupturas profundas, lo que le da un marco de continuidad a lo largo del tiempo (Graffigna, M., 2005).

Para efectos de comprensión de la noción de trayectoria relacional, se puede entender ésta como “el recorrido en relación con la experiencia vital que transcurre en un doble vínculo entre procesos estructurales e historias personales y familiares. Aquí la noción es la de ‘curso de vida’ en donde “el concepto de trayectoria se refiere a una línea de vida o carrera, a un camino a lo largo de toda la vida, que puede variar y cambiar en dirección, grado y proporción” (Elder, 1999, citado por Graffigna, M., 2005).

## Relación entre trayectoria laboral y trayectoria relacional

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

Ahora bien, de otro lado, la trayectoria laboral tiene efectos también sobre la trayectoria social. Richard Sennett, en su reconocida publicación *La corrosión del carácter*, permite ver cómo las nuevas formas de organización del trabajo tiene efectos sobre





desde ese momento, y hasta la década de los 90's, como un punto de inflexión significativo con efectos directos sobre la gestión de la producción y de la fuerza de trabajo (Castel, R., 2004, Harvey, D., 1990). Este proceso de transformación se ha caracterizado como el paso del modo de producción y regulación fordista, al modelo de acumulación flexible (Harvey, 1998). Así mismo, este proceso estuvo determinado por profundas transformaciones que afectaron al mercado de trabajo, a saber: aperturas económicas, internacionalización de la economía, procesos de privatización, desregulación de los mercados, incorporación de nuevas tecnologías, modificaciones importantes en las regulaciones del trabajo y terciarización de la economía. Todas éstas, en su conjunto, favorecieron, por un lado, cambios en el marco normativo laboral, orientados a flexibilizar el mercado laboral bajo el supuesto de que se alcanzaría mayor productividad y competitividad para las empresas y un crecimiento en la demanda de empleo (la evidencia sugiere que sí se alcanzó mayor productividad, pero no necesariamente se logró un efecto tan positivo sobre la demanda de empleo), y por el otro, “la destrucción del empleo estándar”, o el “derrumbamiento de la sociedad salarial”.



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

mitente. Esta transformación en la configuración de las trayectorias de los sujetos en el campo laboral ha estado determinada por un fuerte proceso de individualización de la relación laboral (Castells, 2005; Castel, 2004 y Beck, 2000), que determinó la transformación significativa del desarrollo de las carreras (trayectorias laborales), pasándose de configuraciones determinadas (por darse en un sola organización, permitir el desarrollo de destrezas fijas, determinadas por contratos psicológicos de carácter relacional -compromiso indefinido basado en la confianza-, en la que el éxito era referido al mejoramiento material —objetivo- y en la que los hitos son relativos a la edad), a configuraciones en las que la carrera se desarrolla en varias organizaciones, con múltiples destrezas aplicables, los contratos psicológicos son transaccionales (compromisos limitados basados en beneficios directos e inmediatos), el éxito está cifrado en el bienestar psicológico (subjetivo) y los hitos están determinados por el aprendizaje (Topa, G. y Palaci, F., 2004).

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

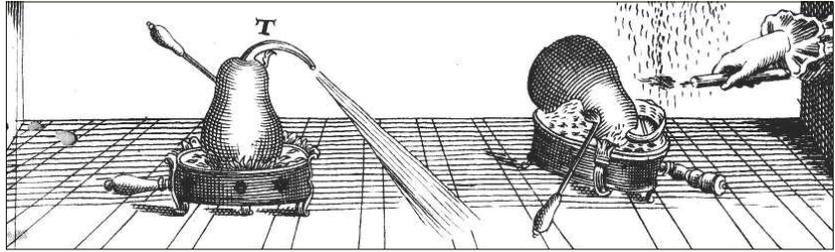
Diferentes estudios sobre las condiciones actuales del mercado de trabajo y su efecto sobre la configuración de las trayectorias laborales, muestran que los flujos de personas que provienen del desempleo, representan sólo la mitad del total de ingresos al empleo y que las mujeres tienen menos probabilidad que los hombres de ingresar al empleo desde el desempleo. Los estudios sobre la probabilidad de permanecer en el mismo puesto de trabajo según la antigüedad en el empleo mostraron, para Estados Unidos y algunos países europeos, que mientras que cualquier

empleo tiene pocas probabilidades de durar a lo largo del tiempo, superar los primeros cinco años muy probablemente implica permanecer al menos veinte años (Castillo, Rojo y Yaguel, 2005).

Adicionalmente, se ha mostrado que la movilidad laboral depende de la inversión en capital humano específico, es decir, que aquel que esté más capacitado o haya alcanzado mayor nivel de cualificación específica y de formación general, tiene mayores posibilidades de permanecer en el mercado de trabajo e, incluso, de ascender en él, pero, como efecto de la individualización, la mayoría de las veces la formación y cualificación es asumida individualmente sin participación o apoyo de la organización empleadora. Además del capital humano específico, el ingreso al mercado del trabajo, la educación y los antecedentes familiares, juegan un rol clave.

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

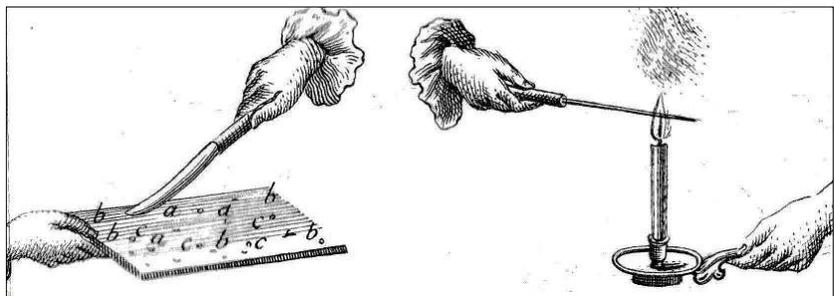
De otro lado, un número importante de nuevos estudios analizan los cambios en la distribución de la duración del empleo a lo largo del tiempo y muestran que los hombres con menor nivel educativo, tienen menores posibilidades de mantener empleos duraderos en relación con empleos anteriores. Esto



se compensa por la mejora en la estabilidad lograda por las mujeres (Faber, 1988, citado por Castillo, Rojo y Yaguel, 2005). Resultados de otros estudios también indican que las personas de más edad y de menor nivel educativo son los que cambian menos de ocupación y de industria (Parradó-Caner, 2005). Por otro lado, Mertens, 1999, observa que entre las décadas de los 80's y 90's, los trabajadores a tiempo completo que cambian de empleo redujeron su probabilidad de perder su empleo, pero los trabajadores que ingresan la incrementaron. Esto indica que es más fácil mantenerse en el mercado laboral para quienes ya están dentro de él, que para aquellos que apenas se insertan.

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

En términos generales, podría considerarse que una de las condiciones que más distingue la configuración de las trayectorias laborales en contextos de flexibilización, es un patrón marcado de movilidad desde el desempleo a empleos de corta duración, caracterizadas como de "desempleo recurrente". Los grupos tradicionalmente menos vulnerables son los varones, de nivel educativo alto y jefes de



hogar y, por el contrario, la movilidad es mayor entre las mujeres, los más jóvenes, los menos cualificados y los no jefes de hogar, confirmándose así que la nueva estructura del mercado laboral genera tres nuevos excluidos: las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes (Castillo, Rojo y Yaguel, 2005).

Como se puede apreciar, el panorama laboral flexible, ESTÁ determinado por múltiples factores, en los que las trayectorias adquieren una nueva dinámica y configuración marcada por la inestabilidad, precariedad e incertidumbre, que Robert Castel reconoce como de trayectorias móviles: “después de la década de 1970 es fundamental la imposición de una movilidad generalizada de las relaciones laborales, de las carreras profesionales y de las protecciones asociadas al estatuto del empleo... en consecuencia, *las propias trayectorias profesionales se vuelven móviles*. Una carrera se desarrolla cada vez menos en el marco de una sola empresa siguiendo etapas pautadas hasta la jubilación” (Castel, R. 2004. pp.58). Adicionalmente, Castel (2004) reconoce que como consecuencia de la escasez de los empleos protegidos y de la individualización de la relación laboral, estas trayectorias se desarrollan en un ambiente

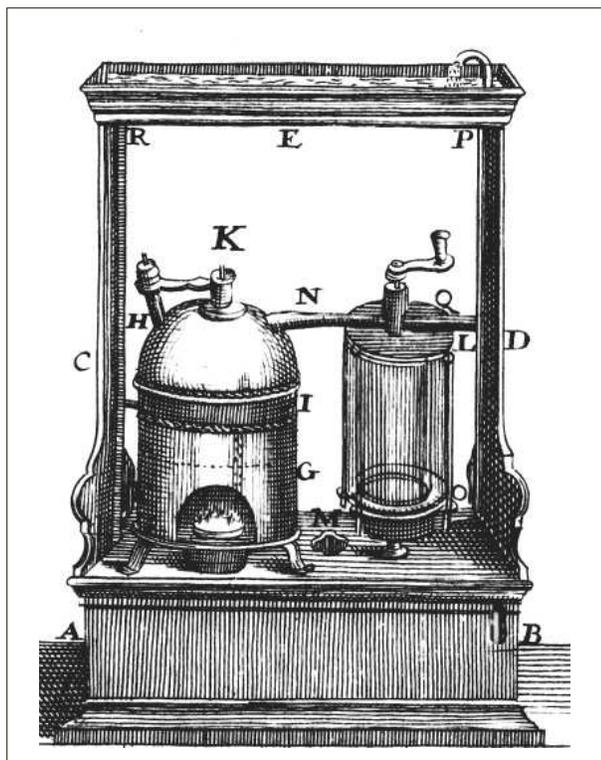
de alta competencia: “La solidaridad de los estatus profesionales tiende así a transformarse en competencia entre iguales”.

Además, como una estrategia de protección ante el desempleo, y como consecuencia de la individualización de la relación laboral, los sujetos se han visto en la necesidad de desarrollar nuevas competencias para garantizarse la inserción laboral. Tales competencias son la empleabilidad y el emprendimiento. La empleabilidad se

constituye en el capital personal que cada uno debe gestionar y que consta de la suma de sus competencias movilizables; adicionalmente, hace referencia a la capacidad de la que deben estar dotadas todas las personas para que se cuente con ellas en los proyectos laborales (Boltanski y Chiapello, 2002). Se tiene así que no es suficiente con ser competente (condición individual), sino que se debe ser competitivo (condición individual situada y demostrada con relación a otros), en tanto que se sea efectivamente empleable.

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

En síntesis, la conformación de un mercado dual como señal de precarización laboral hace que los profesionales, antes protegidos, hoy sean también afectados por la precarización del trabajo, hecho que hace que se generalice una sensación de incertidumbre e inestabilidad hasta en la fuerza de



trabajo altamente calificada y perteneciente al núcleo primario del mercado de trabajo, además que hace que los trabajadores tengan que desarrollar nuevas competencias como la empleabilidad y el emprendimiento, al tiempo que fortalecer y acudir a su capital simbólico como una forma de protegerse ante la precarización real o potencial de su trabajo.

## Referencias bibliográficas

- BECK, Ulrich. (2000). *Un nuevo mundo feliz*. Barcelona. Paidós.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002). *El nuevo espíritu del Capitalismo*. Madrid. Akal.
- BOURDIEU, P. (1998). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. México. Siglo XXI.
- BUONTEMPO, María Paula. (2000). “*El uso del enfoque biográfico en la reconstrucción de trayectorias laborales*”. En: *Universidad Nacional del Nordeste. Comunicaciones científicas y tecnológicas 2000*.
- CASTILLO, v. ROJO, S. y YOGUEL, G. (2004). *Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004*. Subsecretaría de programación técnica y estudios laborales. Buenos Aires, Ministerio de trabajo empleo y seguridad social.
- CASTILLO, Juan José. (2005). *El trabajo recobrado*. Buenos Aires. Miño y Dávila.
- CASTELLS, Manuel. (1999). “*La sociedad red, La era de la información*”. *Economía, sociedad y cultura*. Madrid. Siglo veintiuno editores.
- \_\_\_\_\_. (2005). “*La factoría: globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*”. En: [www.lafactoria.web.com](http://www.lafactoria.web.com).
- CASTEL, Robert. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires. Paidós.
- \_\_\_\_\_. (2004). *La inseguridad social*. Buenos Aires. Manantial.
- CASTEL, Robert y HAROCHE, Claudine. (2003). *Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo, conversaciones sobre la construcción del individuo moderno*. Argentina. Homo sapiens ediciones.
- CHÁVEZ, Eduardo. (2004). *Trayectorias laborales, redes de intercambio y encadenamientos productivos. Los talleres textiles de confección*. Material inédito.
- CORIAT, Benjamín. (1995). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. México. Siglo XXI.
- DE LA GARZA, E. (2000). “*Flexibilidad en el trabajo Discurso y construcción social*”. En: *Región y Sociedad*. Vol XII. No19.
- DÍEZ, F. (2001). *Utilidad, deseo y virtud: la formación de la idea moderna de trabajo*. Barcelona. Península.
- ENCARTA (2005). Diccionario en línea.
- FERNÁNDEZ, Juan. (2007). “*Salarios ejecutivos 2007*”. En: *El Espectador*, semana del 3 al 9 de junio.
- FIGUEROA, Rodrigo. (2005). *Empleabilidad y rearticulación de la relación entre trabajo y sociedad: notas para una discusión*. Material inédito.
- GARCÍA, P y GARCÍA, C. (2004). “*Estructura y acción en las empresas multinacionales*”. En: *Sociología del trabajo*. Número 51. pp. 83-106.
- GIDDENS, Anthony (2001). *Sociología*. Madrid. Alianza.
- GRAFFIGNA, M. (2005). “*Trayectorias laborales y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos*”. En: *Trabajo y sociedad*. Volumen 6. Número 7.
- HARVEY, David. (1998). *La condición de la postmodernidad*. Buenos Aires. Amorrortu.
- ISORNI, María Emilia. (2002). “*Los profesionales universitarios en el mercado de trabajo*”. En: [www.trabajosociedad@unse.edu.ar](http://www.trabajosociedad@unse.edu.ar)
- MARX, Carlos. (1973). *El trabajo enajenado*. Manuscritos. Economía Filosofía. Barcelona. Altaya.
- \_\_\_\_\_. (1973). Capítulo VIII “*Maquinaria y gran industria*” en: *El Capital*. Vol. 1. México. FCE.
- MARTUCELLI, Danilo. (2001). *Domination Ordinaires, explorations de la condition modernes*. Paris. Editions Balland
- MEJÍA, Carlos Alberto. (2001). “*Modelos de desarrollo empresarial, organización del trabajo y exclusión social*”. En: Valencia, Alberto (compilador). *Exclusión social y construcción de lo público en Colombia*. Cali: Cidse. pp. 376-377.
- \_\_\_\_\_. (2002). “*Trabajo y tecnología en la fase de desarrollo actual del capitalismo*”. En:

- 
- Anuario de investigaciones CIDSE* numero 2. Univalle.
- RAMÍREZ, Margarita y SILVERMAN, Jana. (2007). *Bases de datos de multinacionales*. Escuela Nacional Sindical, Medellín. [www.ens.org.co/](http://www.ens.org.co/)
  - REYGADAS, Luis. (2002). *Ensamblando culturas*. Barcelona. Gedisa.
  - ROSANVALLON, Pierre. (1995). *La nueva cuestión social, Repensar el Estado providencia*. Argentina. Manantial.
  - RIFKIN, Jeremy. (1994). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era*. Barcelona. Paidós.
  - ROA, María. (2006). “Trayectorias laborales de colombianos en tres comarcas de Barcelona”. En: *Memorias XVI Congreso Nacional de Sociología*. Bogotá, UNAL.
  - SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona. Anagrama.
  - TOPA, Gabriela y PALACÍ, Francisco. (2004). *Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral*. Material inédito.
  - URREA, F. (2000). “Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano”. En: [www.trabajoXXI.com](http://www.trabajoXXI.com).