

Trayectorias laborales y relacionales de los profesionales insertos en mercados globales a través de empresas multinacionales (EMN) con presencia en la ciudad de Cali, Colombia

Work paths and labor relations between the professionals embedded in global markets through multinational corporations (MNCs) with a presence in the city of Cali, Colombia

Johnny J. Orejuela

Resumen

La flexibilización laboral afecta de forma negativa a las poblaciones menos calificadas, a los trabajadores más jóvenes o a los más viejos que cuentan con menos redes de sociabilidad. Lo que resulta interesante es que estos procesos de precarización del trabajo comienzan a afectar también, en menor proporción, a los grupos profesionales. Por lo anterior, el objetivo de esta investigación fue caracterizar las trayectorias laborales y relacionales de profesionales de las empresas multinacionales (EMN), a partir del presente estudio de caso que se constituyó de 11 entrevistas a profesionales del sector mul-

tinacional. En consecuencia, los hallazgos permiten comprender la relación existente entre la trayectoria laboral y relacional, sus mutuas afectaciones y su importancia para comprender las actuales dinámicas del mercado de trabajo.

Palabras clave: trayectoria laboral, mercado laboral profesional, capital simbólico, empresas multinacionales, flexibilización laboral.

Abstract

Labor flexibility negatively impacts the least qualified people, either to younger or older workers with fewer social networks.

• Fecha de recepción del artículo: Marzo de 2008 • Fecha de aceptación: Agosto de 2008.

JOHNNY J. OREJUELA. Docente investigador. Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura, Colombia. Psicólogo, Magíster en Sociología. Miembro del grupo “Estéticas Urbanas y Socialidades: *Línea: Estudios interdisciplinarios sobre el trabajo y las organizaciones*” Reconocido en Categoría A. Colciencias. Correo electrónico: jjo@usbcali.edu.co

What is interesting is that these processes that end in offering precarious work conditions are also beginning to affect professional groups to a lesser extent. Therefore, the objective of this research was to characterize the work paths and labor relations of professionals from multinational companies (MNCs). This case study was set up with 11 interviews with professionals of the multinational sector. The findings allow us to understand the relationship between work paths and labor relations, their mutual effects and their importance to understanding the current dynamics of the labor market.

Key words: Work path, qualified labor market, symbolic capital, multinational corporations, labor flexibility.

La proximidad del riesgo y la vulnerabilidad en la fuerza de trabajo calificada

Las diferentes investigaciones sobre el mundo del trabajo, sus transformaciones y el impacto de las mismas sobre las estructuras sociales, los individuos, sus identidades, su carácter y en general su estilo de vida, han estado orientados a la exploración de las condiciones de la mano de obra no calificada en los sectores de manufactura en mercados locales. De ahí, que resulte importante aproximarse a la comprensión de los efectos de la flexibilización sobre la mano de obra calificada, o altamente calificada, como es el caso de los profesionales de sectores no necesariamente manufactureros, máxime cuando se asiste, en la consolidación de una *economía de mercados*, a su tercerización y a la conformación de segmentos de mercados laborales globales como consecuencia de la internacionalización de la economía, y por supuesto, de la fuerza de trabajo.

Se parte por reconocer que las transformaciones en el mundo de la empresa y en la gestión de la fuerza de trabajo tienen un impacto, no sólo en el ámbito social estructuralmente más amplio, sino también en el ámbito más individual de los agentes sobre los que recaen estas transformaciones y estrategias. Así, se considera que dada la internacionalización de la fuerza laboral y su

efecto sobre: la *subjetividad laboral* misma, los recorridos laborales de los profesionales insertos en EMN, así como, en su estilo de vida, su trayectoria vital, e incluso su identidad y carácter (Sennett, 2000), se hace necesario comprender cuál es la incidencia de las actuales transformaciones sobre las trayectorias laborales y relacionales de la mano de obra profesional vinculada a mercados laborales globalizados.

A partir de la segunda Guerra Mundial —más exactamente, después de 1973— se evidencia un fuerte proceso de internacionalización de la economía, que se consolida hacia 1990, con la denominada globalización, término con el que se refiere a la consolidación de un fenómeno socio-cultural, económico y político que tiene como plataforma el desarrollo tecnológico de las comunicaciones y del transporte (Harvey, 1990), y como consecuencia, el reordenamiento geopolítico del mundo, así como, el adelgazamiento de los estados nacionales, fortaleciéndose de igual manera, lo que se ha convenido llamar el “poder de las multinacionales” alrededor del ágil flujo de capitales financieros, según resulte conveniente a los grandes accionistas, sin dejar de producir el ya reconocido “*malestar en la globalización*” denunciado por Stiglitz (2002).

Lo anterior, ha traído como consecuencia, la aparición de un sector de trabajadores deslocalizados, cuyas labores se desarrollan a través de migraciones constantes de un punto del orbe a otro. Esta es una mano de obra particular y corresponde en su mayoría a los que son denominados *Gerentes Profesionales Asalariados* (Chandler, 1987). Sin embargo, esta no ha sido la única consecuencia; se ha creado un trabajador de nuevo tipo: *el trabajador migracional*. Si bien no todos los trabajadores de las multinacionales viajan, sí es cierto que en estas se viaja más que en otras y en mayor proporción en comparación con los empleados de empresas domésticas. También es cierto que las multinacionales como modelo de empresa tienen modos y criterios particulares de gestión y de inserción de su mano de obra asociada al dominio de una segunda lengua (preferiblemente inglés), al reconocimiento de un mayor capital cultural

y social y a mayores niveles de salarización, más aún en los cargos directivos ocupados usualmente por profesionales altamente calificados.

De esta particular clase de trabajadores es que nos hemos ocupado, pues suponemos que la trayectoria laboral de éstos bajo una lógica de flexibilidad, donde es común el cambio, la inestabilidad, la articulación a proyectos laborales –más no a puestos de trabajo–, y la constante movilidad laboral (ascendente-descendente), afecta no sólo su trayectoria laboral, sino también su trayectoria vital, relacional y en general su estilo de vida. Es nuestro propósito verificar cuál es el impacto de la flexibilidad laboral en contextos multinacionales sobre las trayectorias laborales y relacionales de sus trabajadores altamente calificados el “nuevo cognitariado” –proletariado cognitivo–, en ese sentido, nuestro objetivo general fue “caracterizar las trayectorias laborales y relacionales de profesionales que se insertan en mercados laborales globales a través de empresas multinacionales (EMN) con presencia en la ciudad de Cali” intentando sobre todo, establecer las relaciones que se pudiesen presentar entre una trayectoria y otra, así como, identificar las estrategias de gestión de personal en las que se encuentran inscritos estos profesionales, la valoración subjetiva que tienen respecto del trabajo, las estrategias laborales a las que apelan para ingresar, mantenerse y ascender en el mercado de trabajo y reconocer las rupturas/continuidades y los factores facilitadores/obstaculizadores de su trayectoria laboral, de igual manera, su condición social de origen, la actual y sus planes futuros.

Dado que los múltiples cambios en el mundo del trabajo han introducido la posibilidad de riesgo laboral y la precarización a trabajadores con mayores niveles de cualificación otrora totalmente protegidos, “*lo que resulta interesante actualmente es que estos procesos de exclusión, generados por la precariedad del trabajo comienzan a afectar también de manera distinta y en menor proporción, pero quizás sólo por ahora, a los grupos profesionales*” Rosanvallon, (1995). En ese sentido, el objetivo de este proyecto de investigación es arrojar desde una perspectiva sociológica



c. 7000 a.C. Máscara con perforaciones laterales, procedente del área de Hebrón. Piedra caliza. Israel Museum, Jerusalén.

elementos para comprender la situación actual de la fuerza de trabajo cualificada (profesional) adscrita a multinacionales en Santiago de Cali, como importante polo de desarrollo del suroccidente colombiano.

La globalización, la flexibilización y las EMN

El término y proceso denominado globalización aparece con mayor fuerza y de manera definitiva hacia los años 60, como una forma de enunciar e identificar un proceso de internacionalización en muchos sentidos, cuyos rasgos más sobresalientes son la interconexión intensa y de alta velocidad, gracias al desarrollo de las tecnologías de la

información y el transporte. Por su puesto, se plantea que la globalización aparece de manera más generalizada en la segunda mitad del siglo pasado, pero existe un relativo consenso acerca de que tiene orígenes desde hace más o menos 500 años, entre los cuales el descubrimiento de América es el acontecimiento paradigmático de tal proceso globalizador. Las razones que determinaron esta nueva forma de ser y hacer en el mundo contemporáneo son variadas; por un lado, algunos plantean que la internacionalización obedece a una crisis energética y del mercado que obligó a reducir costos a través de la reducción de las empresas, a la búsqueda de nuevos mercados, a la identificación de territorios donde hubiese mano de obra más barata o a la necesidad de identificar paraísos fiscales donde las empresas más grandes quedaran exentas de altas cargas tributarias que estaban obligadas a pagar (Chandler, 1987; Beck, 2000; Reygadas, 2002). En general, podría considerarse que el fenómeno obedece a uno de estos aspectos antes mencionados o que más bien es el resultado de una combinatoria de los mismos.

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

La contundencia del modelo de flexibilización laboral, en tanto que vigente y ampliamente difundido es innegable. En este sentido, se encuentran estrategias flexibles en todo el planeta, adquiriendo comúnmente para cada contexto social, especificidades que transforman a nivel local las prácticas administrativas, culturales, económicas y las *culturas laborales* mismas (Reygadas, 2002), entre otras. Este modelo no se presenta de manera pura, sino en yuxtaposición con los

modelos anteriores, en una recombinación de estrategias (Mejía, 1999; Reygadas, 2002). Es así, como se estructuran hoy empresas flexibles, las cuales gozan de una marcada *deslocalización productiva*, lo que hace posible utilizar los recursos del mundo, esto es, tecnología, mano de obra, materias primas, garantías arancelarias, entre otras, para optimizar y gestionar la producción. Esta deslocalización genera en el nuevo rostro del capitalismo una tensión entre unos agentes económicos globales y una mano de obra local (Beck, 2000; Reygadas, 2002), entre las cuales cabe destacar por su *carácter paradójico*: la necesidad de deslocalizar la empresa, multinacionalizarla según convenga y el endurecimiento de las políticas migratorias en los países industrializados, traducida en aumento de los márgenes de ilegalidad y en los niveles de exclusión para la población migrante. Esto sin lugar a dudas, es una paradoja y una aporía, pues universaliza el flujo financiero, pero localiza los agentes de la producción (fuerza de trabajo), así, *La lógica multinacional introduce una paradoja: entre la globalización (deslocalización) de la empresa y la localización de la mano de obra: “Glocalización”, en últimas* (Barbero, 1999; Reygadas, 2002).

América Latina es una de las zonas geográficas en donde la presencia de multinacionales es significativa, no sólo por el aporte a la producción de las mismas, sino por el tipo de vinculación que permite. Esta región ha venido abriendo sus fronteras de manera evidente a los intercambios económicos desde la década del 80, cambiando la lógica en el planteamiento del Estado, dando paso así, a lo que se ha denominado como el Estado “neoliberal”. La orientación de este modelo de estado se dirige básicamente a la desregulación y privatización de las instituciones estatales, lo que ha originado el despido de numerosos trabajadores y el cierre o la venta a particulares de empresas del Estado, las cuales prestaban entre otros, los servicios públicos. Además, en esta orientación estatal se elimina el proteccionismo a la producción, enfocándose en las exportaciones y finalmente implementando las políticas de ahorro fiscal, a través de las cuales se controla

la inversión pública y el financiamiento en el manejo operativo del Estado. En últimas, encontramos un ambiente favorable para la iniciativa privada internacional (inversión extranjera), que concreta sus gestiones en entes de producción como las EMN.

Las multinacionales como grandes corporaciones modernas

La importancia de las EMN en el mundo es notable, si se considera que la actividad de estas representa más del 40% del comercio mundial, bajo un *nuevo (tercer) espíritu del capitalismo* (Boltanski y Chiapello, 2002), en una tendencia cada vez más generalizada a la globalización superando las barreras nacionales, configurando espacios transnacionales y redefiniendo legislaciones y el papel del Estado. Estas condiciones hacen que se considere como hegemónico el “poder de las multinacionales”.

De acuerdo con Chandler (1987), si la empresa moderna puede definirse fácilmente como aquella que posee dos características específicas fundamentales: constar de muchas unidades de operaciones distintas y ser dirigida por una jerarquía de ejecutivos asalariados, las empresas multinacionales (EMN), son entonces, grandes corporaciones modernas en el sentido no sólo de ser de gran tamaño, poseer grandes activos y producir mucha rentabilidad, sino porque son corporaciones de alta complejidad organizativa que incluye la coordinación de múltiples unidades dispersas por todo el mundo y que son coordinadas por un tipo particular de empleados, que en opinión de Chandler (1987) “(...) *constituyen una clase de hombres de negocios completamente nueva, un sistema de capitalismo gerencial que constituyen ahora la mano (in)-visible de la dirección internacional*”.

Ahora bien, si para Chandler (1987), el paso de la empresa tradicional a la moderna corporación estuvo determinado por el desarrollo del ferrocarril, el teléfono y el telégrafo que permitieron la fácil expansión de las empresas, de manera rápida, segura y económica, en el mismo sentido, hoy en día podríamos pensar que siguen siendo los desarrollos de la tecnología del transporte y

las comunicaciones, las que han permitido como plataforma el desarrollo de las empresas contemporáneas y su reorganización de cara a las exigencias de mercados globalizados. En este sentido, la tecnología de transporte aeronáutico y naval, así como, la telefonía satelital y la internet, son las que actualmente relanzan a una mayor escala y complejidad la estructura y acción de la empresa moderna y multinacional: “*gracias a la introducción, de los contenedores, los transportes de carga jumbo-jet y las comunicaciones satelitales, se permiten comunicar instantáneamente a cualquier parte del mundo las instrucciones sobre producción y diseño*” (Harvey, 2000).

Trayectorias laborales y relacionales: una nueva estética

El paso de una sociedad salarial del pleno empleo a una sociedad del riesgo laboral y la plena intensificación de la actividad, pero también, de la invisibilización del trabajo, con sus consabidos efectos desreguladores del mercado de trabajo, precarización, pérdida de la protección social —y por que no—, la configuración de una *nueva estética laboral*, una nueva subjetividad laboral (psicología en/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 a la estética tradicional (fordista) de los recorridos o trayectorias laborales, permitiendo la configuración de una nueva estética de las trayectorias que podríamos caracterizar en general como: *intermitentes, fragmentadas, y discontinuas* (Urrea, 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 que están en vía de extinción, las trayectorias laborales corresponden a nuevas lógicas, desde la inserción hasta el posdespido, pasando por el mantenimiento. La inserción laboral al “núcleo duro del mercado de trabajo” es cada vez más difícil, y a pesar de que está en una sociedad que se dice del conocimiento, paradójicamente, los más altos niveles de conoci-

miento alcanzados en el nivel universitario, no se constituyen en garantía de inserción y empleabilidad (Isorni, 2002).

Por otro lado, el mantenimiento en el mercado de trabajo en condiciones antes típicas, hoy privilegiadas, depende cada vez más sino de factores relacionales (capital social), sí de factores contingenciales que nos hacen percibir el mundo laboral como inmerso en un clima de inestabilidad, inseguridad e incertidumbre, incluso hoy, hasta para los “más establecidos”. Para mantenerse, hace falta desarrollar nuevas competencias, no sólo técnicas específicas, sino generales que permita a un trabajador ser tenido en cuenta para ser vinculado, ya no a puestos, sino a nuevos *proyectos laborales* (Boltanski y Chiapello, 2002), a esta competencia en particular se le llama *empleabilidad*. De otro lado, en la de independencia laboral, las competencias que se tendrán que desarrollar para no engrosar el grupo de los desmercantilizados (como llamaría Castel, a quienes están por fuera del mercado de trabajo) es el *emprendimiento*. Hoy con una nueva estética de las trayectorias ocupacionales el individuo puede presentar en su recorrido laboral ambos matices, pues en algunos momentos puede ser empleado dependiente de un empleador y en otros, ser un contratista o un empresario independiente, o en algunas ocasiones, hasta los dos simultáneamente, según sea el caso que las contingencias determinen. Hoy más que antes la noción de trayectoria cobra particular importancia como vector y categoría analítica en los estudios sobre el trabajo, pues ilustra las nuevas dinámicas en el mercado laboral al visibilizar los acontecimientos que en el campo sociolaboral se están presentando.

Ahora bien, partimos de comprender que la configuración de una particular trayectoria y el mismo proceso de inserción laboral van a estar fuertemente determinados, no sólo por el capital escolar, sino por otros “capitales” como el social, el cultural, y por qué no, el “*capital laboral*”¹, si se permite neologizar, máxime si se trata del ingreso a las grandes corporaciones, como lo son: las EMN.

De las trayectorias laborales a las trayectorias relacionales y viceversa

Para nuestro caso una trayectoria laboral u ocupacional podría entenderse 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).

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

De otro lado, la noción de *trayectoria relacional o social*, es más cercana, por ser más amplia a la noción de movilidad social, y hace referencia a los procesos vitales que constituyen el marco para interpretar y comprender los momentos significativos de la historia de vida de los actores sociales. La trayectoria social sería el conjunto de posiciones ocupadas en el conjunto del espacio social que describen los recorridos sociales, familiares, culturales y económicos que hace un individuo a lo largo de su existencia. En ningún caso, deben entenderse siempre como ascendente o descendente exclusivamente, pues se trata de recorridos singulares que implican desplazamientos en múltiples sentidos. Se analizan las trayectorias en términos de rupturas y continuidades: “*a lo largo del*

1. *Capital laboral*, en el marco de ampliar la acepción de capital más allá de lo económico y de reconocer otros capitales como los humanos, este capital haría referencia al *conjunto de experiencias, conocimientos y competencias valiosas acumuladas* que hacen más competitivo y empleable a un individuo.

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, 2005).

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

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

En general, se podría decir que las trayectorias laborales y relacionales están determinadas en su conjunto por una combinatoria de algunas de las siguientes condiciones de posibilidad, a saber: capital social, escolar

y cultural, incidencia de instituciones no laborales (p. ej: universidad de la que se egresó), experiencia laboral acumulada y competencias desarrolladas (“capital laboral”), características de las ocupaciones, subjetividad laboral, estrategias de inserción usadas, condiciones de inserción existentes según la rama de actividad y el grupo ocupacional, estrategias de permanencia utilizadas, (empleabilidad), y factores históricos individuales, entre otros.

Discusión de los resultados

Las condiciones actuales de trabajo de profesionales de EMN

Los datos se obtuvieron de 11 entrevistas en profundidad ejecutadas a seis mujeres y cinco hombres profesionales con cargos que iban desde funciones técnicas hasta funciones ejecutivas y de alta dirección. De éstos, 10 tenían contrato indefinido y sólo una tenía un contrato a termino fijo a un año y se encontraba vinculada por una empresa de intermediación laboral, (outsourcing) vinculada a una multinacional. Esta es una muestra de algunas de las formas de desregulación que comienzan a precarizar la fuerza laboral cualificada. El rango salarial de los entrevistados se encuentra entre US\$ 750 y US\$ 5.000 al mes, varios de ellos teniendo compensaciones variables y algunos salarios integrales, lo que refleja, primero, la evidente desigualdad salarial que hay en el sector multinacional, pues a niveles de formación similares hay niveles de salarización diferenciados significativamente; y segundo, se muestra como se han incorporado algunas de las estrategias de flexibilización asociadas al salario individualizándolo, no tanto como al contrato, pues como vimos la mayoría son a termino indefinido. Aun así, paradójicamente respecto del salario, ocurre que por un lado, como lo señaló Isorni, (2000), en estos profesionales existe insatisfacción salarial, a pesar de que haya satisfacción laboral en general. Muchos de ellos, reconocen ganar mejores salarios que las empresas domésticas, pero menores salarios que otras empresas multinacionales de la región o la misma EMN en

otras partes del mundo, así nos lo hizo saber una de las entrevistadas “*disfruto mi trabajo, lo hago con amor, que sería mejor si ganara más? Sí. (...) lo que más me preocupa a mí, es el salario, gano menos por el mismo trabajo que mis compañeros que están por la empresa, y hacen lo mismo y hasta menos de lo que yo hago*” (Entrevista).

Respecto de su trayectoria laboral, los datos permiten concluir con respecto a las estrategias y criterios de selección y vinculación que tienen las EMN, que se presenta una fuerte tendencia a considerar que hay una mezcla relativamente equilibrada entre cumplimiento del perfil y recomendaciones (o contactos personales), pues muchos de los entrevistados refieren que fueron valorados en su perfil y sometidos a pruebas psicotécnicas, pero que en muchos casos fueron llamados al proceso por que su hoja de vida estaba recomendada por alguien al interior de la organización, sólo en dos casos excepcionales, las personas fueron consideradas de manera impersonal por sus estrictas hojas de vida. En términos generales, los entrevistados coinciden en que la estrategia de inserción más usada en el sector de las multinacionales, es el contacto personal para el mantenimiento en el mercado laboral, vía establecimiento en la EMN, lo que más pesa ya no es la relación, sino el desempeño efectivo en el puesto de trabajo y el logro de mayor cualificación para la labor. En el caso de los ascensos, la estrategia que vuelve a jugar es el contacto interpersonal, así como la posibilidad de proyectar la misma imagen profesional dentro de la empresa. Estrategia que podría comprenderse como estrategia de “*autogestión del Yo*”, así nos lo hizo saber una de las ejecutivas de una empresa de telefonía “*para ascender hay que aprender a venderse como profesional*” (Entrevista).

Respecto del nivel de cualificación que tienen estos profesionales, sólo algunos de ellos tienen dos carreras y únicamente seis tienen nivel de especialización, esto es una muestra de cómo en el sector productivo se presenta una evidente ausencia de altos niveles de formación como maestrías y doctorados. Teniendo la particularidad de que en la mayoría de los casos, esta capacitación

ha sido autofinanciada por los profesionales, y en algunos casos, han recibido apoyo de la empresa para su realización, no sin señalar que otrora este era uno de los beneficios que proveían las corporaciones multinacionales. En la actualidad, la tendencia es seleccionar profesionales que preferiblemente tengan ya los niveles de formación preferidos, es decir, que esto es otra de las formas de responsabilización individual por el desarrollo de la carrera de los empleados.

Respecto del tiempo de trabajo todos ellos como empleados de confianza parecen comprender que sus horarios, si bien no desbordan el trabajo en la oficina, en todos los casos sí implica extralimitarse debido a sus responsabilidades por sus posiciones jerárquicas, trabajando, la mayoría de ellos, entre diez y doce horas diarias, lo que pone en evidencia el enriquecimiento de los puestos, la intensificación laboral y su correspondiente invisibilización como ya lo había señalado Castillo (2005). Llama particularmente la atención que esta condición de intensificación, no sea precisamente factor de insatisfacción.

Respecto a las desventajas que pudieran referir estos profesionales en general, son muy pocas y sólo en un caso refiere la condición de tener un salario integral y en otro de ganar menos que los compañeros o de tener menor salario que en otras multinacionales. Ello evidencia la importancia del tema salarial.

De otro lado, algunos de ellos a pesar de que todos tienen la condición de estar en términos de dependencia laboral, es decir, son empleados, varios de ellos en algún momento han emprendido actividades complementarias como opciones de negocio que les incrementen sus ingresos al tiempo que los proteja de la contingencia de ser despedidos. Entre esas opciones de emprendimiento se destacan: tener restaurantes, taxis de servicio público o propiedad raíz para arrendamiento. En este sentido, los empleados contemporáneos están demandados a desarrollar competencias como la empleabilidad y simultáneamente el emprendimiento, además, esto refleja cómo a pesar de ser empleados con cierto nivel de

protección, la precariedad y la incertidumbre laboral parece haber generalizado una actitud proclive actividades laborales como *cuenta propia*. Respecto de esta percepción de incertidumbre, inestabilidad y precariedad, uno de los altos ejecutivos con contrato a término indefinido y una salarización de US\$ 5.000 semanal, expresó:

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

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

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



VI-V milenio a.C. Vaso antropomorfo, poblado de Gradetska. Cerámica policromada. Nacionales istoričeski musej, Sofía.

Respecto del *significado de trabajar* en una multinacional, en general refieren que es algo satisfactorio y de gran valor dentro de la carrera profesional por el estatus que esto representa, al considerarse privilegiados de pertenecer a un núcleo reducido de trabajadores que puede gozar de esta ventaja y de los beneficios que ello trae dentro y fuera de la organización.

En relación con las *rupturas y continuidades* en su trayectoria en general, estos empleados han tenido una relativa continuidad en el trabajo, usualmente entre multinacionales o transitando de empresas domésticas a multinacionales y casi nunca al revés. Adicionalmente, las rupturas que han tenido se deben

en general a factores de reestructuración administrativa como adelgazamiento de las plantas de personal, fusiones, compra o venta de empresas o desinstalación de la empresa en la región; en ningún caso se ha tratado de ruptura por despido o por mal desempeño y en general en varios casos los períodos de desempleo han sido inexistentes, o sólo han sido por pocos meses; únicamente en un caso, hubo un largo período de desempleo y al parecer hubo factores políticos asociados. La tendencia general es pasar de una multinacional a otra estando activo y el factor que puede determinar esta movilidad, es la mayor salarización y mayores beneficios, pero sobre todo, mejores perspectivas de desarrollo profesional. Debe agregarse a esto, que en este sector algunas prácticas de selección, sobre todo, de altos directivos están asociadas a estrategias de “caza talentos”, lo que muestra la escasez de fuerza laboral disponible como lo señala Scullion (1992, citado por Marginson et al., 2000): *“las dos terceras partes de las multinacionales de propiedad británica e irlandesa que estudiaba, informaba de padecer de una escasez de directivos experimentados a escala internacional”*. Si bien en estos empleados ha existido en algunos casos períodos de desempleo, estos no han sido generalmente extensos, ni dramáticos, quizás porque como lo indican algunos estudios sobre inserción laboral “es más fácil reingresar al mercado laboral que ingresar por primera vez en él”.

Entre los *factores facilitadores* de la trayectoria los entrevistados refieren con frecuencia la experiencia laboral y la competencia, las recomendaciones, la buena relación con el jefe y el desempeño, pero destacan con frecuencia la dimensión interpersonal. Entre los *factores obstaculizadores* por el contrario, señalan en primera instancia no tener el dominio de una segunda lengua, en particular el inglés, lo cual resulta crucial en empresas insertas en mercados globales; el otro factor obstaculizador, es el tipo de universidad de la que se egresa y en menor proporción, refieren condiciones de distinción como forma de vestir y expresarse, estrato social e incluso raza. Esto puede ser una condición no explícita, pero que aunque no se refiera, no indica que no se practique de manera inconsciente.

De acuerdo a su trayectoria la mayoría ha trabajado, por lo menos en una o dos multinacionales antes del trabajo actual. En este sentido han tenido relativamente pocas rupturas que lo lleven a situaciones críticas de desempleo y en general su permanencia en las multinacionales ha sido más de cinco años, a pesar de eso la mayoría concibe el desarrollo de su carrera en el tránsito por varias empresas y no exclusivamente en una. En varios de los entrevistados existe la idea de que el ascenso no es posible en la misma organización, sino en otra del mismo sector multinacional, esto se debe a que por tener posiciones directivas suele pasar que el siguiente cargo en su carrera lo ocupa su jefe, y ante esa condición consideran que lo más probable es que puedan alcanzar un ascenso, pero en otra empresa.

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

Con relación a la trayectoria relacional, y en particular, las *condiciones sociales de origen*, tenemos que todos los entrevistados tienen familias cuya filiación religiosa es católica y vienen de familias nucleares en la que usual-

mente el padre era el jefe de hogar, dos de ellos tienen estrato social de origen 5 y varios de ellos han tenido el estrato 1 y 2 en el origen de su trayectoria social. Los entrevistados pertenecen al estrato cuatro y en general podría considerarse que se encuentran en la clase media colombiana, estuvieron en su mayoría en colegios privados y en universidades privadas, casi la mayoría, ha autofinanciado su carrera universitaria y de postgrado, siendo dominante el nivel de especialización. Uno de ellos estudió becado, mientras que otro hizo intercambio estudiantil en Estados Unidos, en el que desarrolló competencias en el idioma inglés y que se convirtió en un factor de competitividad para el ingreso a una empresa multinacional como el mismo lo refiere, alrededor de los *consumos culturales*, sus familias de origen destacan particularmente la lectura, los paseos familiares y la música de carácter folclórico y popular.

En relación con sus *condiciones sociales actuales*, la mayoría conserva la religión católica de su familia, tres de ellos casados, dos en unión libre y seis solteros. La gran mayoría comparten la responsabilidad económica de sus familias, actualmente tres de ellos viven en estrato tres, dos viven en el estrato cinco, uno vive en el estrato seis y otro vive en el estrato dos, respecto a esta distribución hay que aclarar que el que vive en el estrato tres y cinco conserva el estrato original de su familia, los que viven en el estrato tres son solteros y aún viven con sus familias de lo que puede concluirse, como ellos mismos lo dicen: *su trayectoria social ha estado marcado por una movilidad ascendente y determinada por su capital escolar*. El caso más significativo de estos es el de una ejecutiva de una empresa de telefonía quien en doce años pasó del estrato uno al cinco. Respecto de quien vive en el estrato dos, se debe señalar que lo hace como una estrategia económica para no asumir los impuestos en estratos más altos, pero reconoce que su vivienda no corresponde a ese estrato.

En términos generales puede apreciarse que el capital escolar para los que tienen origen en estratos socioeconómicos bajos se ha constituido en un factor de movilidad ascendente y para quienes tienen origen en

estratos altos, no ha garantizado el ascenso pero sí ha asegurado el no descenso, en cierto sentido como lo afirma Isorni (2002) ha cumplido con el efecto “paracaídas”.

Frente a los *consumos culturales*, estos profesionales han diversificado las opciones que tienen para sí, pues si bien en relación al ocio conservan en algunos casos la lectura y las salidas familiares, aparecen otras opciones que en algunos casos como ellos mismos lo señalan son consecuencia del intercambio de las EMN con personas de más capital cultural y de clase alta. Así, si bien al ingresar a la empresa multinacional su capital cultural era limitado, varios de ellos reconocen haberlo ampliado como consecuencia de conocer este contexto, lo que ha implicado ir al gimnasio, a cine, estudiar, asistir a clases de pintura e incluso montar a caballo; varios refieren viajes vacacionales, internacionales o nacionales. Adicionalmente, algunos de ellos han incursionado en prácticas como el yoga, la escritura y la asistencia a actividades de superación personal, además de haber mejorado su presentación personal y el estilo decorativo de sus casas.

Con relación a sus *planes futuros* la mayoría refiere continuar incrementando su capital escolar, algunos consolidar su carrera y ascender en la empresa, de igual manera algunos piensan en estabilizarse económicamente y otros en conformar una familia y comprar una casa. Se presenta de manera significativa como la mayoría admite haber tenido una movilidad social ascendente y si bien el capital cultural puede no haber sido directamente un factor de inserción al mercado multinacional, sí reconocen que el ingreso a una multinacional ha facilitado el incremento de su capital cultural, sobre todo, en quienes lo tenían más limitado en su origen social. Llama particularmente la atención el hecho de que quienes ganan más salario (entre US\$4.500 y US\$5.000) y las posiciones jerárquicas más altas, además de ser quienes más viajan al extranjero dentro de sus actividades rutinarias en el trabajo, son precisamente quienes tienen el más alto estrato socioeconómico de origen (cinco y seis), correspondiente a la clase alta caleña y a quienes tienen mayor capital cultural acu-

mulado desde sus familias de origen, como ya lo había señalado Bourdieu (1991).

Referencias

- BECK, Ulrich, (2000), *Un nuevo mundo feliz*. Barcelona: Paidós.
- BOLTANSKI, LY CHIAPELLO, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- BOURDIEU, P. (1991). *La distinción*. Madrid: Taurus, Alfaguara S.A.
- CASTILLO, Juan José. (2005) *El trabajo recobrado*. Buenos Aires: Ed. Miño y Dávila.
- CASTELLS, Manuel. (1999) *La sociedad red, La era de la información*. Madrid: Siglo XXI.
- _____. (2005). *La factoría: globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. En: www.lafactoria.web.com.
- CASTEL, Robert. (1997). *Metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- CHANDLER, Alfred. (1987), *La mano visible*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GARCÍA, P y GARCÍA, C. (2004). *Estructura y acción en las empresas multinacionales*. En: *Sociología del trabajo*. Número 51. pp 83-106.
- GIDDENS, Anthony (1999). *Sociología*. Madrid: Alianza.
- GRAFFIGNA, M (2005). *Trayectorias laborales y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos*. En: *Trabajo y sociedad*. Vol. 6. Núm. 7.
- ISORNI, María Emilia. (2002). *Los profesionales universitarios en el mercado de trabajo*. En: www.trabajosociedad@unse.edu.ar
- HARVEY, David. (2000). *La condición de la postmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- MEJÍA, Carlos Alberto. (1999). *Trabajo y tecnología en la fase actual de desarrollo del capitalismo*. En: *Anuario de investigaciones CIDSE* número 2 dic. 2002. Cali: Univalle.
- REYGADAS, Luis. (2002). *Ensamblando culturas*. Barcelona: Gedisa
- ROSANVALLON, Pierre. (1995) *La nueva cuestión social*. Argentina: Manantial.
- STIGLIS, J. (2002). *El malestar en la globalización*. Bogotá: Fica.
- SENNETT, Richard. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- URREA, Fernando. (2000). *Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: El caso colombiano*. En: www.trabajoXXI@univalle.edu.co.