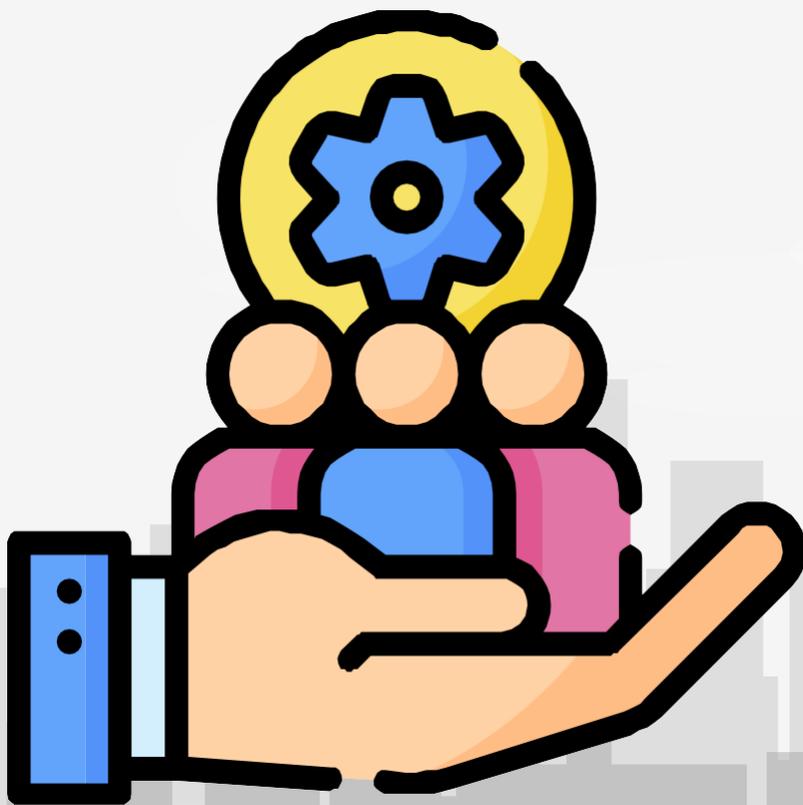


Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel Técnico y Tecnológico del Sena

Palmira 2018



Marino Rengifo García



Universidad
Pontificia
Bolivariana

editorial
redipe

Título original

Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel Técnico y Tecnológico del Sena

Autor

Marino Rengifo García

Universidad Pontificia Bolivariana

Editorial REDIPE

**Red Iberoamericana de Pedagogía
Capítulo Estados Unidos**

Bowker Books in Print

Editor

Julio César Arboleda Aparicio

Diagramación

Oliver García Ramos

ISBN: 978-1-951198-54-1

Primera edición: Diciembre 2020

® Todos los derechos reservados

Comité Editorial

Valdir Heitor Barzotto, Universidad de Sao Paulo, Brasil

Carlos Arboleda A. PhD Investigador Southern Connecticut State University, Estados Unidos

Agustín de La Herrán Gascón, Ph D. Universidad Autónoma de Madrid, España

Mario Germán Gil Claros, Grupo de Investigación Redipe

Rodrigo Ruay Garcés, Chile. Coordinador Macroproyecto Investigativo Iberoamericano Evaluación Educativa

Julio César Arboleda, Ph D. Dirección General Redipe. Grupo de investigación Educación y Desarrollo humano, Universidad de San Buenaventura

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, la reproducción (electrónica, química, mecánica, óptica, de grabación o de fotocopia), distribución, comunicación pública y transformación de cualquier parte de ésta publicación -incluido el diseño de la cubierta- sin la previa autorización escrita de los titulares de la propiedad intelectual y de la Editorial. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual.

Los Editores no se pronuncian, ni expresan ni implícitamente, respecto a la exactitud de la información contenida en este libro, razón por la cual no puede asumir ningún tipo de responsabilidad en caso de error u omisión.

**Red Iberoamericana de Pedagogía
editorial@redipe.org
www.redipe.org**

**Impreso en Cali, Colombia
Printed in Cali, Colombia**

Tabla de contenido

Pág.

7	INTRODUCCIÓN
10	CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES, REFERENTES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS
10	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
10	1.1 Situación educativa y laboral de la juventud: crítica, dinámica y segmentada
15	1.2 OBJETIVOS
16	1.3 MARCO DE REFERENCIAS CONCEPTUALES Y CONTEXTUALES
16	1.3.1 Estudios sobre empleo e inserción laboral de jóvenes en Latinoamérica hacia finales del siglo XX y principios del siglo XXI
16	1.3.1.1. Un acercamiento desde los Jóvenes
23	1.3.1.2 La aproximación desde la mirada del empresariado
26	1.3.1.3 Aproximaciones al caso colombiano
29	1.4 Flexibilización laboral
33	1.5 Mujer, juventud y trabajo.
43	1.6 La educación como medio de reproducción del orden sociolaboral.
46	1.7 Método
53	CAPÍTULO 2. LA EDUCACIÓN Y EL TRABAJO DE LA JUVENTUD EN COLOMBIA
54	2.1 Aspectos legales sobre juventud, trabajo y educación
58	2.2 La educación superior en Colombia

60	2.2.1 El SENA
68	2.3 Estructura del mercado de trabajo de la juventud en 13 Áreas metropolitanas de Colombia
69	2.3.1 El marco legal de la desregulación laboral en Colombia
73	2.3.2 Estructura del mercado laboral de la juventud
84	CAPÍTULO 3. INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EGRESADOS A NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO DEL SENA – PALMIRA
86	3.1 Características sociolaborales
89	3.2 Condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral
97	3.3 Condiciones de acceso y obstáculo al trabajo
99	3.4 Percepción sobre la actual condición laboral
107	3.5 Percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo
115	3.6 Expectativas laborales relacionadas con el nivel de formación para el trabajo
128	CONCLUSIONES
140	Bibliografía
149	ANEXOS

Lista de cuadros

- 50** Cuadro 1. Relación entre los objetivos y las categorías de rastreo /análisis
- 86** Cuadro 2. Características socio – laborales

Lista de gráficos

- 74** Gráfico 1. Población Total y Población Juvenil 14 - 28 Años. Tasa Global de Participación por Sexos. 13 Áreas Metropolitanas
- 76** Gráfico 2. Población Total y Población Juvenil 14 - 28 años. Tasa de Ocupación por Sexos. 13 Áreas Metropolitanas
- 77** Gráfico 3. Población Total y Población Juvenil 14 - 28 años. Tasa de Desempleo por Sexos
- 79** Gráfico 4. Población Ocupada 14 - 28 años Según Posición Ocupacional: Nacional Versus 13 Áreas Metropolitanas. Trimestre móvil Abril - Junio 2017
- 80** Gráfico 5. Población Ocupada 14 - 28 años Según Ramas de Actividad: Nacional Versus 13 Áreas Metropolitanas. Trimestre móvil Abril - Junio 2017

Lista de Anexos

- 149** Anexo 2. Cuadro Síntesis Propuesta de Investigación
- 151** Anexo 3. Propósito, Estructura y Protocolo del instrumento
- 152** Anexo 4. Cuadro Síntesis Propuesta de Investigación
- 155** Anexo 5. PROTOCOLO DE ENTREVISTA
- 158** Anexo 6. DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

A otros le enseñaron secretos que a ti no.

A otros dieron de verdad esa cosa llamada educación.

Ellos pedían esfuerzo, ellos pedían dedicación

Y para qué, para terminar bailando y pateando piedras...

Canción 'El baile de los que sobran'

Los Prisioneros

Introducción

El mundo del trabajo es fuertemente afectado por fenómenos como la globalización y la internacionalización económica. Cada vez más, los sujetos se ven compelidos por los procesos de racionalización económica, empresarial y de flexibilización laboral a adaptar sus estilos de vida, formas de aprendizaje y forma de relacionarse con el trabajo de diversas maneras, con consecuencias personales y sociales inesperadas.

Las transformaciones económicas y sociales han generado inestabilidad e inseguridad sociolaboral en los trabajadores; la anterior afirmación cobra mayor carácter de verdad si es vista a la luz de grupos poblacionales de trabajadores específicos, como son, los menos capacitados, los jóvenes y las mujeres, entre otros, que parecieran resentir más el peso del régimen económico y contractual vigente. Más crítico aún, parece el hecho de la disminución de los principios prescritos con antelación para determinar las ‘reglas del éxito’ sociolaboral que el anterior estado de bienestar de postguerra instauraba a través de trayectorias laborales lineales, con un régimen laboral cuasi asegurado para muchos de los trabajadores de antaño, y que en la actualidad no se presentan clarificados. Es en referencia a esta vorágine en la vida personal y laboral que induce la competitividad económica y del mercado de trabajo actual, que agrega Beck, “Mucho más decisivo es que hasta las propias reglas sobre cómo se gana y se pierde se tornen borrosas e inaprehensibles para cada trabajador.” (Beck, 2000, p.95)

Por otra parte, los profundos cambios y rápidas transformaciones económicas, que inducen a mercados cambiantes, cuyas empresas tienen cada vez más que competir con bienes y servicios internacionales y enfrentarse a la demanda de productos novedosos en el mercado; unido lo anterior, el fan-

tasma permanente de la racionalización económica y empresarial con sus mecanismos de tercerización laboral, reingeniería económica y optimización de procesos a la cabeza; han inducido a los trabajadores a estrategias de capacitación permanente y adaptación flexible, como respuesta a las condiciones cambiantes e inciertas de los mercados de trabajo con resultados inciertos. Tal y como señala uno de los más recientes estudios sobre inserción laboral de profesionales en la ciudad de Cali-Valle, una de las paradojas recurrentes en la actualidad en el mundo de la formación para el trabajo, es el desfase entre la capacitación adquirida por la mano de obra y las demandas de mano de obra para el empleo hechas por el sector productivo. La contradicción reside en que pese al aumento constante del nivel del capital humano adquirido por los trabajadores a nivel profesional, el mercado no responde con trabajos de calidad induciendo inseguridad laboral, contractual y salarial; y por ende, precarización laboral (Orejuela, Bermúdez, Urrea, & Delgado, 2013).

Pese a la problemática descrita, los estudios sobre inserción laboral juvenil son pobres en la región del Valle del Cauca y en Colombia; a nivel latinoamericano destacan los estudios hechos por investigadores como Jürgen Weller en su compilación titulada *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. (Weller, 2006)

La anterior cuestión descrita, induce a hacer el siguiente interrogante ¿cuáles son las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico/Tecnológico del Sena-Palmira, Valle?

Este interrogante planteado trata de satisfacerse a través del rastreo de las siguientes categorías de investigación para un grupo de egresados a nivel Técnico/Tecnológico del Sena-Palmira, Valle, condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral, condiciones de acceso y obstáculo al trabajo, percepción sobre la actual condición laboral, percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo, expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo.

El objeto de la investigación es caracterizar las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico/Tecnológico del Sena-Palmira, Valle.

Para tal efecto el documento se desarrolla temáticamente así: en el capítulo 1, se abordan los antecedentes, referentes conceptuales y metodológicos haciendo énfasis en los estudios relevantes sobre empleo e inserción laboral de jóvenes en Latinoamérica hacia finales del siglo XX y principios del siglo XXI, en una mirada que involucra a la región latinoamericana y a Colombia. Los estudios referenciados abordan a los jóvenes y empresarios en el contexto del mercado de trabajo. Igualmente este capítulo aborda los aspectos referidos al marco conceptual y teórico, haciendo énfasis en temáticas como la flexibilización laboral, la mujer, la juventud y el trabajo; y la educación vista como medio de reproducción del orden sociolaboral, para lo cual se apoya en estudios de autores emblemáticos en estas temáticas como Pierre Bourdieu, Luz Gabriela Arango, o Jürgen Weller, entre otros.

El capítulo 2, titulado *La educación y el trabajo de la juventud en Colombia*, aborda los aspectos normativos de la juventud, el trabajo y la educación en Colombia con especial énfasis en la educación terciaria y el Sena. Igualmente, se ilustra en este capítulo la estructura del mercado de trabajo de la juventud en las principales 13 Áreas Metropolitanas de Colombia y el marco legal que ha antecedido y determina el estado actual de la desregulación laboral en Colombia.

Por último el capítulo 3, presenta los resultados del caso estudiado para los jóvenes egresados a nivel Técnico/Tecnológico del Sena-Palmira, Valle, desarrollando las categorías sociolaborales expuestas con antelación, terminando con las conclusiones.

1

Antecedentes, referentes conceptuales y metodológicos

Planteamiento del problema

1.1 Situación educativa y laboral de la juventud: crítica, dinámica y segmentada

La condición del mercado de trabajo y la educación de jóvenes se convierte en una discusión fundamental para el desarrollo social y económico de este grupo poblacional en Colombia, toda vez que presenta la doble propiedad de ser reconocido, en un sentido, como un tema prospectivo prioritario para la generación de bienestar de este segmento poblacional, en otro sentido, llama la atención las condiciones de vulnerabilidad de estos subgrupos poblacionales donde se encuentra mayormente sobrerrepresentada la muestra objeto de nuestro estudio; a saber: jóvenes, mujeres y hombres con bajo capital cultural, económico y social, pertenecientes a las zonas urbanas de las ciudades.

De este estado de vulnerabilidad señalado para la población joven en cuestión dan cuenta los indicadores educativos y laborales en Colombia. Resalta al año 2016, que indicadores como la tasa de cobertura bruta de educación superior en Colombia (47%), por debajo del promedio de la región latinoamericana (49%); en igual sentido, la tasa de deserción en la educación superior afectó a un alto número de estudiantes; específicamente, visto a través de su último semestre de estudio en la carrera al 42,9% de los estudiantes a nivel técnico, al 40,7% de los estudiantes a nivel tecnológico y al 44,8% de los estudiantes a nivel universitario. En términos de calidad de la educación terciaria en Colombia, solo contaban con acreditaciones de

alta calidad vista por programas un número de 917 programas equivalentes al 14,9% de un total de 6180 programas brindados por las instituciones de educación superior; y en cuanto a instituciones de educación superior acreditadas como de alta calidad, solo 41 de estas instituciones, equivalentes al 14,5%, de un total de 282 entidades educativas contaban con este tipo de registro; situación que se tornaba más crítica si se discriminaba de acuerdo al tipo de instituciones a nivel técnico y tecnológico, las cuales albergarían a los egresados de interés para el presente estudio. De estas, ninguna institución a nivel técnico profesional contaba con acreditación de alta calidad, y a nivel tecnológico, solo dos instituciones de un total de 29 contaban con registro de acreditación de alta calidad, lo que equivale a un 0,4% del total. A este panorama en indicadores de educación se agregaría que en términos de la demanda de capital humano por parte del sector productivo, al menos el 50% de los empleadores manifestaron tener dificultades para encontrar el talento humano adecuado a las necesidades de la empresa. (CPC, 2017)

En relación al mercado laboral, indicadores como la Tasa Global de Participación (TGP)¹, mostraban el rezago de subgrupos poblacionales como las mujeres jóvenes, quienes ofertaron su fuerza de trabajo en el mercado por debajo de los hombres de todas las edades; por ejemplo, hacia el segundo trimestre de 2017 la TGP femenina juvenil alcanzaba el 58,5% y para el mismo trimestre la TGP vista para la población en todos los rangos de edades era del 67,2%. Igualmente, la Tasa de Ocupación (TO)², para el mismo trimestre del mismo año, mostraba la brecha que existe entre el total de la población ocupada joven (50,8%), comparada con la TO vista para la población de todas las edades (60,1%). De igual manera la Tasa de Desempleo (TD)³ juvenil conjunta de hombres y mujeres, para el trimestre en cuestión del 2017 fue del 17,8%; en contraste la TD para el general de la población fue del 10,6%. A lo anterior se suma la mayor representación de los jóvenes en empleos pertenecientes a ramas de actividad de alto comportamiento cíclico como comer-

1 La Tasa Global de Participación (TGP), expresa la relación entre la $(PEA/PET*100)$. Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

2 La Tasa de Ocupación (TO), expresa la relación entre $(OC/PET*100)$. Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

3 La Tasa de desempleo (TD), expresa la relación entre $(DS/PEA* 100)$. Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

cio, hoteles y restaurantes, que empleaba para el segundo trimestre de 2017 a más del 30% de los jóvenes en las 13 principales áreas metropolitanas de Colombia, al igual que la rama de servicios comunales, sociales y personales, que absorbía a más del 20% de la población joven en las 13 áreas mencionadas para el mismo periodo, lo cual es indicativo de un alto componente de inestabilidad y precariedad laboral para la población trabajadora joven de Colombia. (GEIH, 2017)

A nivel general, la condición del trabajo en la población de jóvenes en Colombia y Latinoamérica da cuenta de procesos cambiantes en los contextos macroeconómicos de la región en las últimas décadas del siglo XX y lo corrido del siglo XXI, ligados en principio a factores como la implantación de aperturas económicas en los países, con la consecuente exposición a la competencia internacional de muchas de las industrias locales antes protegidas (Dombois & Pries, 2002). Esto ha dado pie, con el paso del tiempo, a la intensificación de la competencia para segmentos crecientes de la población pertenecientes al mercado de trabajo; principalmente, aquella mano de obra no calificada susceptible de ser más afectada por el cambio tecnológico y el comercio internacional y en consecuencia más expuesta a los fenómenos de precarización laboral (Portes & Doré, 1994). Unido a esto, se ha asistido en el mundo occidental, y en concreto, en Latinoamérica, al desmonte de los limitados avances de los estados de bienestar de posguerra que minaron muchos de los logros sociales obtenidos antaño. (Boltanski & Chiapello, 2002)

No obstante lo anterior, los procesos de cambio del mercado laboral a nivel mundial y regional con sus consecuentes impactos locales que conllevaron al asentamiento del régimen de contratación flexible y sus mayores repercusiones en grupos poblacionales proclives a la vulnerabilidad laboral, como los jóvenes, las mujeres o los menos educados, deben ser entendidos en el campo económico como un fenómeno al menos en dos vías, en el cual, a los cambios macro citados con anterioridad, deben de sumarse las modificaciones en los modelos de producción empresarial impuestos en el mundo y la región, desde las últimas décadas del siglo pasado; los cuales evolucionan desde el taylorismo-fordismo, al postfordismo y a los sistemas de especialización flexible, como el toyotismo y el *Lean Production*, entre otros (Carrillo, 2010).

La inestabilidad laboral juvenil parece intensificarse en Colombia y en general en América Latina en términos estructurales. Factores de oferta,

que podrían haber tenido una incidencia positiva en el mercado laboral de la juventud en los últimos años, como la caída en el crecimiento demográfico, los mayores niveles de educación formal de los jóvenes y el aumento de la integración al mercado de trabajo de las mujeres jóvenes, no han tenido del todo los efectos positivos esperados en la integración laboral de estos segmentos poblacionales. Desde la demanda laboral se percibe un efecto limitado del cambio tecnológico asociado a la integración de nuevas tecnologías por la apertura de nuevos mercados, como también, por la tercerización de la economía, lo cual se asociaba al mayor aprovechamiento por parte de los jóvenes de estas condiciones tecnológicas del mercado y las empresas, en su condición de nativos tecnológicos; y en el orden de lo personal, mayor poder de adaptación a las condiciones flexibles de contratación. De igual manera, afecta a la inserción laboral juvenil, la persistente desigualdad social imperante en Colombia y América Latina, que se refleja en una alta y creciente segmentación socioeconómica. Estos condicionantes que parten del origen familiar y de clase de los jóvenes, terminan por evidenciarse en disparidades en el acceso de la juventud al capital humano requerido para su formación académica y laboral, limitaciones en el acceso al capital social que le permita a los jóvenes crear redes de apoyo; y de capital cultural que le facilite a los jóvenes el acceso a los códigos de comunicación y comportamiento establecidos por la cultura dominante. Lo anterior lleva a que autores como Hopenhayn (2002), defina la situación de los jóvenes en América Latina como crítica, dinámica y segmentada.

La sobrerrepresentación de los jóvenes en los indicadores de desempleo y baja inserción laboral, son expresiones, en últimas, de procesos económicos y sociales negativos para estos grupos sociales, que cristalizan en aspectos como: a) El desaprovechamiento económico de la inversión social hecha por el conjunto de la sociedad en el capital humano de los jóvenes, que debería traducirse en recurso humano productivo, así como pérdidas de bienestar a nivel individual para los jóvenes que no se insertan correctamente en el aparato productivo. b) Pérdidas de acumulación de experiencia laboral para los jóvenes lo que incidirá en sus ingresos presentes y futuros, generando en el transcurso del tiempo un bajo o nulo ingreso por jubilación. c) alto nivel de dependencia familiar de los jóvenes por bajos ingresos laborales, unido a la pérdida de independencia y de realización del proyecto de vida laboral e individual; además, incidiendo en la economía familiar. d) Refuerzo de cír-

culos viciosos de pobreza asociados a la fuerte correlación que existe entre la inserción laboral, temprana, precaria o tardía y altos niveles de deserción o expulsión del sistema escolar, lo que a su vez tiene mayor peso en los jóvenes de hogares más pobres. e) Desfases entre el tipo de oferta educativa, especialmente la relacionada con el trabajo y las demandas específicas de mano de obra del aparato productivo, lo que al final interfiere negativamente en la movilidad social ascendente juvenil asociada a mayor adquisición de capital humano. f) Influencia de la precariedad laboral en la débil construcción de ciudadanía plena para los jóvenes, reforzando carencias en el acceso a sus derechos ciudadanos, potenciando problemas de adaptación, marginación y riesgo social juvenil y en últimas, obstáculos a su integración social. (Weller, 2006)

Los problemas que se han expuesto hasta el momento, en referencia a las condiciones de empleo y acceso al trabajo por parte de los jóvenes a nivel de Latinoamérica, son comunes a Colombia y a sus regiones. Desde aquí se establece un punto de partida para indagar sobre las características de la educación y el trabajo que afectan a los jóvenes de la región vallecaucana; concretamente, de aquellos jóvenes que cursan educación técnica y tecnológica en el Sena de la ciudad de Palmira-Valle del Cauca.

De manera particular, se inquiriere sobre las siguientes cuestiones:

¿Cuáles son las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle?

Dada esta pregunta general, se precisan los siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son las condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle?
2. ¿Cuáles son las condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle?
3. ¿Cuál es la percepción sobre la actual condición laboral, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle?

4. ¿Cuál es la percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle?
5. ¿Cuáles son las expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle?

1.2 Objetivos

General

Caracterizar las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle.

Específicos

1. Identificar las condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle.
2. Describir las condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle.
3. Describir la percepción sobre la actual condición laboral, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle.
4. Describir la percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle.
5. Indagar sobre las expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira-Valle.

1.3 Marco de referencias conceptuales y contextuales

1.3.1 Estudios sobre empleo e inserción laboral de jóvenes en Latinoamérica hacia finales del siglo XX y principios del siglo XXI

Los interrogantes previos se empezarán a abordar, desde sus antecedentes, a través del barrido de algunos de los estudios más representativos sobre juventud, educación y trayectorias laborales en Latinoamérica, así como en Colombia. Las categorías de rastreo de la información se pueden asociar a dos concepciones epistemológicas de acceso al conocimiento. En primer lugar, aquellas relacionadas con los métodos de carácter nomotético, como los que ofrece la literatura económica a través de categorías como mercados de trabajo, segmentación de mercados de trabajo, calificaciones laborales, años de escolaridad, entre otras que se relacionan con indicadores típicos de empleo (tasa de ocupación (TO), tasa de desempleo (TD), tasa de participación (TGP), etc.). En segundo lugar, con aquellas concepciones epistemológicas de construcción del conocimiento de tipo ideográfico, asociados a las ciencias sociales y en concreto a la sociología, con énfasis en el uso de categorías de análisis que enfatizan sobre la singularidad y subjetividad de los sujetos investigados, y que apuntan al acceso a una realidad social construida entre el sujeto y su entorno. Cobran relevancia entonces, categorías que indagan sobre trayectorias laborales, percepciones subjetivas del trabajo, inserción laboral, obstáculos y facilitadores de la condición laboral, entre otras.

Este ejercicio documental preliminar arrojará luces y mostrará vacíos académicos e investigativos a llenar en relación a preguntas como ¿cuáles son las condiciones educativas de formación para el trabajo que experimentan los jóvenes estudiantes? ¿Cuáles son las competencias de formación académica con que cuentan los jóvenes, que obstaculizan o facilitan su inserción laboral? ¿Cómo viven y perciben los jóvenes sus condiciones laborales? ¿Cuáles son las realidades y expectativas laborales de jóvenes estudiantes y egresados del sistema educativo de cara a las condiciones que impone el mercado de trabajo?

1.3.1.1. Un acercamiento desde los Jóvenes

Weller (2006), en su estudio titulado *Tendencias Recientes de la Inserción de los Jóvenes Latinoamericanos en el Mercado Laboral*, aborda el problema del empleo y la inserción laboral precaria de los jóvenes en los mercados laborales latinoamericanos de alrededor de 16 países a finales del siglo XX

y principios del siglo XXI. Para tal efecto, apoyándose en la teoría macroeconómica sobre empleo y la teoría del capital humano, aborda categorías reconocidas en el ámbito del empleo juvenil, como la evolución general del mercado laboral de la juventud, las características de la inserción laboral de los jóvenes, la evolución de la actividad e inactividad laboral de la juventud, los niveles y características del empleo, el desempleo y los ingresos juveniles de acuerdo a su sexo, niveles de experiencia, años de escolarización y hogar de origen. También toma en cuenta las ramas de actividad y la división entre rural y urbano. Igualmente, forman parte de las categorías de análisis el nivel de productividad de los sectores que brindan empleo juvenil, así como las asociadas a la pobreza por ingresos. Además, el autor sintetiza la información en indicadores socioeconómicos de empleo, tales como TO, TD, TGP, años de escolaridad, experiencia laboral, sexo, nivel de ingresos, línea de pobreza por ingresos, entre otros. Es un estudio descriptivo, de corte transversal, que recopila información sobre el empleo juvenil en dos momentos del tiempo para compararla, compendiado en los años 1990 y 2002. La información se trata en tablas de contingencia que cruza variables como sexo, nivel de ingresos, nivel educativo, entre otras. El objetivo principal del estudio es determinar las tendencias partiendo de los años noventa del siglo pasado, hasta principios del nuevo siglo, de la inserción y permanencia del empleo juvenil en 17 países latinoamericanos, caracterizándolo a partir de los niveles de ingresos laborales, niveles de empleo, niveles de desempleo y nivel de productividad de los sectores en que se emplean.

Las principales conclusiones de Weller (2006), apuntan a señalar el deterioro de los mercados de trabajo, con énfasis en el mercado juvenil, a finales de los años noventa por causa de las condiciones macroeconómicas, asociadas a la volatilidad de los mercados. Igualmente, la inserción de los jóvenes en sectores de baja productividad que se tiende a reflejar en sus bajos niveles de ingresos laborales medios. En consecuencia, las esperanzas atribuidas a la llegada de nuevas industrias a la región con énfasis en nuevas tecnologías, que se asumían más proclives a las competencias laborales de los jóvenes para generar mayor empleabilidad, no se vieron validadas por el comportamiento del mercado de trabajo. La inestabilidad económica obligó a un grupo creciente de jóvenes a combinar trabajo y estudio, lo que generó efectos dubitativos en la calidad académica y laboral esperada por el mercado. Debe resaltarse como positivo el aumento de asistencia al sistema edu-

cativo de los jóvenes y la mayor participación en el mercado de trabajo de las mujeres jóvenes, sobre todo, aquellas pertenecientes a los sectores rurales. No obstante, el estudio encontró que las mujeres jóvenes también fueron el grupo con mayores riesgos de vulnerabilidad, por factores como su género, su nivel educativo, su hogar de origen y su hábitat. Esto se corrobora en los mayores índices de desempleo, mayor proporción de empleo en sectores de baja productividad e ingresos inferiores, aún con mayores niveles educativos.

Espinosa (2006) en un estudio de carácter sociológico, titulado *Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes: introducción y síntesis de los estudios por país*, aborda como objetivo, para cinco países de la región (Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú), un comparativo de las construcciones de sentido, las prácticas y las percepciones de los jóvenes alrededor del empleo, el subempleo y la inserción laboral precaria, a principios del nuevo siglo. A partir de aquí, apoyándose en categorías laborales, tales como, inaccesibilidad, precariedad e inestabilidad laboral, percepción de bienestar laboral y trayectorias laborales, entre otras; se describen las condiciones laborales de un grupo heterogéneo de jóvenes de entre 14 y 35 años de edad, con diferentes experiencias laborales, diversos niveles educativos y de ambos sexos, ubicados fundamentalmente en zonas urbanas. Cobraron relevancia en este estudio variables, como el nivel socio-económico y socio-educativo. A nivel teórico, la autora se apoya en autores como Boltanski & Chiapello (2002), que resaltan elementos sistémicos de la concepción del capitalismo que operan como dispositivos de normalización de las conductas de los actores (jóvenes insertos o aspirantes a formar parte del mundo laboral); lo que influyen en sus acciones y decisiones, y en la aceptación o resistencia de las condiciones que construyen y deconstruyen, en muchos casos, su mundo laboral.⁴

Las principales conclusiones del estudio de Espinosa (2006), sugieren que ante los cambios del mercado de trabajo juvenil en la región que profundizan en algunos casos condiciones de precariedad y discriminación, surge un

⁴ La persistencia del capitalismo como modo de coordinación de las acciones y como mundo de vida, no puede ser comprendida sin tener en cuenta las ideologías que, justificándolo y confiriéndole un sentido, contribuyen a generar la buena voluntad de aquellos sobre los que se levanta y a asegurar su adhesión, incluso cuando, como sucede en el caso de los países desarrollados, el orden en el que éstos son insertados parece descansar, casi en su totalidad, en dispositivos que le son afines. (Boltanski & Chiapello, 2002, p. 15)

tipo de conciencia entre los jóvenes que apunta hacia la adaptabilidad a condiciones flexibles de contratación; esto se evidencia en la no espera y el no deseo por parte de muchos jóvenes de trabajos estables, guiándose incluso hacia el autoemprendimiento o cambios continuos de labores por voluntad propia. Otro hallazgo de la investigación, está relacionado con la temprana inserción al mercado de trabajo por parte de los jóvenes ante situaciones de reducción del horizonte de vida productiva de sus padres, debido en alto grado a los cambios de los modelos productivos y de contratación empresariales, la reducción del sector público, la apertura comercial y la caída en la producción agrícola e industrial en los países de la región. Esto contribuye a generar incertidumbre, angustia y desconcierto entre los jóvenes de cara al futuro.

Otro estudio de importancia en la región, es el llevado a cabo por Sepúlveda (2006) y titulado *Incertidumbre y trayectorias complejas: un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile*. Uno de los objetivos del trabajo consistió en analizar las trayectorias laborales de jóvenes adultos en el mercado laboral chileno, describiendo sus experiencias laborales y diferenciándolos según género y nivel de estudios. Otro de los objetivos, apuntaba a analizar las perspectivas de vida (obstáculos, necesidades, reinvidicaciones) de los jóvenes chilenos con y sin experiencia laboral, planteadas ante las instituciones estatales con el fin de garantizar una adecuada inserción laboral. Las categorías abordadas para la construcción del estudio versan alrededor de la precariedad laboral, pobreza y exclusión en grupos de jóvenes vulnerables. La muestra del estudio la constituyeron 87 jóvenes y adultos jóvenes en condiciones de pobreza y exclusión social, con edades entre los 17 y 32 años. La estrategia de recolección de datos se llevó a cabo mediante la constitución de 14 grupos de discusión en dos comunas de la Región Metropolitana de Santiago: San Ramón y Melipilla.

La conclusión central del estudio de Sepúlveda (2006), apunta a señalar la necesidad de focalizar las políticas públicas dirigidas a incentivar la inserción laboral y el empleo entre los jóvenes, a través de criterios diferenciados que tengan en cuenta sus trayectorias laborales precarias y discontinuas; unido lo anterior, a un sistema escolar que no diferencia las necesidades específicas de formación que requiere el mercado y que en consecuencia, no recrea, ni fortalece las competencias laborales necesarias para que el joven

trabajador responda a un entorno de mercado cambiante. Además, resalta la condición personal y laboral del joven chileno, marcada por trayectorias laborales, complejas, asincrónicas y fragmentadas, que obliga a la diferenciación de la intervención pública requerida.

En el estudio titulado *Paraguay: expectativas y estrategias laborales de jóvenes* (Palau, Caputo, & Segovia, 2006), se pretende indagar sobre la problemática del empleo juvenil, a través de las experiencias laborales personales de los jóvenes y sus expectativas y percepciones como colectivo social. Para tal efecto se recolectó una muestra de jóvenes clasificada en relación al mercado laboral y sus expectativas de vida. El estudio se llevó a cabo en tres ciudades: Asunción y Área Metropolitana; Villa Rica, capital del departamento de Guairá; y Concepción, capital del departamento del mismo nombre. La estrategia de recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de grupos focales, conformándose 20 grupos, con una participación de 200 jóvenes. La construcción de las categorías de análisis hace énfasis en la percepción juvenil sobre el mercado de trabajo, trayectorias laborales juveniles, inestabilidad laboral juvenil, empleo y género en la juventud, discriminación laboral juvenil, inserción laboral juvenil y expectativas laborales de los jóvenes. Las variables operacionales que se tuvieron en cuenta para la clasificación de los grupos giran en torno a los años de escolaridad, el sexo y los años de experiencia laboral o inexperiencia.

Como principal conclusión del estudio, se puede referir, que más allá de las condiciones comunes de exclusión e inestabilidad laboral que afrontan los jóvenes como grupo, existen marcadas diferencias que singularizan las expectativas laborales de cada uno de ellos, contemplados como sujetos sociales. Dichas singularidades están asociadas al género y el grado de escolarización, lo que termina por reflejarse en la construcción particular de sus identidades. Precisamente, el estudio apunta a recomendar, que como parte de la construcción de políticas públicas para el empleo se contemple al joven como un verdadero sujeto social; de este modo la formulación de programas públicos para el empleo y la formación de competencias iría en sincronía con el desarrollo de los proyectos propios de los jóvenes y el reforzamiento de sus identidades juveniles, y en últimas, de procesos integrales de formación para la vida y el trabajo (Palau, Caputo, & Segovia, 2006).

Chacaltana (2006), en su estudio titulado, *Trayectorias laborales de jóvenes peruanos*; tuvo como objetivo establecer cómo en entornos laborales cambiantes se desarrollan las estrategias y trayectorias de inserción laboral de los jóvenes en los primeros años de ingreso al mercado laboral. Se trata de un estudio de carácter cuali-cuantitativo. En relación al análisis cuantitativo, se recurre a las categorías típicas de carácter socioeconómico y de empleo usadas en macroeconomía, que establecen la composición del mercado laboral juvenil peruano y la estructura del empleo juvenil. En cuanto al análisis cualitativo se recurre a categorías de análisis que indagan sobre la percepción y expectativas de los jóvenes en relación a la calidad del empleo y el trabajo decente, trayectorias laborales juveniles, movilidad laboral, movilidad ocupacional y movilidad por ingresos. El acceso a la información cuantitativa se hizo a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) del Perú, mediante recolección de bases de datos de panel para el periodo 1998 – 2001. En cuanto al estudio cualitativo la recolección de información se realizó aplicando la metodología de estudio de caso a un grupo de jóvenes extraído de la misma base de datos, con el objeto de conocer sus percepciones y actitudes frente al comportamiento del mercado laboral.

En relación a las conclusiones obtenidas por el estudio, resaltaron las relacionadas con las difíciles condiciones de acceso al mercado de trabajo juvenil marcado por contratos de corta duración y precariedad laboral. Esto se reflejó en la alta rotación del empleo juvenil y la poca especialización en actividades laborales específicas, apareciendo así los ‘mil oficios’, lo que termina por dificultar la acumulación de habilidades laborales y experiencia en una actividad laboral concreta. El estudio también encontró que existe entre ciertos grupos de jóvenes mayor capacidad de adaptación al trabajo en contextos de mercados flexibles, así como mayor dominio tecnológico por parte de ellos, lo que contribuyó a ubicarlos en mejores posiciones laborales en relación incluso a la población laboral adulta que competiría directamente con ellos por los mismos puestos de trabajo. El estudio resaltó los altos costos asociados a la búsqueda de empleo en que incurren los jóvenes; por tanto, recomendó políticas de apoyo permanente a la inserción y reinserción laboral juvenil en mercados altamente móviles. Otro tanto se puede decir de las recomendaciones del estudio en torno a la creación de políticas públicas de apoyo a la educación superior y al emprendimiento como estrategias de movilidad social y generación de empleo para los jóvenes (Chacaltana, 2006).

En el estudio de tipo cualitativo, titulado: *Quince años de trabajo. Trayectorias laborales de adultos jóvenes en Chile*; las investigadoras De la Lastra y Campusano, tuvieron como objetivo: conocer las pautas de trayectoria laboral en la ciudad de Santiago de Chile e identificar los factores que inciden en ella (De la Lastra & Campusano, 2006). El estudio intentó dar respuesta a preguntas del tipo ¿qué factores determinan que a la edad de 20 años los jóvenes sean el grupo con mayor desempleo en Chile y que 10 o 15 años después sean el grupo con menor desempleo y mayores ingresos relativos? La población escogida para el estudio fueron hombres y mujeres entre 30 y 40 años de edad, segmentada por condiciones socioeconómicas, educacionales y ocupacionales, que trabajaran o hubieran estado trabajando hasta hace tres meses, radicados en la ciudad de Santiago de Chile. Se aplicaron 70 entrevistas presenciales semiestructuradas, haciendo énfasis en las siguientes categorías de análisis basadas en las trayectorias laborales de los jóvenes: preparación educacional para el trabajo, condiciones laborales, movilidad laboral, modalidades de acceso y retiro del empleo y tipos de trayectorias laborales.

Las conclusiones del estudio resaltaron en primer lugar, el aumento de los niveles de calificaciones intergeneracionales entre los jóvenes; lo que no es garantía de empleabilidad, pero sí un reflejo de las mayores exigencias del mercado laboral juvenil. Esto contrastó, con un número significativo de jóvenes con baja escolaridad (25%), lo que tendería a profundizar las brechas laborales y de bienestar entre grupos de población joven de por vida. A su vez, dos tercios de los jóvenes encuestados hicieron cursos de formación continua para el trabajo, lo que confirmó la necesidad de oferta de formación educativa para el trabajo permanente, a fin de reciclarse en el mercado laboral. Resaltó, la inserción laboral temprana de los jóvenes, muchos de estos, motivados por la necesidad de ingresos para suplir sus gastos personales. También halló el estudio un mayor nivel de rotación laboral de los jóvenes en relación a los adultos (tres años de permanencia promedio en sus trabajos y mayor permanencia de los hombres, que las mujeres en sus puestos de trabajo). Además, un tercio de los jóvenes se quedó sin trabajo de manera involuntaria (aunque el retiro por voluntad propia es alto, llegando a dos tercios de la muestra); una cuarta parte de los jóvenes tardó en promedio siete meses en encontrar trabajo. En cuanto a la modalidad de búsqueda y

enganche laboral, la recomendación personal o familiar fue la principal opción. Solo un tercio de los jóvenes encontró trabajo por vías no relacionales (por medio de periódicos, principalmente); esto relega a los jóvenes con bajo capital relacional y demanda acciones prácticas, por parte de las instituciones encargadas, de mejora en los mecanismos de intermediación laboral (De la Lastra & Campusano, 2006).

1.3.1.2 La aproximación desde la mirada del empresariado

Las representaciones y construcciones sociales sobre el joven trabajador que se hacen quienes están en el papel de contratarlos laboralmente, juega un papel importante en los estudios que sobre el tema de la inserción laboral juvenil se han llevado a cabo en Latinoamérica. Esto forma parte de la comprensión del escenario laboral en que se desenvuelven los jóvenes y abre la mirada hacia un más amplio entendimiento de todos los actores sociales que toman parte activa en las temáticas laborales de la juventud.

Iniciamos entonces, resaltando el estudio de Campusano (2006), titulado *El mercado laboral y los jóvenes: una mirada del empresariado*; en el cual se aborda el tema del mercado de trabajo de la juventud desde la óptica de la demanda de mano de obra por parte de los empresarios. Se hizo énfasis en conocer las prácticas y expectativas de los empresarios en relación al empleo de mano de obra juvenil. El estudio se llevó a cabo para cinco países de la región (Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú), en donde se entrevistó a una muestra de empresarios - no representativa estadísticamente - de estos países. La primera parte del estudio hizo énfasis en clasificar socio - empresarialmente a las unidades productivas (entre 80 y 100 empresas por país); en la segunda parte se trata de esclarecer los factores que determinan la inserción laboral de los jóvenes en las empresas, a partir de los criterios de selección y evaluación que aplican los empleadores. Las categorías de análisis se construyeron a partir de nociones como las de inserción laboral (procesos de selección y criterios de selección), características personales de los jóvenes de cara al mercado de trabajo, desempeño laboral, permanencia y rotación laboral, segmentación laboral del mercado de la juventud, oferta laboral, demanda laboral, habilidades duras (*hard skills*) y habilidades blandas (*soft skills*) de los jóvenes.

El estudio de Campusano (2006), apunta a concluir, en términos generales, que en el mercado laboral juvenil de estos cinco países abordados predomina el trabajo masculino y la subcontratación laboral en las grandes em-

presas, lo cual prima para el sector terciario. También resalta el alto nivel de informalidad en los procesos de selección de personal, donde se privilegia la recomendación personal para la contratación sobre los mecanismos formales de evaluación de competencias laborales que contribuyan a elegir al candidato idóneo para el puesto de trabajo. Por tanto, se requeriría de la optimización de los Sistemas de Intermediación Laboral (SIL), que ayudarían a coordinar las políticas públicas de empleo, el sistema educativo y la demanda empresarial. De otra parte, muchos empresarios reconocen el carácter dinámico y segmentado de la población laboral joven (que se expresa en fenómenos de movilidad laboral), lo que tiende a incidir en sus procesos de selección de personal. Los empresarios también señalan falencias en las habilidades duras, como las de formación técnica específica, y habilidades blandas (idiomas, competencias lecto – escritoras, etc.); lo que apunta a señalar desajustes entre la formación de competencias laborales por parte del sistema educativo y los requerimientos del mercado. También, empieza a percibirse un fenómeno de sobre calificación laboral, en relación a las necesidades de mano de obra que presenta el mercado.

De otra parte, Vega & Carranza (2006), en su estudio titulado *Experiencias y visión de los empresarios salvadoreños sobre la inserción laboral de los jóvenes*, tienen como principal objetivo caracterizar la inserción laboral juvenil y sus obstáculos correspondientes en el sector formal de la economía desde la perspectiva de los empresarios, teniendo en cuenta la forma en que ellos analizan el problema. Se trata de un estudio de tipo mixto que recoge información de las actitudes de los empresarios privados y funcionarios del gobierno sobre el comportamiento del empleo juvenil. Para recolectar la información se utilizaron dos tipos de instrumentos: en su aspecto cuantitativo se recurrió a un sondeo mediante encuesta a empresas ubicadas en el Área Metropolitana de San Salvador. En cuanto a su aspecto cualitativo se recurrió a entrevistas semiestructuradas a funcionarios de entidades gremiales empresariales e instituciones gubernamentales afines al tema. Es de anotar que la información no tuvo alcance representativo estadístico de los grupos empresariales de San Salvador. Dentro de las categorías de análisis resaltan la estructura ocupacional juvenil por sexos y edad, las percepciones de los empleadores sobre la composición laboral y las dotaciones laborales de los jóvenes, las políticas de contratación para jóvenes, los medios de capacitación para jóvenes y la rotación laboral.

En las conclusiones del estudio, resalta la mayor presencia de jóvenes laborando en el sector terciario de la ciudad de San Salvador (vendedores, labores administrativas y servicios), y su escasa representación en empleos técnicos debido a la poca oferta en capacitación ofrecida en este campo. Por tanto, se demandó este tipo de capacitación técnica con énfasis en nuevas tecnologías para suplir las necesidades empresariales. Igualmente, se subrayó la necesidad de generar políticas públicas educativas y laborales sincrónicas entre las instituciones públicas encargadas, el sector educativo y el sector empresarial. Esto debería apuntar a generar programas de formación por competencias laborales en lugar de contenidos genéricos. Resaltaron las mayores barreras a la inserción laboral por género, esto se vió reflejado en la mayor presencia de mujeres en los sectores informales de la economía, lo que indicaría la necesidad de desarrollar políticas laborales con énfasis en equidad de género. Igualmente, el estudio concluye que muchos jóvenes llegaron al mercado de trabajo por necesidades de ingresos para sobrevivencia, abandonando sus estudios, retrasando su calificación laboral y condenándose de esta forma a bajos ingresos en sus trayectorias laborales. Una de las recomendaciones del estudio es fomentar el uso de subsidios educativos para mejorar los niveles de capital humano y mejores ingresos en la trayectoria laboral de los jóvenes (Vega & Carranza, 2006).

En relación al estudio de Martínez (2006), titulado *El trabajo de los jóvenes en las ciudades de Quito y Guayaquil, desde la perspectiva de la demanda*, su objetivo principal fue “conocer las expectativas del empresariado con respecto a jóvenes trabajadores y trabajadoras, así como las prácticas de contratación, modalidades de capacitación y, en general, las experiencias con trabajadores jóvenes” (Martínez, 2006, p.137). Se trató de un estudio de investigación mixta, donde se usaron como instrumentos de recolección de información encuestas en 123 empresas de las ciudades de Quito y Guayaquil y entrevistas en profundidad a empresarios, usando la técnica de estudio de caso. Dentro de las categorías de análisis utilizadas resaltan la caracterización socio-empresarial de las unidades productivas, categorías ocupacionales de los jóvenes trabajadores, niveles educativos de los jóvenes, inserción laboral juvenil, rotación laboral juvenil, flexibilidad laboral juvenil y capacitación laboral juvenil.

El estudio resalta en sus conclusiones el efecto de factores macroeconómicos ligados a la crisis económica de 1999 y el mayor costo productivo aso-

ciado a la dolarización de la economía en el año 2000, que se reflejaron en la necesidad de mayor competitividad y absorción tecnológica en el aparato productivo ecuatoriano. Según los autores, esto incidió en un congelamiento de la absorción del empleo juvenil por parte de las empresas de Guayaquil y Quito entre los años 1999 y 2004. Para éste último año señalado, durante el trimestre junio – agosto, la tasa de desempleo general alcanzó el 11%, mientras que la de los jóvenes llegó al 18%. El empleo juvenil pesó más en el sector terciario y fue débil en el sector industrial. El estudio no estableció una abierta discriminación por género; si estableció la especialización en actividades típicas como secretariado y contabilidad, fundadas normalmente como actividades femeninas; esto también sucede en algunas actividades del sector industrial, como la rama textil, generalmente reservada a las mujeres. Uno de los mayores obstáculos que enfrentarían los jóvenes para permanecer en sus puestos de trabajo, sería la práctica empresarial de conservar a su mano de obra más calificada y recurrir como estrategia empresarial a la flexibilización laboral en la mano de obra con menos capital humano, en este caso la mano de obra juvenil. También, el estudio arrojó que los salarios pagados a los jóvenes son menores al promedio salarial de la ocupación, lo cual sería sintomático de estrategias empresariales de reducción de costos vía salarios juveniles (Martínez, 2006).

1.3.1.3 Aproximaciones al caso colombiano

Hacia finales del siglo XX y principios del XXI, los estudios sociológicos sobre juventud y adolescencia en Colombia, no tuvieron como eje central el mundo del trabajo⁵. Tal y como lo subraya Arango (2006), “La problemática de la juventud universitaria y el tema del trabajo juvenil no ocupan un lugar significativo dentro de las preocupaciones de los investigadores” (pág. 324). Hacia el mismo tipo de conclusión apunta Serrano (2003), quien compiló un estado del arte sobre las investigaciones cualitativas de jóvenes en Bogotá durante la década de los noventa. Resaltaron los temas referentes a culturas juveniles, participación política y pública, sexualidad y consumos culturales; en contraste, los temas relacionados con la salud, la inserción sociolaboral y los proyectos de vida, fueron poco abordados por los investigadores.

⁵ En Colombia, los estudios sobre juventud y adolescencia estuvieron marcados por tres énfasis en los últimos años: 1) la preocupación por sus prácticas sexuales y reproductivas, surgida de fenómenos como el aumento del embarazo y el aborto adolescente, la creciente precocidad de la iniciación sexual y las prácticas sexuales consideradas de riesgo; 2) el problema de la violencia y la delincuencia juvenil, en particular los fenómenos del sicariato y el pandillerismo y, finalmente, 3) las nuevas culturas, identidades y sensibilidades juveniles urbanas (Arango, 2006, p. 323).

Uno de los pocos estudios que resalta en la temática de trabajo y juventud es el de Ramirez & Castro (2000), quienes para el caso de Bogotá, analizaron la condición laboral juvenil y las características de la oferta formativa y de capacitación para el trabajo; igualmente, abordaron el tema de la moratoria social entre jóvenes pobres y no pobres. Además, analizaron tres programas de capacitación laboral (Sena, Red de Solidaridad Social y Corporación Minuto de Dios), para concluir que pese a los esfuerzos en capacitación, existen otros factores determinantes para la generación de empleo asociados al comportamiento del mercado laboral.

Uno de los estudios más reciente sobre inserción laboral juvenil en Colombia, lo constituya el llevado a cabo por Orejuela, *et al.* (2013), en su estudio sobre jóvenes psicólogos profesionales que laboran en la ciudad de Cali-Valle. En este estudio se respondió a problemas relacionados con los desafíos que enfrentan los jóvenes profesionales para su inserción laboral; los repertorios de competencias laborales que se les exige en este nuevo contexto de flexibilización, globalización, tecnologización y alta competencia; la constitución de la identidad de estos grupos ante las actuales transformaciones de la organización del trabajo, la contratación por tiempo limitado, los salarios flexibles, el trabajo en condiciones de densas relaciones, por equipos, en redes y la tercerización laboral. También resalta el abordaje de problemas referidos a la vulnerabilidad económica y su incidencia en la inserción laboral y en las relaciones de trabajo, en la cohesión social; y el nivel y adecuación de respuesta del sector educativo a las demandas del sector productivo, y si tiene este último capacidad de absorber a los egresados calificados. Las categorías de rastreo de la información usadas fueron: situación socio-laboral, condiciones de inserción laboral, barreras / facilitadores de la inserción laboral, evaluación de la formación recibida, formación posgradual y evaluación de la situación laboral-profesional. En relación al alcance, se trata de un estudio descriptivo de corte transversal con información recopilada en una única toma en el tiempo. Los datos fueron tratados cuantitativamente mediante estadística descriptiva, la información fue organizada en tablas de contingencia y de manera porcentual de acuerdo a las categorías previamente establecidas. La información se recopiló mediante un diseño de sondeo mixto, mediante un cuestionario diligenciado vía correo electrónico en su mayoría. El objetivo principal del estudio era caracterizar las condiciones de inserción laboral que enfrentan los jóvenes profesionales psicólogos

egresados de la Facultad de Psicología de la Universidad San Buenaventura Cali.

Dentro de los principales hallazgos del estudio de Orejuela et al. (2013), destacaron la precarización laboral expresada ya sea, por el monto de los salarios (93% de la muestra ganaba entre 1 y 6 salarios mínimos), o ya sea, por la inestabilidad contractual (50% de la muestra poseía contratos precarios), su posición ocupacional (74% son empleados dependientes), y por sector económico (52% sector privado, 30% sector público); en contraste, se evidenció una alta satisfacción laboral por parte de los informantes (47,8% manifestó estar satisfecho). La experiencia laboral jugó un papel importante como facilitador de inserción laboral (24,7%) y vista como obstáculo, la falta de experiencia representó el 40% de las barreras que perciben los informantes para acceder al trabajo. Otro papel significativo para acceder al empleo lo jugaron las habilidades sociales, en donde los informantes atribuyeron un peso positivo a este factor como determinante de inserción laboral, equivalente al 40,17%); las habilidades prácticas también jugaron un papel importante a la hora de insertarse laboralmente (35,9%). A las habilidades teóricas se les atribuyó una incidencia como factor facilitador de inserción laboral de un 16,24%.

Cobra relevancia el estudio realizado por Achicanoy (2017), titulado *Experiencias de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (Nini), en Cali*, en el cual se abordan interrogantes del tipo ¿cuál es el perfil sociodemográfico de los jóvenes Ninis en Cali? ¿Cuáles son las circunstancias bajo las cuales llegan a configurarse los jóvenes Ninis? ¿En qué condiciones socioeconómicas viven los jóvenes Ninis? En cuanto a las dimensiones analíticas empleadas, estas fueron: Uso del tiempo libre, Composición familiar, Relación de pareja, Relaciones de amistad, Educación, Mercado laboral, Sostenimiento económico, Visión de futuro. La estrategia metodológica empleada fue cualitativa, la técnica de recolección de la información se basó en entrevistas semiestructuradas a jóvenes entre 17 y 28 años de edad (10 hombres y 6 mujeres) de la ciudad de Cali. En cuanto al objetivo principal de la investigación, se trató de, establecer algunos de los procesos mediante los cuales se configuran los / as jóvenes que ni estudian ni trabajan en la ciudad de Cali.

Las principales conclusiones del estudio de Achicanoy (2017), arrojan como fenómenos sociales relevantes que experimentan los jóvenes, la hete-

rogeneidad, la inequidad de género y la vulnerabilidad social. Se subrayan las cuestiones de género, toda vez que ser mujer representa una desventaja social, en cuanto a condiciones de trabajo invisible doméstico, subempleo juvenil, trabajo informal no remunerado e inactividad laboral, lo que se manifestaría en brechas de desigualdad de género. En el caso de los hombres jóvenes, estos perciben mayor presión social por trabajar que las mujeres; en ambos casos, son las redes sociales de familiares y amigos las que soportan la manutención de los jóvenes inactivos laboralmente. En cuanto al estudio, los jóvenes presenta alta deserción escolar, insatisfacción con el sistema escolar al que no le ven utilidad práctica, o aversión al haber fracasado en el estudio con anterioridad; de otra parte, aquellos que aspiran a ingresar al sistema escolar se ven limitados por su baja capacidad económica.

1.4 Flexibilización laboral

Se empieza por el abordaje de las relaciones laborales de la juventud en el marco de la flexibilización laboral vigente y sus condiciones de inseguridad salarial, contractual y de seguridad laboral. Las transformaciones impulsadas por el capitalismo flexible son palpables en las trayectorias laborales de todos los trabajadores que adscriben al sistema en la actualidad, pero pueden observarse con mayor dramatismo en la mano de obra menos calificada, la que típicamente esta sobrerrepresentada en los jóvenes. Es en este segmento de trabajadores en que el estatuto de lo inestable opera con mayor fuerza y se traduce en trayectorias laborales discontinuas, fragmentadas e intermitentes lo que no deja de estar asociado a los fuertes procesos de individualización de los sujetos, tanto en el campo social como en el campo de la relación laboral, que en última instancia se vinculan al fenómeno del desempleo recurrente. Particularmente resalta como la flexibilización impulsada por el nuevo espíritu del capitalismo-usando la expresión de Boltanski-contribuye a reforzar la exclusión de tres de los grupos tradicionalmente marginales en muchos aspectos a la sociedad y al mercado: las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes (Orejuela J. , 2009).

La flexibilización laboral se apoya en concepciones teóricas; principalmente provenientes desde la economía, que resaltan la necesidad de la des-

regulación del mercado de trabajo como elemento necesario para afrontar las actuales condiciones de apertura y globalización económica, lo cual se retransmite a su vez hacia la implementación de diversas políticas laborales de desregulación. En este sentido, resaltan tres líneas de pensamiento teórico. En primer lugar, la teoría neoclásica del trabajo, donde la flexibilización de la oferta y demanda laboral constituye una condición abstracta que conduce al equilibrio del mercado de trabajo, formulada por economistas clásicos como Walras. En segundo lugar, encontramos la flexibilidad propuesta por 'la nueva ola' del *management* a través de sus teorías administrativas de la calidad total y el justo a tiempo. En tercera instancia, emerge el planteamiento de los posfordistas esbozado a través de su flexibilidad negociada u ofensiva en donde encajan corrientes como el regulacionismo, la especialización flexible y el neoschumpeterianismo (De la Garza, 2000).

Las anteriores concepciones esbozadas alrededor de la flexibilización laboral, se encuentran fundamentadas ideológicamente por la teoría neoliberal que opera con fuerza como dispositivo de ordenamiento social en el campo laboral, basada en premisas como la eficiencia del mercado y la individualización racionalizada del sujeto. Esto permea el campo de la empresa y el trabajo, intensificando la competencia entre sujetos. Este estado de las cosas se hace posible gracias a la existencia de dispositivos de precarización generados por el sistema económico, que se ejemplifican en la existencia de ejércitos de reserva permanentes de mano de obra los cuales configuran la violencia estructural del desempleo para los parados, y la violencia estructural de la amenaza de ser sustituidos por los primeros, para aquellos que detentan empleos precarios, obligándolos a la autoexplotación. Al respecto, Bourdieu (1997) ilustra cómo opera el sistema de producción y reproducción de las condiciones de trabajo flexible en el campo laboral:

De esta manera se instauro el reino absoluto de la flexibilidad, con sus reclutamientos bajo contratos a término fijo o las ocupaciones interinas y los *planes sociales* de relleno, así como en el seno de las empresas se da la competencia entre filiales autónomas, entre equipos compeltidos a la polivalencia y, finalmente, entre individuos a través de la individualización de la relación salarial: fijación de objetivos individuales; conversaciones individuales de evaluación; evaluación permanente; alzas individuales de salario u otorgamiento de primas en función de

la competencia y el mérito individuales; carreras individualizadas; estrategias de *responsabilización* tendientes a asegurar la autoexplotación de ciertos cuadros que siendo simples asalariados bajo fuerte dependencia jerárquica, son al mismo tiempo considerados como responsables de sus ventas, sus productos, sus sucursales, su almacén, etc. y actúan a la manera de *independientes*; exigencia de *autocontrol*, que amplía la *integración* de los asalariados, según las técnicas de *la gerencia participativa*, que va más allá de las tareas previstas para el cargo. Existen otras tantas técnicas de sujeción racional que concurren a debilitar o abolir las señales y las solidaridades efectivas, imponiendo las sobrecargas en el trabajo, y no solo en los puestos de responsabilidad o en el trabajo de emergencia. (Bourdieu, 1997)

Llevado al campo de lo socioeconómico, la implantación de mecanismos de desregulación laboral impuestos a las instituciones y dentro de las instituciones, induce a choques entre actores sociales en el ámbito de las relaciones sociales y productivas en un amplio espectro de posibilidades; tal como lo dice Regini (1994): “La búsqueda de flexibilidad se presenta por tanto, al mismo tiempo, como interés común a empresas y trabajadores, y como una nueva manifestación de antagonismo de fondo” (p.179).

La llegada de los procesos flexibilizatorios al mercado laboral desdibujaron las fronteras del trabajo clásico fruto de los consensos del *welfare state* keynesiano que en su momento alcanzaron a irradiar al mundo del trabajo en Latinoamérica con sus particularidades. Así, la desregulación laboral imprimió su sello de inseguridad generalizada en el mercado laboral y concomitantemente en todas las actividades y ocupaciones a las que se enfrentaban de allí en adelante los trabajadores. Regini, en relación con éste estado de incertidumbre laboral, aclara:

Lo que tienen en común todas estas figuras es precisamente ese status incierto en el mercado de trabajo; o bien alcanzan un salario no garantizado con ningún tipo de seguridad social, o están a medio camino entre el trabajo autónomo y el dependiente. Diríamos que en ciertos aspectos se acercan a los trabajadores *normales*, mientras que por otros, están muy lejos de ellos. (Regini, 1994, p.169)

De lo anterior podríamos colegir que la flexibilización laboral puede entenderse como parte y expresión, a la vez, del estatuto de lo inestable en las

relaciones sociolaborales modernas. A esto apuntan rasgos como la composición etérea que van adquiriendo los elementos del contrato social: la gradual extinción del contrato indefinido de trabajo, la difuminación del horario laboral o la disgregación del sitio de labor. En esta mismo sentido Boltansky & Chiapello resaltan como la flexibilización ha sobrepasado la precarización de determinados empleos y llega a tocar la estructura misma socioeconómica y sociolaboral, dando fuerza a fenómenos como la dualización y fragmentación del mercado de trabajo, dividiéndolo a nivel de los sujetos entre grupos de ganadores y perdedores y haciendo recaer inexorablemente el peso de la flexibilización, una y otra vez, sobre los mismos grupos marginados agudizando los fenómenos de exclusión social (Boltanski & Chiapello, 2002). La mutación del sistema laboral, induce a autores como Beck a introducir categorías como la de régimen de riesgo para dar cuenta de estas transformaciones:

Por tanto, lo especial del régimen de riesgo no es que la sociedad se divida entre ganadores y perdedores. Esto vale para todas las sociedades de todas las épocas. Mucho más decisivo es que hasta las propias reglas sobre cómo se gana y se pierde se tornen borrosas e inaprehensibles para cada trabajador. (Beck, 2000, p.95)

Resalta sobre las cuestiones de régimen de riesgo o régimen flexible (éste último en la acepción que le da Sennett), que la implantación de este sistema socioeconómico y sociolaboral causa impactos en el ámbito individual y existencial de la vida de las personas, y que por tanto, al involucrar a una gran cantidad de sujetos, el tratamiento de sus consecuencias sociales entra en el campo de la economía política, y por ende, en el campo de las elecciones basadas en paradigmas de lo que la sociedad define previamente como deseable o para el bien común. En este sentido, Sennett (2000) subraya: “Por esta razón es útil la palabra “régimen”; sugiere los términos de poder sobre los cuales se permite operar a la producción y a los mercados” (p.30).

A partir de los años ochenta la categoría de flexibilidad laboral se ha vuelto clave para entender las mutaciones en las relaciones laborales. La flexibilidad laboral se ha relacionado con la tecnología reprogramable y con las nuevas formas de organización del trabajo que deberían superar el taylorismo-fordismo. También se la ha relacionado con precariedad en los empleos; se ha hecho extensiva su influencia a las reformas de los sistemas de segu-

ridad social, de la contratación colectiva y de las leyes laborales, e incluso se la ha visto asociada con la ruptura de los pactos corporativos de nivel estatal (De la Garza, 2000).

De lo anterior se desprende el cuestionamiento laboral que interroga sobre si los actuales esquemas en boga de producción y contratación implicarán la degradación paulatina y sostenida de las condiciones de trabajo de quienes se sometan a estas formas de empleo reflejadas en inseguridad salarial, inseguridad contractual, el aumento de cargas y tiempos laborales; y en el caso extremo, la implicancia de exclusión para aquellos que siendo disfuncionales al modelo de trabajo actual lo viven como pérdida del sentido de la vida o como sensación de fracaso en la vida laboral; igualmente surgen los interrogantes en cuanto a si mediante los esquemas de subcontratación se respetarán los derechos laborales colectivos representados en la existencia de la seguridad social, la contratación colectiva, el derecho a sindicalización y huelga. Los anteriores interrogantes sobre los efectos de la subcontratación pueden ser asociados a las recientes crisis económicas capitalistas como parte de las consecuencias perniciosas en la productividad del sistema (Bermúdez, Vanderhuck, & Fernández, 2007).

1.5 Mujer, juventud y trabajo

Las trayectorias de los jóvenes en el mundo del trabajo son algo más que historias autobiográficas; equivalen a la concreción en sus vidas de las estructuras y procesos sociales. En este sentido Harris (1987) resalta que el tiempo en las trayectorias personales está siempre delimitado, al menos, en dos sentidos: “*el tiempo personal y el tiempo histórico social*” (p.24 – 28). Ante el nihilismo moderno impuesto en todos los campos; desde lo social hasta lo económico, desde lo cultural hasta lo simbólico, parece que los jóvenes han evolucionado hacia procesos de adaptación constante, lo cual se refleja en sus trayectorias vitales y relacionales discontinuas y traslapadas, con inversiones relativas de todos los ritos y comportamientos que antes constituían símbolos de pertenencia a la vida adulta (el paso del estudio al trabajo, del noviazgo al matrimonio); pero que ahora se han convertido en “etapas reversibles” desprovistas de los significados sociales que antaño se les atribuía; etapas que parece que se diluyeran en el presente de nuestras sociedades.

Esto ha llevado, entre otras cosas, a la resignificación de los ritos y comportamientos sociales por parte de los jóvenes. También, a la revisión de las interpretaciones clásicas de las mismas teorías económicas y sociológicas, que ya no responden con tanta claridad cuestiones como ¿qué determina en mayor medida la transición de la educación al trabajo? ¿El origen social o los niveles de cualificación? ¿Las trayectorias pasadas de los jóvenes o sus proyectos a futuro? ¿Los cambios socioeconómicos o las nuevas formas de contratación de los empleadores? ¿Consiste la educación en un mecanismo efectivo de preparación de los jóvenes para el trabajo o sólo es un refugio contra el desempleo? (Machado, 2000)

Lo que sí parece ser una constatación en las sociedades occidentales modernas, es la mayor figuración en las estadísticas e indicadores sociales de bienestar y empleo, que reflejan condiciones de exclusión, desigualdad y pobreza, a los grupos de jóvenes, y especialmente a las mujeres. Esto llama la atención, en el sentido de que habría que llevar a cabo una diferenciación analítica y teórica de las condiciones de los jóvenes, que deberían de dejar de ser vistos como grupos homogéneos, para empezar a ser analizados en sus comportamientos y diferencias específicas. El caso de las mujeres cobra relevancia dado que, al menos, presenta una doble condición social problemática que la induce al riesgo: la de ser mujer y la de ser joven.

Por tanto, para entender el papel de la mujer en el mundo del trabajo se hace necesario situar la relación que se establece entre ella, la economía y la sociedad en un espectro más amplio de conocimiento. Para ello nos interesa resaltar algunas de las tendencias teóricas, campos de interés que se establecen en las investigaciones sociológicas, económicas sobre mujer y trabajo sin pretender agotar el tema. Se incluyen temáticas sobre trabajo precarizado y globalización vistas a través de los cambios en los modelos de desarrollo y sus impactos en el mundo del trabajo femenino extra doméstico, igualmente abordaremos las relaciones entre familia y trabajo desde una perspectiva de género, de igual manera nos centraremos en los efectos del trabajo extra doméstico en las condiciones de vida femenina lo que nos permitirá mostrar a las mujeres “y su necesidad de reconocimiento como seres sexuados en el mundo del trabajo” (De la O, 2009, p.250). No sobra mencionar que pondremos especial interés en resaltar los efectos que han conllevado los procesos de reestructuración económica con sus dinámicas de subcontratación labo-

ral sobre la condición de trabajo de las jóvenes féminas. Es en el sentido de los tópicos anteriores, que afirma Camacho: “El trabajo es un tema privilegiado para entender la posición de las mujeres en la sociedad ya que permite relacionar el ámbito público y el privado y superar esta dicotomía” (Camacho, 2008, p.32).

En América Latina los estudios de las temáticas que actualmente denominamos como género y trabajo datan de los años sesenta del siglo XX abordadas desde las disciplinas de la sociología, la antropología y la economía y básicamente se inscriben en dos grandes polos teórico-políticos: Las teorías sobre modernización y las teorías de la crítica feminista- marxista. En los sesenta las áreas de interés se centraron primordialmente en la urbanización y migración rural-urbana femenina, la vinculación de la mujer al servicio doméstico y al sector informal. En los años setenta el ascenso del llamado nuevo orden económico mundial, unido a los procesos de la división internacional del trabajo enmarcados en el campo más amplio de la globalización dio pie al estudio de la movilidad internacional del trabajo, incluido el trabajo globalizado femenino. A los anteriores tópicos se añade la discusión sobre el supuesto agotamiento del modelo de producción taylorista-fordista junto al advenimiento de nuevas prácticas productivas y gerenciales con las consecuentes repercusiones y efectos sobre la división sexual del trabajo primordialmente visto a través de la segmentación ocupacional con base en el género, la calificación y descalificación de la fuerza laboral femenina. En los años ochenta se asiste al tratamiento de temáticas en torno a la flexibilización laboral, la precarización del empleo femenino y la década de los noventa añade al tema del desempleo los fenómenos de exclusión y polarización social asociados a las prácticas de reestructuración productiva y las políticas de ajuste macroeconómicas; la primera década del siglo XXI estuvo marcada por la ampliación del radio de acción disciplinar de los estudios sobre la mujer con el enriquecimiento propiciado a partir de la introducción de la categoría género la cual ha ampliado la perspectiva y alcance de la discusión sobre los tópicos en cuestión (Arango, 2002).

La dinámica laboral de las mujeres es creciente en Latinoamérica aunque todavía no alcanza los niveles de ocupación de Asia y Europa; pero más allá de esto, lo cierto es que a nivel global tal como lo señala el sociólogo Anthony Giddens: “la feminización y la descualificación están directamente conecta-

das” (Giddens, 2000, p.157). El trabajo femenino en nuestro continente tiene un alto componente de actividades asalariadas, por cuenta propia y de trabajo doméstico no remunerado, tendiendo cada vez más hacia el sector servicios (De la O, 2009). Colombia es uno de los países latinoamericanos con más altas tasas de participación laboral femenina en los primeros años del siglo XXI. Este comportamiento que resalta desde la década de los ochenta está asociado a los cambios socio-demográficos en estos años, las altas coberturas educativas femeninas en todos los niveles y por supuesto con los fenómenos de flexibilización y precarización laboral del trabajo femenino (Urrea, 2010).

Desde un punto de vista estructural es posible encontrar correspondencias entre los modelos productivos vigentes según la época histórica en América Latina y las tendencias del trabajo femenino. Es así como en las etapas tempranas del proceso de industrialización la ocupación femenina es creciente y con un alto componente hacia el trabajo informal e invisible; los procesos subsecuentes de modernización y crecimiento económico desplazan la mano de obra femenina de las esferas de la producción hacia la esfera de los servicios; en las etapas más avanzadas del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) aumentan las industrias y la burocracia estatal lo que es propicio para una incorporación creciente y diversificada de la mano de obra femenina sobre todo en las áreas de servicios. El período siguiente marcado por la reestructuración económica y la orientación hacia los mercados externos de las economías de la región sigue acompañado del crecimiento en la participación del empleo femenino así como de su diversificación y polarización en los modos como se inserta en los mercados de trabajo (De Oliveira & Ariza, 2000); (Arango, 2004).

Durante el periodo de vigencia del modelo ISI la diferenciación entre los espacios productivos y reproductivos para la mujer se hizo más evidente a la vez que se le dificultaba conciliar el trabajo asalariado con el doméstico. Los años iniciales de consolidación de la producción fabril bajo el modelo ISI marcaron como un primer efecto el repliegue de la mujer al hogar y contribuyeron a una redefinición de los roles masculino y femenino alimentando la imagen tradicional del varón proveedor y la mujer ama de casa lo cual se reflejó en una construcción sociocultural que fortaleció la desvalorización del ámbito doméstico y en consonancia restó importancia económica

al trabajo femenino, reproduciendo en el imaginario social la idea de que: “la inserción laboral de la mujer, cuando la hay, es un aspecto secundario de su proyecto de vida, de la constitución de su identidad y de sus posibilidades reales” (Abramo, 2004, p.228), pese a que, como ya se mencionó, en las etapas posteriores del modelo ISI y en la siguiente época de reestructuración productiva impulsada por la apertura de mercados y el libre comercio la participación laboral femenina en el sector servicios e industrial fue en aumento (De Oliveira & Ariza, 2000); (Yáñez, 2004).

Las nuevas economías abiertas latinoamericanas surgidas en gran medida como producto de la crisis de los años ochenta han terminado por inducir cambios estructurales en el sistema que involucran la redefinición de los espacios público y privado motivados por las políticas de reducción de la injerencia del Estado en todo tipo de servicios sociales públicos descargando así gran parte de la responsabilidad de la familia en la mujer basándose en la suposición de roles familiares tradicionales ya inexistentes o rotos en nuestras actuales sociedades. En consonancia con lo anterior se resalta entre otras la falta de políticas públicas y privadas que propendan por la igualdad de oportunidades laborales entre géneros (Camacho, 2008); (De la O & Medina, 2008).

Uno de los aspectos que gravita alrededor del trabajo femenino lo constituye el fuerte peso ideológico que rodea a la actividad económica femenina y que se refleja no sólo en la esfera simbólica sino en las condiciones materiales del trabajo de la mujer a través del lugar que ocupa en el espacio social y el acceso a los recursos y posiciones de poder y prestigio. Así el trabajo se constituye no solo en espacio de producción de bienes materiales e inmateriales sino también de producción de relaciones sociales y a la vez de ideas y representaciones sobre estas actividades y relaciones. La ideología así cobra carácter de experiencia vivida a través del trabajo y no de mera imposición. Estos elementos refuerzan la producción de una doxa o sentido común socialmente construido referente al trabajo femenino que le asigna unas características específicas reales y simbólicas que se incrustan en la estructura social generalmente otorgándoles los lugares menos privilegiados a las mujeres en el mundo del trabajo. Los fenómenos concretos de la globalización y la flexibilización productiva unidos a los mecanismos ideológicos descritos también contribuyen a que las mujeres autogeneren un conjunto de dispo-

siciones y de autocontroles que resultan funcionales a los requerimientos de la producción en espacios altamente precarizados y exigentes como los encontrados en el mundo de la fábrica (Camacho, 2008).

Por otra parte, las relaciones entre familia y trabajo femenino en Latinoamérica también han sido objeto de estudio en el tiempo. Durante los años de expansión económica de los sesenta el interés de las investigaciones gira en torno a las condiciones familiares que obstaculizan la integración económica de la mujer en el ámbito productivo; en los setenta durante el período de agotamiento del modelo ISI las investigaciones giran en torno al papel mediador de la familia en las relaciones económicas entre hombres y mujeres y con la misma estructura económica del sistema; ya para los años de crisis y reestructuración económica enmarcados en las décadas de los ochenta y noventa para la región se aborda desde la perspectiva de género el estudio de la familia como ámbito de producción y reproducción de relaciones de inequidad entre hombres y mujeres (De Oliveira & Ariza, 2000); (De la O, 2009).

Consecuentemente con las anteriores ideas, el análisis de la familia como ámbito de producción y reproducción de inequidades de género parte del establecimiento de nociones como las de división sexual del trabajo la cual implica para la mujer el tener que participar en dos esferas de producción: la del trabajo extra doméstico y la del trabajo doméstico. Estas configuran para la mujer el sometimiento a la doble jornada de trabajo femenina y su concomitante sobrecarga laboral y también la desigual participación entre hombres y mujeres en el marco de las actividades productivas y reproductivas del hogar. Por supuesto debe mencionarse también que el trabajo doméstico de la mujer forma parte del trabajo invisible con poco reconocimiento económico y social. En el mismo sentido anterior se critica la división sexual del trabajo como una noción que naturaliza las relaciones de género dentro del marco de hombres proveedores, mujeres amas de casa y desconoce a esta como una construcción socio-histórica que alberga en su interior relaciones de poder y dominación masculina, entre otras configuraciones (De Oliveira & Ariza, 2000); (Giddens, 2000).

Resaltan las modalidades que apuntan hacia la subcontratación laboral, la cual cobra fuerza en la actualidad bajo los contextos de globalización y reestructuración económica tanto en los países desarrollados como en los países subdesarrollados y por supuesto en Colombia, las cuales se caracte-

rizan por emplear mano de obra joven, de baja calificación, proveniente de zonas rurales o urbanas deprimidas y con un fuerte componente femenino (Urrea & Rodríguez, 2012). Los estudios indican que industrias como las textiles, de confección y ensamblaje electrónico que trabajan bajo la modalidad de maquila en fábrica así como la maquila que usa trabajo a domicilio son modalidades eminentemente femeninas y forman parte de una estrategia empresarial en donde se prefiere contratar mujeres casadas y con hijos por características como su responsabilidad, compromiso, seriedad y disciplina y porque muchas de las habilidades requeridas para el trabajo extra doméstico las adquieren las mujeres en sus labores domésticas (Puig & García, 2012). En el otro lado del espectro de subcontratación se encuentra la de la mano de obra femenina joven que labora de forma itinerante entre maquilas, con poca o nula experiencia laboral en el sector formal de la economía y con desconocimiento de sus derechos laborales y cuya procedencia es de las áreas rurales o marginadas de su ciudad (Borelli, 2002).

Otra temática importante que ha sido abordada en la literatura sociológica feminista la constituyen los estudios sobre *desigualdad de género* en los mercados de trabajo y el *empowerment* femenino. Respecto al primero se han creado las herramientas metodológicas que permiten medir con objetividad este tipo de discriminación laboral: nociones como las de segregación ocupacional, discriminación salarial, precarización y feminización/masculinización (de las ocupaciones, los sectores y subsectores económicos) muestran la estructura diferencial de oportunidades entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo. Giddens refiriéndose a las desigualdades de género y sus implicaciones en términos de poder, riqueza y prestigio vistos a través de los fenómenos de estratificación social ha dicho que: “en sí mismo, el género es uno de los ejemplos más profundos de estratificación” (Giddens, 2000, p.159). Una de las características que más llama la atención sobre la segregación por sexo de la estructura laboral es su universalidad vista a través de la recurrencia del fenómeno en un amplio grupo de países con diferentes culturas y niveles de desarrollo económico. La segregación por sexo en el mundo del trabajo no es inocente y tiende a ser sistemática a medida que evoluciona el capital y sus lógicas; acarrea diferenciales en la calidad del trabajo, los ingresos y la movilidad social en el interior de las empresas y todo esto de manera negativa para las mujeres y con mayor peso sí son mujeres

jóvenes. En este sentido los procesos de especialización flexible y nuevos modelos productivos impuestos en Latinoamérica han mostrado de manera relativa un trato más benigno con ciertos segmentos de trabajadores masculinos y han descargado en las capas menos calificadas de las trabajadoras femeninas el peso de la inseguridad laboral (León, 2000).

Como ya se ha señalado, un aspecto que atañe a los análisis de género es el relacionado con la discriminación salarial por sexo lo cual se refleja en los diferenciales de retribución salarial entre hombres y mujeres con iguales calificaciones siendo menor remuneradas en este caso las mujeres; por su parte los procesos de feminización/masculinización muestran la evolución del cambio ocupacional entre hombres y mujeres arrojando los estudios como tendencia histórica y empírica casi siempre el deterioro de la calidad de las ocupaciones a las que acceden las mujeres (CEPAL, 2010). Todos los anteriores elementos señalados que restringen el acceso en condiciones dignas al mercado laboral por parte de las mujeres convergen en situaciones de exclusión social femenina:

Así, la recurrente asociación entre actividades *femeninas* y precariedad laboral es uno de los aspectos que más invita a la reflexión en los estudios sobre género y mercado de trabajo (Standing, 1989, 1996). Si bien por un lado la mirada longitudinal revela una relación de concomitancia entre la feminización y el deterioro de las ocupaciones, la observación transversal reitera, por otro, la obstinada sobrerrepresentación de las mujeres en los trabajos de peores condiciones relativas en distintos momentos históricos. Los análisis realizados tanto en México como en otros contextos de la región corroboran que el acceso de las mujeres al trabajo extra doméstico se da en condiciones de segregación (opciones restringidas), discriminación salarial (retribución desigual a las mismas capacidades) y precariedad laboral. (Arraigada, 1994; Pedrero et al., 1995; Parker, 1996; De Oliveira & Ariza, 1997; Saraví, 1997; citado por De Oliveira & Ariza, 2000, pág. 654)

Según se anotó con anterioridad en los últimos años ha emergido una línea de análisis denominada *empowerment* cuya pregunta central gira en torno a sí el trabajo femenino crea posibilidades reales de empoderamiento de las mujeres o solo contribuye a producir y reproducir los procesos de desigualdad a los que se ven sometidas en todos sus ámbitos de injerencia.

La noción implica una discusión sobre las relaciones de poder entre géneros y su modificación hacia posibilidades reales de participación de la mujer en todos los campos. En el sentido anterior y en particular tomando el caso de los trabajos a tiempo parcial en países desarrollados las encuestas han confirmado que existe mayor nivel de satisfacción laboral en éste tipo de contratación parcial que en los de jornada completa en las mujeres y lo anterior, supone (Giddens, 2000), se debe a que estos empleos mayoritariamente ocupados por féminas les permite a éstas asumir su vida doméstica a la vez que refleja su menores aspiraciones en el desarrollo de su carrera profesional en comparación a los hombres.

Estudios laborales han revelado que para el caso concreto de las industrias domiciliarias y de la maquila, más allá de cualesquiera otras implicaciones, el efecto que ha tenido el trabajo sobre el carácter de las mujeres ha sido positivo elevando su autoestima y siendo punto de partida como factor de cambio en otros aspectos de sus vidas. Lo anterior por ejemplo se hace perceptible en los estudios sobre mujeres indígenas inmigrantes desde el campo hacia los centros de producción de maquila en México (Veloz, 2010). Pero también y al otro lado del espectro laboral se encuentran las mujeres profesionales que logran mayor reconocimiento en su actividad; tal es el caso de las enfermeras de una reconocido Hospital Escuela de la Ciudad de México según estudios realizados por Tolentino; citado por Guadarrama, (2008) No obstante debe matizarse la percepción de la experiencia femenina en el trabajo extra doméstico pues esta varía de acuerdo al origen social, el nivel educativo y el grado de compromiso personal que se tenga con la labor, sin perjuicio de desconocer que el trabajo femenino tiene la virtud de brindar un núcleo articulador de la identidad femenina autónomo de las figuras masculinas. Precisamente aspectos como la dotación de significado para la mujer y la construcción de identidad a partir del trabajo se imbrican en recientes estudios que toman en cuenta además la influencia de aspectos socio-culturales y simbólicos en el análisis de las relaciones entre mercado de trabajo, mujer y relaciones de poder entre géneros. Debe mencionarse también que modalidades de trabajo tanto formal como informal terminan por yuxtaponer el mundo del hogar y del trabajo al mismo tiempo lo cual podría restringir efectivamente los procesos de independencia y autonomía de la mujer con todas las implicaciones para la vida de ellas que esto acarrea.

También agregaremos en este contexto que el trabajo cobra significados ambiguos toda vez que muchas veces indica independencia económica y toma de decisiones en el ámbito privado y sometimiento en la relación laboral en el ámbito público (Mendizábal, 2011).

Los anteriores enfoques expuestos para el trabajo femenino lo han sido desde la óptica sociológica; debe mencionarse que también existe una corriente económica con óptica femenina que eleva su voz de protesta frente a los postulados clásicos de la economía neoclásica, marxista y las corrientes institucionalistas entre otras tendencias, las cuales centran su atención básicamente en los fenómenos de mercado y excluyen a la mujer vista dentro de un enfoque económico-político como eje central de análisis; esta tendencia ha tomado forma de expresión en dos tipos de enfoques: la economía de género y la economía feminista. Mencionaremos de manera muy esquemática algunas de las características de estos enfoques con el ánimo de ampliar la visión sobre los estudios del mundo del trabajo femenino.

Al final de la década de los años sesenta a la par de la segunda ola del feminismo surge la economía de género corriente que trata de explicar desde la perspectiva de la mujer y a partir de registros estadísticos cuantificables la posición de la mujer en el mundo del trabajo. A partir de la economía de género se configuran dos corrientes: una que hace énfasis en los estudios de equidad de corte académico y que aboga por el reconocimiento dentro de la comunidad científica de los aportes femeninos y la otra el empirismo feminista del mismo corte que la anterior y que hace especial énfasis en el sesgo androcéntrico de la disciplina económica que invisibilizan la participación de la mujer en diversos aportes hechos a la disciplina (Mendizábal, 2011).

Hacia la década de los noventa se consolida la segunda corriente denominada economía feminista que podríamos decir corre en la misma línea de las anteriores corrientes mencionadas añadiendo que además hace énfasis en una posición de la ciencia económica que supere la economía positiva y sus pretendidos valores de ciencia ‘neutra’ y vaya más en sentido de una economía normativa o economía política que evidencie y corrija las relaciones de dominación de género que cristalizan a través de las relaciones sociales establecidas entre el capital y el trabajo. También ésta se ha subdividido en dos corrientes: la economía feminista de la conciliación y la economía feminista de la ruptura. La primera resalta la investigación empírica y cuantificable del mundo del trabajo femenino para evidenciar las desigualdades

de género; de igual manera introduce en su análisis el ámbito familiar cuestionando las relaciones que se establecen entre este y el sistema material de producción capitalista y va más allá al incluir las correspondientes formas de dominación de género que el sistema material engendra a nivel simbólico e imaginario y sus retroalimentaciones mutuas. Por su parte la economía feminista de la ruptura parte del cuestionamiento de todas las posturas conceptuales y metodológicas previas; resalta dentro de su enfoque la inclusión no sólo de las relaciones de poder entre géneros sino también el tener en cuenta las relaciones de poder que se establecen entre las mismas mujeres (Mendizábal, 2011).

1.6 La educación como medio de reproducción del orden sociolaboral

La educación no ha sido un campo ajeno a las transformaciones económicas surgidas en Latinoamérica en las últimas décadas del siglo XX. El régimen neoliberal, no sólo impactó el mercado laboral, sino que también dejó su impronta en los sistemas educativos de la región a manera de mecanismo de respuesta a los nuevos requerimientos de mano de obra flexible y adaptable a los cambios económicos y empresariales. De esta forma, los jóvenes se han visto compelidos a aumentar el nivel de sus cualificaciones, a la vez que experimentan la incertidumbre en su porvenir, donde se reconoce que un título profesional no es garantía de empleabilidad a futuro. De otra parte, cada vez más se evidencian los desacoples existentes entre una “educación instrumental” pensada a través de los enfoques del capital humano que han dominado los escenarios educativos desde los años noventa en contraste con la realidad de los mercados laborales desregulados, flexibles y con altos componentes de informalidad y con preocupantes indicadores de inserción laboral juvenil que presentan regiones como la latinoamericana (Livingstone, 1998).

No son del todo claras las transiciones que se establecen entre la educación y el mercado de trabajo teniendo como marco de referencia a la teoría del capital humano (Heinz, 2000). Las versiones optimistas del capital humano en los años sesenta, atribuían a la formación en educación de la mano de obra una gran parte del crecimiento de las economías occidentales; por

tanto, se terminaba por justificar una alta inversión pública en educación de nivel superior, principalmente. Los años setenta enfrentaron el advenimiento de las crisis económicas en occidente y el retroceso en la apuesta al desarrollo con base en la teoría del capital humano; en este estadio, se apostó al fortalecimiento de los mercados y la desregulación económica. Ya para los años ochenta, y ante la evidencia de los procesos de flexibilización económica en todos los mercados incluyendo el laboral y su mayor peso asociado a la inseguridad laboral de grupos como los juveniles, la teoría del capital humano fue usada como sustento de los procesos educativos que prepararan para los rápidos cambios tecnológicos a la nueva mano de obra.

Partiendo de lo anterior, se han dado dos constantes; en primer lugar, la reestructuración de los puestos de trabajo, como condición sine qua non de los rápidos movimientos del mercado y la economía competitiva de globalización creciente; lo cual requería una mano de obra altamente calificada, flexible y de competencias polivalentes que respondiera a estos cambios, contribuyendo así, al crecimiento económico y la productividad; y el segundo elemento era el de la privatización de la educación, bajo el supuesto económico del coste – beneficio individual que justificaría el asumir la educación como mercancía adquirida en el mercado, y por la cual se debería de pagar un precio, dado el beneficio propio para el individuo que la adquiriría. Estos criterios del individualismo-utilitarista aplicado a la educación como mercancía, marcaron el rumbo de las políticas educativas en la mayor parte de los países de occidente y la región latinoamericana en las últimas décadas (Wyn & Dwyer, 2000).

La imposición del modelo de mercado que paulatinamente apropia la educación, haciendo énfasis en los logros “meritocráticos” de los individuos y sustentados principalmente en la nueva teoría del capital humano, puede ser vista como la extensión lógica del régimen neoliberal que a través del sistema educativo reproduce las condiciones competitivas del mercado, generando una representación del estudiante sin antecedentes socio históricos o experiencia de vida previa. De allí que sus resultados educativos en términos de éxitos o fracasos sean atribuidos exclusivamente a él como individuo que se instruye (y compite por la calificación), sin consideración alguna de su biografía, ni del sistema educativo que lo cobija, como copartícipe y corresponsable de los resultados obtenidos; es decir, naturalizando

la diferencia. El énfasis puesto en el estudiante como individuo, desfigura u oculta las relaciones de poder que se entretajan en el sistema educativo, alimentando una ideología del auto logro o “emprendimiento” educativo, que en últimas, tiende a perpetuar la violencia estructural y la violencia simbólica inscrita en la asimetría de las relaciones sociales que reproduce el sistema educativo encubierta bajo la ilusión de neutralidad; tal como ilustra Bordieu & Passeron (1995):

Todo poder de violencia simbólica, o sea, todo poder que logra imponer significaciones e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuerza (p.44).

La educación para la juventud debe tratar de adaptarse a los siguientes cambios del entorno laboral que parecen ir de la mano con los movimientos globales de la economía a nivel mundial y que involucran a los segmentos juveniles directamente: la prevalencia del sector servicios como generador de empleo, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en competencia directa con los hombres en algunos segmentos del mercado laboral y el aumento del empleo a tiempo parcial, el aumento del desempleo de largo plazo, los mayores y crecientes niveles de cualificación en el mercado y en contraste, el mayor grado de inseguridad laboral para los profesionales, las brechas crecientes entre los empleos de ingresos más altos y el deterioro de los empleos de menores ingresos. Lo anterior se confronta con las tendencias en la educación para la juventud, en donde resalta: la creciente y doble condición de estudiante-trabajador entre los jóvenes, el deterioro de las oportunidades laborales para la mano de obra no calificada, el aumento de las dificultades de inserción laboral y el creciente empleo a tiempo parcial para los jóvenes profesionales, el desajuste entre las cualificaciones reales y las demandas de empleo en el mercado (Wyn & Dwyer, 2000).

A las anteriores condiciones de cambio económico y de incertidumbre e inseguridad laboral, se suman aquellas condiciones sociales de origen, de índole socio económico y cultural de los jóvenes, las cuales contribuye a producir y reproducir el sistema educativo, potenciando en muchas ocasiones las brechas educativas, de futuro laboral y profesional de los jóvenes de manera implícita y contribuyendo a introyectar en ellos un ethos de perte-

nencia resignada a cierto lugar en el mundo. “Así, la autoridad legitimadora de la educación puede multiplicar las desigualdades sociales porque las clases más desfavorecidas, demasiado conscientes de su destino y demasiado inconscientes de los caminos por los cuales se realiza, contribuyen de este modo a su realización” (Bourdieu & Passeron, 2009, p.109).

Lo que arroja el panorama socioeducativo actual es la difusa relación entre educación y movilidad social; no se llega a saber si efectivamente el mayor nivel de cualificación garantiza una mejor calidad de vida y ascenso en la escala social. Lo que sí parece cierto, es que la no cualificación se convierte en marca indeleble de rezago social. Entre tanto, la ideología de la educación y la planificación económica, privilegia un modelo de estricta correspondencia entre las demandas del mercado de trabajo, el nivel de cualificaciones y logros profesionales, evitando de paso los incómodos cuestionamientos sobre los desajustes entre los requerimientos de un mercado laboral cambiante, que va al ritmo de la volátil economía y las competencias brindadas a través del sistema educativo, y de paso, inclinándose por un sistema de autoevaluación autárquico, contenido al interior de la propia aula que vende la ilusión de estar “preparado para el futuro” al estudiante.

1.7 Método

Estrategia metodológica

En este apartado se presenta la estrategia metodológica, el tipo de diseño utilizado, la técnica de recolección de datos, las categorías empleadas y sus fuentes. Los aspectos del diseño y construcción de entrevistas, y demás particularidades metodológicas, se recogen en los anexos al final del documento.

La estrategia metodológica corresponde a un diseño de análisis cualitativo, que parte de rastrear las experiencias particulares de jóvenes hombres y mujeres en proceso de inserción laboral, con nivel de educación técnico – tecnológico, egresados del Sena-Palmira, Valle, entrevistados durante el mes de agosto de 2018. Tal y como lo argumentan Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014, “el enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (p. 358).

El diseño metodológico del estudio presentó una estructura cualitativa, es de tipo no experimental, temporalmente transeccional, y de alcance exploratorio-descriptivo. Se trató de un diseño de investigación no experimental dado la imposibilidad de control y réplica de las variables a estudiar, de corte transversal toda vez que se obtendrá información en una toma única en el tiempo de la muestra seleccionada, la cual corresponde a egresados de carreras Técnicas y Tecnológicas pertenecientes al Sena-Palmira, Valle. A partir de aquí se indagó con un nivel de profundidad exploratorio – descriptivo, sobre las condiciones de inserción laborales y la percepción de la formación para el trabajo recibida a nivel Técnico y Tecnológico en el Sena. En cuanto a la recolección y tratamiento de los datos; se llevaron a cabo entrevistas en profundidad semiestructuradas alrededor de categorías significativas de los procesos de formación para el trabajo e inserción laboral, las cuales se analizaron a través de la técnica de análisis del discurso sociológico, señalando regularidades y destacando singularidades de las trayectorias laborales de los jóvenes participantes.

Además, el diseño metodológico de la presente investigación, corresponde a un estudio de caso, que pretende acercarse en profundidad para su comprensión a un grupo de fenómenos sociales específicos con sus respectivas interrelaciones y sus nexos con las experiencias, vivencias y percepciones particulares de jóvenes hombres y mujeres en proceso de inserción laboral, con nivel de educación técnico-tecnológico, egresados del Sena-Palmira, Valle. Esto llevó a la investigación de elementos empíricos y socio – históricamente situados, como parte de la construcción de lógicas y sentidos experimentados por los sujetos entrevistados que contribuyen a conformar su realidad “para construirla como caso particular de lo posible, como un caso de figura en el universo finito de configuraciones posibles, tratando de asir lo invariante, la estructura, en cada una de las variables observadas” (Bourdieu, 1997, pág. 9).

Por último, la interpretación sociológica como parte del análisis del discurso sociológico, apunta al establecimiento de conexiones entre los discursos producidos por los sujetos analizados, los cuales a su vez se entrelazan con el espacio social en que dichos discursos han sido producidos. Se parte de reconocer al sujeto entrevistado como un generador de discursos media-

dos por su propia realidad social: el lugar que ocupa en la estructura social y la subjetividad propia emanada de su particular punto de vista. Además, se pretende abordar al sujeto como productor y reproductor de prácticas y discursos sociales, dado que dicho discurso refleja las condiciones sociales en que ha sido producido, por tanto, su análisis revelaría condiciones fundamentales de la vida del sujeto estudiado y de la estructura social misma (Ruiz, 2009). Este tipo de análisis se abordaría principalmente en este documento en las conclusiones y en la discusión de resultados.

Participantes

La presente investigación ha sido desarrollada a partir de la elección de una muestra intencional de nueve (9) egresados, cinco (5) mujeres y cuatro (4) hombres, de carreras Técnicas y Tecnológicas del Sena-Palmira, Valle, en el mes de agosto de 2018, como parte de la construcción de un estudio de caso que arroje luces sobre la inserción laboral de jóvenes hombres y mujeres y sus condiciones educativas relevantes para el trabajo. Se pretendió que la muestra reuniera las siguientes características acordes a los objetivos del estudio:

- Que fuesen egresados del Sena-Palmira, Valle.
- Que hubieran cursado carreras Técnicas o Tecnológicas por ser el tipo de formación más representativa del Sena.
- Cuatro (4) hombres y cinco (5) mujeres, buscando el equilibrio en la representación de sexo.
- Que entraran en la definición de jóvenes, entre las edades de 14 a 28 años y de acuerdo a la definición establecida en el Estatuto de Ciudadanía Juvenil - Artículo 5 de la Ley 1622 de 2013.

Además, se trató de una muestra elegida por conveniencia, toda vez que los criterios de elección de los sujetos entrevistados, además de los especificados con antelación, se basaron en que laborasen en el mismo sitio de trabajo del investigador o que fueran referidos por alguno de los previos entrevistados o por conocidos del investigador.

De acuerdo a lo anterior, los participantes Pedro y Luisa, trabajan en labores administrativas en una institución universitaria de Palmira, Valle, en la cual también labora como docente el autor de la presente investigación;

A su vez, Julio es un estudiante de 5to. Semestre de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad citada, donde a su vez enseña el Profesor - investigador. Las entrevistadas Juana y Julieth fueron contactadas a través de una ex alumna del Investigador. Julieth es la esposa de un familiar de la ex alumna del Profesor; esta última le sirve como puente de contacto entre ella y el investigador. El mismo caso sucede para Marco, quien es el hermano de otra ex alumna del Profesor y a quien ella contacta para que se le haga la entrevista. En relación a Adriana y Luz son amigas de la cuñada del investigador y es ella quien hace el contacto para que estas sean entrevistadas. A su vez, Luz contacta a Santiago para que sea entrevistado. Todos los entrevistados dieron sus testimonios sin contraprestación alguna e incluso usando su tiempo libre de descanso de los fines de semana, en el caso de los que laboraban.

Instrumentos

Se usó como técnica de recolección de datos la entrevista en profundidad, la cual se estructuró a partir de las siguientes categorías de rastreo de la información que guiaron las preguntas de investigación: a) condiciones sociolaborales iniciales de acceso al mercado laboral, b) percepción de la condición de acceso / obstáculo laboral, c) percepciones sobre la actual condición laboral, d) percepción de las condiciones de formación para el trabajo, e) percepción de las expectativas laborales y educativas de los sujetos entrevistados.

Sobre la relación entre los objetivos, las categorías de rastreo / análisis, las subcategorías y las preguntas para las entrevistas que se desprenden como resultado secuencial de los anteriores elementos de análisis, se puede agregar que estos cumplen, en primer lugar la función metodológica de garantizar la consistencia lógica y sistematicidad del estudio (ver cuadro 1 y anexo 3).

En el sentido anterior, cada uno de los objetivos propuestos ha sido abordado previamente de manera teórica en el estudio. Estos criterios teóricos se sistematizan a través de la delimitación de ciertas de sus características expresándolos en las categorías analíticas propuestas y se vuelven operativas para su rastreo empírico a través de las subcategorías pertinentes de análisis las cuales terminan por expresarse como preguntas.

Cuadro 1.

Relación entre los objetivos y las categorías de rastreo /análisis

Objetivo específico	categorías de rastreo /análisis
Identificar las condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira - Valle.	Condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira - Valle.
Describir las condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira - Valle.	Condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira - Valle.
Describir la percepción sobre la actual condición laboral, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira - Valle.	Percepción sobre la actual condición laboral, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira - Valle.
Describir la percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira - Valle.	Percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira - Valle.
Indagar sobre las expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira - Valle.	Expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del S Sena, Palmira - Valle.

Fuente: El autor.

Lo anterior se puede ilustrar con un ejemplo:

1. En relación al objetivo 1. “Identificar las condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral”, se determina como categoría de rastreo “condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral” y como subcategorías: contrato inicial, salario inicial, o condiciones de desempleo, entre otras. Lo que lleva a preguntas del tipo ¿qué tipo de contrato tuvo en su primer empleo como Técnico / Tec-

nólogo? (de igual manera se procede para los siguientes objetivos de acuerdo a sus requerimientos específicos).

De acuerdo a lo anterior, y aplicando el criterio metodológico de dependencia; el cual hace referencia a la “confiabilidad cualitativa”; es decir, la garantía de la consistencia lógica del método empleado, en el objetivo 1, la construcción categórica propuesta con un alto grado de consistencia para satisfacer el abordaje empírico del objeto de investigación es el especificado en la matriz de análisis del presente estudio (ver anexo 3). Esto es así, porque diferentes investigaciones en el ámbito sociológico y económico abordan las mismas categorías de análisis para explicar los fenómenos de inserción laboral y educación para el trabajo, tal como se documenta en el estado del arte y los referentes teóricos del presente estudio, recolectando datos cualitativos comparables y llegando a resultados de investigación equivalentes. Por extensión, para los demás objetivos específicos las categorías de análisis abordadas forman parte del “corpus” teórico aceptado para rastrear, identificar y discutir los fenómenos expuestos en relación a la inserción laboral y competencias laborales (categorías analíticas como empleo, desempleo, nivel de formación o expectativas laborales, forman parte del arsenal conceptual y teórico asociado a estos temas), acercando en conjunto este tipo de estudios hacia una mayor “consistencia de los resultados” (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Procedimiento

La primera fase correspondió a la contextualización de la investigación, en donde se procedió a establecer el estado del arte sobre los estudios previos en el campo de la inserción laboral juvenil en Latinoamérica y Colombia; así como a describir las condiciones del mercado laboral de la juventud en Colombia. Igualmente, se recopiló información sobre los marcos jurídicos que rigen el mercado de trabajo en Colombia, la educación para el trabajo y el papel del Sena en el escenario de la formación Técnica y Tecnológica. En la segunda fase se llevaron a cabo las entrevistas en profundidad guiadas por las categorías de rastreo señaladas con anterioridad. Se recopiló la información en tablas matriciales para el análisis del discurso sociológico en donde se examinaron e interpretaron las diferentes respuestas de los sujetos entrevistados detectando regularidades del discurso y destacando diferencias significativas. De igual manera se contrastaron las respuestas de los entre-

vistados con la literatura previa de investigaciones que abordan temáticas similares para su discusión teórica, todo lo cual quedó registrado en la discusión de resultados y conclusiones.

2

La educación y el trabajo de la juventud en Colombia

En tiempos de globalización y de la denominada sociedad de la información y el conocimiento, se hacen recurrentes los requerimientos de formación continua para el capital humano por diversos actores implicados en el sistema productivo, lo que crea la sensación de una falta perpetua de capacitación de la mano de obra que no alcanza a satisfacer las expectativas ni laborales, ni productivas. Al respecto, se distinguen dos posturas claras, bien se trate de empresas contratantes, agencias o departamentos seleccionadores de personal, sindicatos y los mismos colectivos de jóvenes trabajadores en situación de inserción laboral. Por un lado, y en términos cualitativos, se enfatiza en la falta de formación de calidad y/o pertinencia, generando disfuncionalidad entre el posible trabajador y el aparato productivo. De otra parte, y en un sentido cuantitativo, se hace énfasis en un exceso de inventario en capital humano que no es absorbido en las tareas de producción (Brunet & Belzunegui, 2003).

En este contexto de demanda de educación, capacitación continua y trabajo para la joven mano de obra, los indicadores respectivos ofrecen un preocupante panorama para Colombia, ya sea a nivel interno o sí se comparan con los países de la región. Por tanto, si se quiere realmente ejecutar una política pública acorde con el objetivo propuesto por el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes, 2008), que lleve a Colombia a cumplir la meta de ser el país más educado en Latinoamérica al año 2025 y uno de los tres países más competitivos en la región al año 2032, se debe llevar a cabo un debate serio que involucre a todos los actores sociales implicados en temas de educación y trabajo, los cuales posicionen estos temas en el imaginario colectivo y como proyecto de nación.

El objetivo del capítulo es brindar una visión panorámica del actual estado de la educación superior técnica y tecnológica con énfasis en la formación para el trabajo por competencias brindada por el Sena; reflexionar sobre las principales políticas y medidas de acción pública prospectivas que se proponen por parte de organismos gubernamentales y del sector productivo en torno al papel del Sena como ente educativo y formador de mano de obra técnica calificada. Así mismo, resaltar los aspectos de la legislación laboral que conducen a los procesos de flexibilización del mercado laboral del país, principalmente desde los años noventa del siglo pasado y la evolución del mercado de trabajo de los jóvenes en Colombia con énfasis en sus 13 principales áreas metropolitanas desde principios del siglo XXI, a través de indicadores macroeconómicos laborales que faciliten la comprensión de su evolución y estado actual.

El capítulo presenta el siguiente orden: en primer lugar se abordan temas legales significativos sobre juventud, trabajo y educación enmarcados en la Constitución Política de Colombia de 1991, ilustrándose algunas de sus incidencias más significativas en el ámbito de las políticas públicas para el colectivo en cuestión examinado, a saber; los jóvenes. En segundo lugar se reflexiona sobre el estado actual de la educación superior en Colombia y específicamente sobre el papel jugado por el Sena en el ámbito de la formación técnica y tecnológica, en relación con la implementación de su Sistema Nacional de Cualificaciones para el Trabajo y diversas recomendaciones prospectivas de política pública educativa y laboral que abren la discusión sobre su pertinencia de cara al mejoramiento en la prestación del servicio educativo y formativo laboral por parte de la entidad. En tercer y último lugar, se describen y analizan las condiciones legales que llevan a la implementación de los procesos de flexibilización laboral en Colombia desde los años noventa del siglo pasado y su reflejo en los indicadores laborales de las 13 principales áreas metropolitanas del país, visto a través de grupos especialmente vulnerables en el ámbito del trabajo como son las mujeres y hombres jóvenes en proceso de inserción laboral.

2.1 Aspectos legales sobre juventud, trabajo y educación

Iniciamos resaltando algunos de los aspectos normativos más importantes, que han incidido en la regulación de la educación para el trabajo con én-

fasis en la juventud de acuerdo al sistema legal colombiano desde la década de los noventa; lo que tiene especial prevalencia en el proyecto educativo – laboral, implementado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el cual se enmarca en lo legal e institucional en la Constitución del 91 y en las diferentes políticas de educación, juventud y trabajo diseñadas para satisfacer las necesidades de una población, que como la joven, cada vez más, el Estado social de derecho Colombiano reconoce como población en potencial riesgo social.

La Ley 375 de 1997, empezó por reconocer la condición de los jóvenes como sujetos de derechos a partir de una definición etérea entre los 12 y 25 años de edad. Igualmente, por medio de esta ley se creó la Consejería para la Juventud, la Mujer y la Familia (conocida como la Ley de la Juventud), la cual establece el marco institucional y la orientación de las políticas, planes y programas, para la formación integral del joven, por parte del Estado y la sociedad civil. En este mismo sentido, el Plan de Desarrollo 1994 – 1998, denominado El Salto Social, en la administración del Presidente Ernesto Samper, contempló la creación en el año 1994 del Viceministerio de la Juventud y en el año 1995 se aprobó el documento 2794 del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), donde se reafirmó al joven como sujeto de derechos y deberes. En el gobierno del Presidente Pastrana se ejecutó el Plan de Desarrollo 1998 – 2002, llamado Cambio para Construir la Paz, el cual constaba de cinco estrategias básicas para los jóvenes: i) impulso a la promoción juvenil y a las estrategias de promoción integral, ii) integración a los servicios para jóvenes, iii) desarrollo democrático y solidario de la juventud, iv) formación para el trabajo y el desarrollo productivo y v) organización del sistema nacional de juventud y fortalecimiento de los espacios de participación juvenil.

A su vez, la Ley 1622 del 29 de abril de 2013 o Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil, resalta dos aspectos de los derechos civiles de la juventud trascendentes en épocas de globalización: el reconocimiento internacional de la ciudadanía juvenil y el acceso de los jóvenes a las políticas públicas, al menos en derecho positivo; lo cual queda establecido en su artículo primero del Título 1 de las disposiciones generales, cuyo objeto es “Establecer el marco institucional para garantizar a todos los y las jóvenes el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil en los ámbitos, civil o personal, social y público, el goce

efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno y lo ratificado en los Tratados Internacionales, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización, protección y sostenibilidad; y para el fortalecimiento de sus capacidades y condiciones de igualdad de acceso que faciliten su participación e incidencia en la vida social, económica, cultural y democrática del país.” No sobra mencionar que dicha Ley estatutaria de Ciudadanía Juvenil se modificó recientemente a partir de la Ley 1885 del primero de marzo de 2018.

En el plano educativo, la Ley 30 de 1992, fungió como marco para que el Consejo Nacional de Acreditación, contribuyera al desarrollo de la educación como un derecho y servicio público con función social, so pena de los intentos por desmontarla. En igual sentido, y tratando de subsanar las deficiencias en materia educativa, para febrero de 1996 el Ministerio de Educación Nacional presentó al país el Plan Decenal de Educación 1996 – 2005, llamado, “La educación un Compromiso de Todos”, como documento prospectivo sobre la educación colombiana en los siguientes 10 años. Le siguió el Plan Decenal de Educación 2006 – 2016, titulado “Pacto social por la educación”, el cual, en aspectos relacionados con la juventud, hizo énfasis en la educación para la democracia, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), la prevención de la violencia juvenil a todos los niveles de la sociedad, la atención a la primera infancia, la investigación e innovación pedagógica, la ampliación de cobertura y subsidios educativos focalizados y equitativos, la formación para el trabajo y la responsabilidad social con la juventud.

En materia de empleo, desigualdad y pobreza, a partir de la Ley 789 de 2002, se impulsaron programas como Familias en Acción y Jóvenes en Acción, entre otros. También resaltaron medidas como el apoyo dado a los afiliados a las Cajas de Compensación Familiar que perdieran sus empleos, mediante subsidios representados en bonos los cuales darían derecho a ciertos servicios de las entidades equivalentes a un 50% del salario mínimo. De este mismo tenor fue la creación de estímulos para la generación de empleos en las micro, pequeñas y medianas empresas, del tipo subsidios al empleo, recursos de crédito y exención de parafiscales para empresas que emplearan personas vulnerables y estudiantes. El Sena dejó de detentar el monopolio de la formación para el trabajo y se reglamentaron los contratos de aprendi-

zaje: la ley permitió remunerar a los aprendices por debajo de salario mínimo, se estableció la obligatoriedad del contrato de aprendices para empresas que ocuparan quince o más trabajadores, o en su defecto, el pago de una cuota monetaria para financiar un fondo para la promoción empresarial del Sena. Igualmente, se adoptaron medidas para disminuir costos laborales: la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo hasta las diez de la noche, la reducción del sobrecargo para el trabajo durante los festivos y dominicales y la reducción a la mitad de la indemnización por despidos sin justa causa. Tal parece que los efectos obtenidos con estas medidas laborales, han sido los de intensificar la flexibilización laboral, con impactos negativos en la calidad del trabajo, especialmente, en los jóvenes usuarios de los programas de formación para el empleo.

La legislación colombiana ha dado un giro en materia de empleo juvenil hacia el emprendimiento; esto resalta en la Ley 1014 del 26 de enero de 2006 o Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento, la cual, a partir de 10 objetivos básicos establece la promoción de los jóvenes emprendedores y sus organizaciones en Colombia. A esto mismo apunta la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010 o Ley de Formalización y Generación de Empleo, la cual incentiva la formalización de las empresas en etapas tempranas, con el objeto de disminuir costos y aumentar beneficios al integrarse formalmente a la economía.

Las anteriores leyes citadas y que forman parte del derecho positivo, se expresan de manera limitada a través de las políticas públicas y sociales del gobierno, los planes de desarrollo y diferentes programas en el ámbito de la juventud. Sobre lo anterior, recae el poco peso institucional de los entes gubernamentales y las prácticas de diversos agentes sociales, colectivos e individuales, que a su vez reflejan intereses propios y orientaciones políticas, las cuales forman parte de las limitaciones operativas y de implementación de los programas, así como de las deficiencias administrativas, institucionales y de políticas públicas (Cardona, Macias, & Suescún, 2008).

A manera de síntesis se puede resaltar que los jóvenes han avanzado en cuanto al reconocimiento de espacios políticos y legales representados en derechos civiles a nivel nacional e internacional en términos de derecho positivo, lo cual en el ámbito interno se ha reflejado en el desarrollo de incipientes políticas públicas educativas y algunas con énfasis en el emprendimien-

to juvenil productivo. En contraste, muchas de las medidas legislativas que impulsan condiciones de flexibilización laboral recaen directamente sobre los jóvenes en proceso de inserción laboral de manera negativa. Lo anterior, unido a las deficiencias del aparato administrativo en Colombia representado a través del exceso de politización de sus instituciones públicas (baja racionalidad burocrática en sentido weberiano), termina por contribuir a la ineficiencia de las políticas públicas y programas educativos y laborales dirigidos a los jóvenes en proceso de inserción laboral en Colombia.

2.2 La educación superior en Colombia

Según el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes, 2008), la meta de Colombia es ser el país más educado en Latinoamérica al año 2025 y uno de los tres países más competitivos de la región al año 2032. En busca de estos objetivos el Plan Nacional de Desarrollo 2014–2018, incluyó como sus tres pilares estratégicos a la paz, la equidad y la educación, en documento formulado por el Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2015). Lo anterior, pareciera corresponderse con la importancia que ha venido ganando el rubro educación en el presupuesto nacional en los últimos años. Al año 2017, el rubro educación era el de mayor asignación de recursos presupuestales, contando con 33 billones de pesos.

La inversión en educación, está sustentada, principalmente, en la teoría del capital humano. Los diferentes organismos nacionales e internacionales que formulan políticas públicas al respecto y que toman decisiones en los ámbitos educativos parten del supuesto de que una mano de obra capacitada y acorde a los requerimientos del aparato productivo, terminará por generar mayores niveles de productividad y concomitantemente de competitividad. Dentro de los efectos sociales que destacan a partir de mejores niveles de educación, se apunta a la reducción del desempleo y de la informalidad laboral, generando por estas vías bienestar y movilidad social ascendente (BID, 2016). En Colombia existen grandes retos para cerrar brechas de capital humano a nivel de la región latinoamericana y a nivel del interior del país, que se reflejan en importantes indicadores de la educación superior. La

evolución de la tasa de cobertura bruta⁶ en educación ha sido acelerada en los últimos años, siendo del 37% en el año 2010 y creciendo hasta el 51,5% en el año 2016, lo que significó el ingreso al sistema educativo terciario en este lapso de tiempo de más de 560 mil estudiantes (alrededor del 20%, gracias al SENA); no obstante, a nivel de la región latinoamericana, Colombia se ubicó con un porcentaje del 49%, ligeramente por encima del promedio regional (47%). En cuanto a deserción⁷ educativa, para el año 2016 casi la mitad de los estudiantes de nivel técnico, tecnológico o profesional universitario, desertaron de sus carreras con el transcurrir de los semestres, acumulándose un porcentaje de deserción hacia el final de sus carreras a nivel técnico profesional del 42,9%; a nivel tecnológico del 40,7%; y a nivel universitario del 44,8% (CPC, 2017).

Las brechas de calidad en la educación superior colombiana son preocupantes. Al año 2016, a nivel técnico profesional de 714 programas solo 15, equivalentes a 2,1%, contaban con acreditación de alta calidad. A nivel tecnológico de 1513 programas solo contaban con acreditación de alta calidad 67 (4,4%), y a nivel de profesional universitario de 3941 programas, solo 835 estaban en acreditación de alta calidad, equivalente al 21,2%. En síntesis, existían al año 2016, 6180 programas de educación superior en Colombia de los cuales sólo 917 contaban con acreditación de alta calidad, lo que equivalió al 14,9% de los programas. Visto por instituciones, al año 2016, de 19 instituciones técnico – profesionales, ninguna contaba con registro de alta calidad, de 29 instituciones tecnológicas, sólo dos contaban con éste registro. En cuanto a instituciones universitarias, de 135, únicamente 5 tenían registro de alta calidad y en cuanto a las universidades, de 99 entidades, 34 contaban con el registro. En general, de 282 entidades de educación superior en Colombia al año 2016, solo 41, equivalentes al 14,5%, contaban con registro de alta calidad educativa (Mineducación, 2017).

⁶ COBERTURA BRUTA: Cantidad o porcentaje de la totalidad de estudiantes matriculados en el sistema educativo. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-82546.html>

⁷ DESERCIÓN EDUCATIVA: Puede entenderse como el abandono del sistema escolar por parte de los estudiantes, provocado por la combinación de factores que se generan tanto al interior del sistema como en contextos de tipo social, familiar, individual y del entorno. La tasa de deserción intra-anual solo tiene en cuenta a los alumnos que abandonan la escuela durante el año escolar, ésta se complementa con la tasa de deserción interanual que calcula aquellos que desertan al terminar el año escolar. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-82745.html>

En síntesis, los bajos niveles de cobertura educativa superior de Colombia que apenas sí superan en dos puntos porcentuales a los de la región Latinoamericana; en el ámbito interno, los altos niveles de deserción escolar superior y los bajos niveles de calidad educativa a nivel de educación superior (esto último se refleja con mayor fuerza en la educación superior de nivel técnico y tecnológico), hacen muy difícil que se cumpla la meta provista por parte del Consejo Nacional de Política Económica y Social, de hacer de Colombia el país más educado de la región latinoamericana al año 2025 y mucho menos de ser una de las tres economías más competitivas de la región al año 2032, toda vez que la baja calidad educativa del sistema de educación superior colombiano no propiciaría la adquisición de las competencias y en general la calidad en la cualificación requerida en capital humano, necesaria para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los jóvenes trabajadores colombianos.

2.2.1 El Sena

A continuación se pretende - de forma breve - contextualizar histórica y socialmente a la institución Sena, sus orígenes en la ciudad de Palmira, Valle, las principales características educativas de su sistema de formación técnico y tecnológico para el trabajo, el cual es cursado por los jóvenes egresados trabajadores, quienes son los sujetos de la presente investigación; así como aspectos del actual escenario educativo de la institución que involucran la discusión, por parte de agentes públicos y privados, sobre aspectos misionales de la entidad vistos a través de los posibles impactos de sus programas educativos y sociales en la formación de los jóvenes profesionales y de los correspondientes programas y políticas públicas que los sustentan.

Orígenes del Sena - Colombia

Rodolfo Martínez Tono, cartagenero, egresado de la Universidad Nacional, quien fue Registrador Nacional del Estado Civil, Diplomático y Ministro de Trabajo encargado, emprendió un sueño en la orilla del Lago Lemán, Suiza, en el transcurso de una cena con Francis Blanchard⁸, director de la División de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Un sueño que fue concebido en 1957 y se transformaría en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) mediante el Decreto - Ley 118, del 21 de junio de 1957 durante el Gobierno de la Junta Militar, que asumió el poder después de la renuncia del General Gustavo Rojas Pinilla a la presidencia de Colombia.

⁸ Blanchard le propuso crear una organización descentralizada del Estado y con financiación autónoma.

La industria pretendía conquistar nuevos mercados y necesitaba más trabajadores y mejor calificados, métodos modernos y cambios drásticos en la productividad. Sus funciones, definidas en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, eran brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería y la ganadería (SENA, 2012).

En 1960 el Sena firmó convenios con la OIT y el Fondo Especial de las Naciones Unidas. En esta misma década se crearon los centros agropecuarios y la División Agropecuaria. En 1990 mediante la Ley 119 de 1994 se empezaron a brindar programas de formación profesional integral en todas las áreas del conocimiento. Para el año 2001 el SENA suscribió compromisos con el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional del Ministerio de Agricultura. Al día de hoy cubre cerca del 100% de los Municipios con sus centros de formación profesional y aulas móviles con acceso a internet.

Orígenes del Sena – Palmira

Como programa dependiente del Centro de Comercio y Servicios de Cali se instaura la primera sede del SENA en Palmira en 1967; en la década del 70 logra ampliar la cobertura arrendando el segundo piso del Banco de Occidente y bajo la dirección de la Dra. Martha Pérez de Mejía como Gerente Regional se comienza la negociación del lote para construir la sede actual, cuyo primer nombre fue “Centro Múltiple de Palmira”, inaugurándose finalmente en el año 1978 en el mes de noviembre.

Finalizando la década del 80 el Servicio Nacional de Aprendizaje inicia negociaciones con el Gobierno de Italia firmando el convenio de Cooperación Técnica Internacional; y con el proyecto “Construcción de Obras Civiles” los instructores de este proyecto reciben capacitación y transferencia de tecnologías, consiguiendo el traslado y apoyo de los instructores del Centro Agropecuario de Buga.

En 1997 se vuelve a firmar el convenio de Cooperación Técnica Internacional con el proyecto de Maquinaria Pesada. En este tiempo el Sena adquiere gran importancia a nivel nacional por su capacidad de brindar formación en maquinaria pesada en la Guajira, Valle y Risaralda.

En 2001 el Centro Multiseccional Palmira (SENA), adquiere simuladores de hidráulica para maquinaria móvil. En 2007 cambia el nombre a Centro

de Biotecnología Industrial. Actualmente se da atención a las necesidades de capacitación y actualización técnica y tecnológica de los colombianos en diferentes áreas de conocimiento de los sectores de la industria y del comercio de la Región (Vargas, 2010).

Sistema Nacional de Cualificaciones para el Trabajo (SNCP) - SENA

Definido por la Ley Orgánica 5 del 19 de junio de 2002 el SNCP es el conjunto de instrumentos y acciones que desarrollan y promueven la integración de las ofertas de formación profesional, así como la evaluación y acreditación de las competencias profesionales para el cubrimiento de las necesidades del sector productivo junto con el desarrollo profesional y social de las personas. El SNCP cuenta con dos clasificaciones vigentes:

- Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88 A.C.)
- Clasificación Nacional de Ocupaciones (utilizada por Sena)

Sena: trabaja por competencias desarrollando los perfiles mediante las mesas sectoriales (estrategia desarrollada desde hace más de diez años, mediante una asistencia técnica con el Reino Unido, similar a los “skill councils” y utilización de DACUM). Los centros desarrollan un modelo de gestión dinámico, con alta presencia del ámbito socio-productivo e incorporación del aprendizaje por proyectos, entre otras notas (Briascó, 2012, p.14).

Los programas de formación laboral del Sena buscan capacitar a las personas en áreas específicas de necesidades del sector productivo, desarrollando competencias laborales con conocimientos técnicos y habilidades, dentro del esquema de clasificación Nacional de Ocupaciones. Al tiempo que buscan una formación integral de desarrollo social.

El proceso de la formación comprende las fases de: identificación de necesidades, diseño curricular, gestión y desarrollo, así como el seguimiento y la evaluación de procesos y resultados. Las necesidades de formación profesional se identifican a través de distintos mecanismos, entre otros, las Mesas Sectoriales, las Redes Tecnológicas y los estudios y análisis sectoriales del mercado laboral que realiza el SENA. (Briascó, 2012, p.23)

Formación Técnica y Tecnológica - SENA

Según la Ley 119 de 1994, en su Artículo primero se define la naturaleza de la institución: “El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”

Esta misma ley, enuncia la misión institucional en su Artículo 2: “El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.”

La principal función educativa del Sena para el alcance de su misión está dirigida a la formación de técnicos y tecnólogos mediante el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los jóvenes de cara a su inserción en el mundo del trabajo. A este tipo de formación acceden jóvenes con grado 11, con o sin patrocinio de una empresa, entidad u organización.

La formación técnica y tecnológica ofrecida por el Sena se ampara en la Ley 749 de 2002, que organiza el servicio público de la educación superior por ciclos. Está orientada a lograr que los estudiantes puedan acceder a formación profesional, a la vez que se insertan al mercado laboral en forma paralela. La formación hace hincapié en procesos educativos teórico – prácticos integrales, de nivel técnico y tecnológico, con énfasis en actitudes y valores acordes a los requerimientos del sistema productivo, lo cual implica el dominio, apropiación y adaptación de competencias eficaces para desempeñarse en el campo laboral, planteando y solucionando creativamente los problemas.

A nivel técnico profesional, se pretende que los estudiantes a la par que ejecutan actividades laborales, prosigan sus estudios hasta el grado de profesionalización. Por tanto, se orienta al estudiante en la formación de competencias y el desarrollo intelectual de aptitudes, habilidades y destrezas, al igual que los conocimientos técnicos requeridos para el desempeño laboral en un área específica del sector productivo. El estudiante egresado de este

ciclo, podría insertarse al mercado laboral, especializarse en el campo técnico o proseguir con el segundo ciclo o nivel tecnológico. El programa tiene una duración de año y medio (2640 horas), que se distribuyen en una etapa lectiva (1760 horas) y una etapa productiva (880 horas). Algunos programas tienen la misma intensidad en sus etapas lectivas y productivas, es decir, dos etapas de (1320 horas) cada una.

A nivel tecnológico, se orienta la formación hacia la comprensión teórica para la construcción de pensamiento innovador; se guía a los estudiantes para que tengan la capacidad de diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar en los mercados, aportando soluciones a las demandas y problemas del sector productivo. El programa tiene una duración de dos años (3520 horas), distribuidos en una etapa lectiva de 2640 horas y una etapa productiva de 880 horas. Algunos programas tienen una duración en la etapa lectiva de 2200 horas y en la etapa productiva de 1320 horas.

La organización de los programas es curricular y por módulos, con énfasis en la formación integral para el trabajo y propenden por el desarrollo de competencias básicas (axiológicas, matemáticas, comunicativas y biofísicas), competencias transversales o genéricas (trabajo en equipo, manejo de información, planteamiento y resolución de problemas); competencias específicas (técnicas y tecnológicas propias de la especialidad u ocupación objeto de formación). Igualmente, todos los programas incorporan el desarrollo de temáticas de mentalidad emprendedora y habilidades básicas en inglés e informática.

Recapitulando, la formación para el trabajo de los jóvenes bajo el sistema educativo implementado por el Sena, hace énfasis en la armonización de las necesidades del sistema productivo y sus requerimientos con el tipo de competencias brindadas por la institución a sus aprendices. Este proceso es dinámico y se pretende por parte de la entidad leer el mercado de trabajo y sus necesidades en “tiempo real” para así satisfacer sus demandas, brindar la mano de obra requerida y minimizar impactos sociales negativos como el desempleo en los jóvenes egresados de la institución.

El actual escenario educativo del SENA

El Sena se constituye en un importante actor de la educación superior en nuestro país con una notable participación en la oferta educativa. Al año

2016 contaba con 449 mil estudiantes en programas de educación superior, lo que equivalía al 19,3% del total de la matrícula en el país. En cuanto a la matrícula de programas a nivel técnico y tecnológico, la institución participaba con el 59,7% del total nacional para el año de referencia. De igual forma, la institución contaba con 858 mil aprendices, auxiliares y operarios, cursando otros programas de formación titulada. Esta evolución en cobertura académica por parte del Sena se ha presentado en directa correspondencia con el aumento de recursos presupuestales para la entidad. El Sena pasó de disponer de 1,9 billones de pesos al año 2010, a 3,3 billones de pesos al año 2017, aumentando en un 34% su monto presupuestal (SENA, 2017).

Además de brindar educación superior y para el trabajo, el Sena articula programas con la educación media mediante alianzas con instituciones educativas que al año 2016 le permitieron llegar a 400 mil jóvenes de los grados décimo y undécimo, tratando temáticas en desarrollo de planes de estudio y de orientación vocacional, entre otros aspectos. Además, el Sena es una de las pocas instituciones educativas que tiene la capacidad de llegar casi todos los sitios de difícil acceso en el país, ya sea directamente o por intermedio de terceros.

Dado el enfoque hacia el cierre de brechas de capital humano en un estricto sentido económico en entidades educativas públicas de nivel superior que recomiendan diversos organismos internacionales y que pretende refinarse mediante la implementación de diferentes políticas públicas en Colombia; algunos programas desarrollados por el Sena y que tienen un doble componente social y productivo o en algunos casos netamente social se recomiendan para su abolición con el objeto de depurar misionalmente a la entidad y guiarla a cubrir en sus programas criterios de aumento de productividad y competitividad dirigidos a satisfacer las necesidades de las empresas vía aumento de cualificaciones y competencias de la mano de obra. Es así, que son llamados a ser suprimidos o modificados programas de la institución como Atención en Frontera, Fondo Emprender, Compromiso con la Paz, Jóvenes Rurales Emprendedores y Población Vulnerable (CPC, 2017)

En el orden de ideas señalado, el énfasis de las políticas públicas en educación terciaria que involucran al SENA, se focalizan en la puesta a tono de la entidad con las demandas del sector productivo y los cambios económicos regionales y globales. Es por esto, que las recomendaciones de reforma para

la entidad por parte de los diferentes gremios productivos e instituciones resaltan aspectos relacionados con la coordinación público – privada de la entidad (el relacionamiento de la entidad con las instituciones y los actores de su entorno), las acciones públicas (implementación de políticas educativas y para el trabajo y el desarrollo del marco legal de la entidad) y las acciones regulatorias (medición, evaluación y control de las políticas y programas implementados), lo cual se procederá a ampliar.

Coordinación público – privada. a) Ofertar programas en sintonía con la política de desarrollo productivo (PDP). Lo cual apunta al cierre de brechas de capital humano satisfaciendo las necesidades de mano de obra regionales específicas de los sectores productivos, identificadas por la PDP y que estén dirigidas a apuestas de desarrollo económico prospectivo; lo cual se debería coordinar con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, que es el organismo desde donde se definen las apuestas productivas. b) Rediseñar las mesas sectoriales. Actualmente éstas se limitan a la definición y delimitación de estándares para el desempeño laboral (normalización). Se sugiere que las mesas incluyan aspectos relativos a la formación, legislación, divulgación, certificación de competencias y gestión del conocimiento, en los sectores económicos que están sujetos a la PDP. Se sugiere que las mesas tengan un ámbito autónomo y transversal a la educación terciaria y al marco nacional de cualificaciones (MNC) (CPC, 2017).

Acción Pública. a) Avanzar en la integración del Sena con el sistema nacional de educación terciaria (SNET). Para lograr esta articulación del sector educativo terciario, se sugiere que el SENA pase directamente a depender del Ministerio de Educación Nacional. Esto llevaría a armonizar temas como los relacionados con los catálogos de cualificaciones y la oferta formativa basada en los mismos. b) Focalizar las actuaciones del Sena. En el año 2017, cerca de \$ 260 mil millones del presupuesto de la entidad se destinaron a programas con alto componente social, como el Fondo Emprender, intermediación laboral, asistencia al desarrollo empresarial y atención a población vulnerable, entre otros; esto es el equivalente al 13% del presupuesto para capacitación y ampliación de cobertura. Por tanto, la focalización misional del Sena la haría más eficiente en el cierre de brechas productivas con énfasis en capital humano (CPC, 2017).

Acción regulatoria. a) Fortalecer el sistema de aseguramiento para la calidad de la educación técnica y tecnológica impartida por el Sena. No obstante que en el Plan de Desarrollo se contempla la creación del Sistema Nacional de Calidad de la Educación Terciaria (Sisnacet), su implementación ha sido dificultosa y esto ha dado pie para que el Sena tenga autonomía para crear y ofrecer sus propios programas de formación sin necesidad de autorización de ninguna otra entidad, lo que conlleva que es voluntaria la obtención de registros calificados o la acreditación de alta calidad en sus programas. Esto dificulta los mecanismos de aseguramiento de la calidad de los programas, los cuales deberían estar regulados (como sucede con las demás instituciones de educación superior) por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA). b) Coordinar el acceso del financiamiento. La financiación del Sena se hace con recursos provenientes de los aportes parafiscales a cargo de las empresas para empleados que tengan un salario superior a los 10 SM-MLV y del presupuesto general de la nación. Esto hace que los recursos de la entidad no esten condicionados a temas de eficiencia, calidad o pertinencia educativa; por tanto se recomienda que los recursos de la entidad estén parcialmente condicionados al desempeño en temas de deserción, valor agregado de los programas, vinculación laboral de sus egresados y articulación con el sector productivo en áreas de optimizar el presupuesto y formación educativa. c) Condicionar la financiación estatal para los estudiantes. Según el Banco Mundial (2017) la gratuidad en la financiación de la demanda podría constituirse, en ocasiones, en un incentivo perverso para la deserción y retraso en la graduación estudiantil. Esto podría estar asociado a la tasa de deserción en el Sena, la cual para el año 2016 fue en las tecnologías y especializaciones tecnológicas de un 14,97%, frente a una tasa de deserción en educación superior en la nación de un 10,46%. Por esto, se sugiere que la financiación a la demanda educativa esté sujeta a criterios basados en los ingresos y el desempeño académico estudiantil. También se apunta a que el Sena no compita directamente con otras instituciones privadas prestadoras del servicio educativo; y que sólo ofrezca gratuidad en el servicio, por sí misma o por intermedio de terceros, en zonas del país donde no exista la oferta privada educativa suficiente. d) Fomentar el fortalecimiento de otras entidades de formación técnica y tecnológica, mediante estrategias de competencia y complementariedad educativa entre el Sena y otras entidades privadas. Se sugiere la creación de subsidios a la demanda mediante cupo-

nes que podrían entregarse a los estudiantes, trabajadores o empresas, redimibles en entidades distintas al Sena o que cuenten con alianzas con ésta, incentivando así el aprendizaje de por vida en distintos niveles de cualificación y proyectos estratégicos regionales (CPC, 2017).

Como conclusión, las actuales directrices de política pública para el Sena apuntan a la racionalización del gasto en educación y servicios sociales de la entidad mediante la focalización de su presupuesto a los programas que apunten únicamente a la formación de mano de obra para el trabajo con énfasis en capital humano. Esto deja de lado la inversión en otros programas educativos con alto componente social, debilitando la influencia de la entidad en programas con impacto en aspectos de cohesión social dirigidos principalmente a los jóvenes. Aunque los criterios de eficiencia en asignación de gasto por estudiante de acuerdo a su desempeño académico pueden parecer una medida de racionalización del gasto satisfactoria, debe tenerse cuidado por esta vía, de desproteger a población joven vulnerable que por sus condiciones de procedencia social, procedencia regional, género o demás barreras sociales no puedan competir en igualdad de condiciones con otros segmentos de población de jóvenes por el acceso a la educación, profundizando así, brechas de desigualdad juvenil. Otro tanto se puede decir, respecto a la combinación de instituciones de educación pública y de instituciones privadas para la prestación de servicios educativos de formación para el trabajo a los jóvenes, esto remite a cuestionamientos sobre la calidad de la educación ofrecida por parte de estas instituciones privadas, el uso de recursos públicos en entidades privadas que podrían debilitar el ya resentido sistema de educación público y en últimas, el inicio de procesos de privatización de la educación pública, lo que atentaría contra ésta como derecho adquirido por todos los jóvenes colombianos, mercantilizándola.

2.3 Estructura del mercado de trabajo de la juventud en 13 Áreas metropolitanas de Colombia

Este apartado aborda procesos estructurales del mercado de trabajo colombiano desde dos aspectos sociolaborales. En primer lugar, a través de la evolución del marco de regulación legal – laboral colombiano, principalmente desde principios de la década de los años noventa del siglo pasado,

que introdujo abiertamente el régimen de flexibilización laboral en el sistema legislativo - laboral colombiano. En segundo lugar, y en gran parte como consecuencia de estas determinaciones del sistema legal – laboral, se describe y analiza la evolución del mercado laboral colombiano para los jóvenes, hombres y mujeres, lo cual es visto a través de indicadores macroeconómicos básicos en las principales 13 áreas metropolitanas de Colombia desde principios del siglo XXI.

2.3.1 El marco legal de la desregulación laboral en Colombia

La primera mitad del siglo XX vio el nacimiento de un proceso legislativo que amparaba bajo leyes laborales la consolidación de un mercado de trabajo basado en relaciones patrono-trabajador de corte progresivo, de acuerdo a la realidad social de la época⁹. Sin embargo, la administración de López Michelsen (1974 – 1978), fue una de las primeras en empezar a legalizar los signos de flexibilización de las relaciones laborales en Colombia mediante el establecimiento de un régimen de subcontratación (Urrea, 2001).

La lógica de la subcontratación empresarial apunta a que grandes unidades productivas se centren en una actividad principal y de mayor rentabilidad mientras que se externalizan las actividades secundarias, estacionales y en general de menor productividad para lo cual se tenía que adaptar el marco legal vigente. Para el caso colombiano el fenómeno de la subcontratación aunque ya presentaba vías de hecho en muchas empresas se formalizó con la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 las cuales flexibilizaron las condiciones contractuales entre empleador y empleado (Valero, 1999).

La implementación de la Ley 50 de 1990 tuvo como uno de sus justificantes principales el desaceleramiento del mercado de trabajo en la década de los ochenta, los cuales iniciarían con un fuerte crecimiento de la TGP urbana asociada principalmente a la mayor incorporación de mano de obra femenina al mercado laboral en concomitancia con la reducción de la tasa

⁹ A partir de 1905 se empiezan a expedir en Colombia múltiples leyes de trabajo entre las que se cuentan: a) La ley 29 de 1905, primera ley de protección laboral que establecía una pensión vitalicia para los magistrados de la Corte Suprema de Justicia mayores de 60 años, b) la ley 57 de 1915 sobre los accidentes de trabajo, c) la ley 21 de 1920 estableció el procedimiento para la declaratoria de huelga, d) la ley 83 de 1931 atinente a los sindicatos, e) la ley 10 de 1934 que consagró por primera vez la necesidad de realizar un contrato de trabajo, auxilios de enfermedad, cesantías y vacaciones remuneradas para los trabajadores, f) la ley 90 de 1946 por lo cual se implantó el seguro social obligatorio y se creó el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales, g) el Decreto 2663 de 1950 por el que se promulgó el primer código sustantivo del trabajo (Trujillo & Cardona, 2009).

de fecundidad lo que unido al lento crecimiento de la economía en el primer lustro de la década desembocaría en las mayores tasas de desempleo del decenio. Sobre ésta dinámica laboral reseñada pretendía incidir la Ley 50 de 1990. Sobresalen las disposiciones legales tendientes a la flexibilización de los contratos temporales, la mayor facilidad del despido de los trabajadores con más de diez (10) años de antigüedad, la adopción de un sistema salarial que integra todas las remuneraciones para los trabajadores de 10 o más salarios mínimos (mayores ingresos), encontrándose éstas disposiciones en los artículos 6 y 18 de la citada ley y además en los artículos 71 y siguientes dentro de los cuales se incluye y regula el tema de las empresas de servicios temporales (Trujillo & Cardona, 2009).

Los cambios que en materia de generación de empleo pretendió impulsar la Ley 50 de 1990 fueron nimios, debido a que a partir de 1993 se produce un punto de inflexión en la generación de empleo, que pese al aumento de la demanda agregada interna y el crecimiento económico no logró detener la desaceleración en la creación de empleo en el conjunto del sector urbano del país, a lo cual se unió el mercado deterioro en el empleo del sector agrícola entre 1991 y 1995. En el mercado laboral urbano la cifra de desempleo para el año 1999 equivalía al 18% y para el año 2001 llegaría a ser del 19,5%. Además, resaltaron según posición ocupacional los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores asalariados, estos últimos en empleos generados por el sector privado, lo que unido al comportamiento hacia la baja que experimentó la economía terminó por generar efectos procíclicos negativos sobre los trabajadores asalariados afectando a ambas variables: crecimiento económico y empleo formal. Ocampo señala, en este sentido, que “la conjunción de estos dos factores durante los años de desaceleración del crecimiento es, sin duda, un indicio de que hubo un proceso de informalización del empleo” (Ocampo, 2000, p.66).

Dado este escenario en materia laboral la Ley 789 de 2002 fue presentada como necesaria para la generación de empleo mediante la profundización de la flexibilización laboral más allá de lo logrado con la Ley 50 de 1990. Es así como dentro de la exposición de motivos de la Ley 789 de 2002 se argumentaba como parte de los beneficios futuros, sí se aprobaba dicha ley, la creación de 160 mil empleos por año (beneficios que no se cumplieron) (Trujillo & Cardona, 2009).

Podemos resumir la desregulación lograda por la Ley 789 de 2002 en el derecho laboral en los siguientes puntos: a) se exoneró de aportes parafiscales a los empleadores que contratasen personas privadas de la libertad, ex convictos, discapacitados, reinsertados, jóvenes entre los 16 y 25 años de edad o mayores de 50 años y jefes cabeza de hogar, b) se extendió la jornada diurna de trabajo, sin derecho a recargo por trabajo nocturno desde las 6 a.m. hasta las 10 p.m., c) reducción del recargo por trabajo dominical del 100% al 75%, d) disminución de las indemnizaciones por despido del trabajador sin justa causa, e) deslaboralización del contrato de aprendizaje con sus consecuencias en reducción de garantías laborales para los jóvenes pasantes o aprendices de las empresas; esta medida le quita el monopolio de la formación para el trabajo al SENA (Trujillo & Cardona, 2009).

Los trabajos académicos que analizaron los efectos de la reforma laboral del 2002 sobre los contratos de aprendizaje Sena, no fueron optimistas. Se argumentó que pese a que el número de aprendices patrocinados por empresas aumentó en principio considerablemente, en contraste, el número total de alumnos en formación de aprendizaje con patrocinio empresarial o del propio Sena, no parece haber aumentado sustancialmente por encima del promedio histórico (Castaño, López, & Rhenals, 2004). Por su parte, Gaviría, (2004) también concuerda con la evolución positiva de los contratos de aprendizaje en el año previo y posterior a la reforma; sin embargo, no queda claro para el investigador, si este aumento de los contratos es producto de la disminución de las remuneraciones exigidas para los aprendices o por la imposición de una cuota de aprendices a las empresas, lo que podría llevar a concluir que por estas y otras razones, el aumento de contratación de aprendices haya ocurrido a costa de la generación de empleo formal en las empresas.

El crecimiento positivo del PIB durante el primer septenio del nuevo siglo no contribuyó sustancialmente a reducir los problemas de informalidad empresarial y laboral; por tanto, el gobierno impulsó la aprobación en el Congreso Nacional en diciembre de 2010, de la iniciativa laboral denominada Formalización y Generación de Empleo. Ley 1429 de 2010, que abordó seis grandes áreas de interés en materia laboral discriminadas así: a) programas de desarrollo empresarial (artículo 3), b) reducción temporal en los costos de algunos requisitos legales que deben cumplir las pequeñas empresas duran-

te sus primeros años de operación (artículos 4, 5, 6 y 7), c) incentivos para la generación de empleo de colectivos desfavorecidos laboralmente (artículos 9, 10, 11 y 13), d) disposiciones acerca de las cooperativas de trabajo asociado (artículo 63), e) simplificación de trámites (artículos 17 a 23), f) Creación del Sistema Nacional de Información sobre demanda de empleo (artículos 51 a 59) (Farné, 2011).

No obstante que la economía colombiana en el trienio 2009 – 2011, había presentado mejoras en algunos de sus indicadores de empleo, seguían latentes graves problemas como las amplias brechas existentes entre la tasa de ocupación y la tasa de desempleo de la mano de obra calificada y no calificada. Igualmente persistía la resistencia a la baja del empleo informal en Colombia, el cual desde que había sido medido por intermedio de las encuestas de hogares se había mantenido por encima del 60% de la ocupación total nacional. Es así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁰ establecía la cifra del empleo informal en el primer trimestre del 2009 en un 66,4% y para el segundo trimestre del 2011 en 65,6%; una disminución irrisoria. A esto se agregaría que el promedio de ingresos de los trabajadores informales oscilaría, si acaso, entre un 40 – 50% de un salario mínimo legal. (Farné, 2011).

La Ley 1429 de 2010 a la postre no funcionó. A los seis meses de haberse aprobado la ley la informalidad laboral en Colombia registraba valores para el total nacional del 68,9% (abril – junio de 2010), y un año después del 68,7% (abril – junio de 2011), rigidez que se atribuyó al fuerte crecimiento del empleo por cuenta propia (empleo en su mayoría informal) entre otras causas. De igual manera la ley proyectaba impulsar la generación de 350 mil empleos formales en cuatro años equivalentes a 87.500 empleos anuales, no obstante que para finales de agosto de 2011 sólo se habían registrado 11.599 empleos. Respecto a la fuerte regulación propuesta por la ley dirigida a supervisar la intermediación laboral de las pseudo Cooperativas de Trabajo

¹⁰ “La OIT considera como informales los asalariados y empleadores que trabajan en empresas del sector privado con hasta 5 personas de personal, los empleados domésticos, los trabajadores familiares sin remuneración y los trabajadores por cuenta propia no profesionales, ni técnicos.” (Farné, 2011, p.8).

Asociado (CTA) que generaban distorsiones, como el dumping salarial¹¹ vía reducción extrema de costos laborales, la ley habría logrado un efecto desplazamiento al hacer que las empresas cambiasen su estrategia de subcontratación, evidenciándose que se ha sustituido a las pseudo CTA por otras formas de intermediación igualmente precarias: el contrato sindical, las empresas de servicios temporales y las sociedades anónimas simplificadas, dando como resultado final que muy pocas firmas usuarias subcontratasen con CTA's verdaderas o falsas (Farné, 2011).

2.3.2 Estructura del mercado laboral de la juventud¹²

En esta sección se hace un seguimiento al comportamiento de algunos de los más importantes indicadores del mercado laboral para la población joven entre 14 – 28 años, durante el periodo 2001 a 2017. El análisis se ha centrado en las 13 áreas metropolitanas (con algunas comparaciones a nivel nacional), dado que se considera que la principal población objeto de estudio, a saber, los jóvenes egresados a nivel técnico y tecnológico adscritos al Sena en Palmira, se ubican geográficamente en el área metropolitana de Cali – Palmira, y por tanto, la comparación se hace pertinente.

En concreto, se observa para ambos sexos de la población joven, para el total de la población joven y para la población total, los indicadores de tasa

11 Empleamos la expresión Dumping salarial en su acepción de producción llevada a cabo tanto para competir en el mercado interno como en el mercado externo por parte de empresas que subvalúan costos laborales y sociales y en ese orden de ideas nos acogemos a la noción propuesta por García (1996) quien dice:

Por analogía con la definición clásica de «dumping» en materia comercial como competencia desleal vía precios inferiores a costes para reventar mercados, eliminar competidores y situarse en posiciones monopolísticas de mercado y posibilitar, por tanto, una futura e incuestionable administración de precios de mercado intervenido, el «dumping» medioambiental y/o social hace referencia a fenómenos de evidente interés político-económico en cuanto los bienes de comercio exterior afectados contienen un diferencial competitivo al margen de los convenios multilaterales, pues el precio efectivo de dichas importaciones es inferior al de mercado internacional debido a una estructura de costes distorsionada, en origen, por una deficiente incorporación a la estructura de costes de compensaciones/restricciones medioambientales o por una sobreexplotación en las condiciones sociolaborales y/o salariales de la fuerza de trabajo... Sin duda, la noción de dumping es aún más compleja y cuestionable si se aprecia que, por exclusión, el empleo de dichos argumentos acusa directamente a las autoridades político-económicas del país exportador, primero, de aplicar de forma desigual las leyes laborales en las producciones destinadas al mercado interno o a la exportación y, segundo, de no reflejar los costes reales de tipo social y medioambiental en dicho flujo (García, 1996, págs. 65 - 66).

12 Nos acogemos para la construcción de este apartado sobre empleo - al parecer, el DANE también lo interpreta así para la construcción de sus estadísticas - a la definición de joven y al rango de edad correspondiente, establecido en el Estatuto de Ciudadanía Juvenil (2013), Artículo 5 de la Ley 1622 de 2013:

Joven: Toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía (p.5).

global de participación (TGP), tasa de ocupación (TO) y tasa de desempleo (TO), en las 13 principales áreas metropolitanas de Colombia, para los trimestres móviles abril – junio, desde el año 2001 al año 2017. Igualmente, se hace un comparativo para la totalidad de la población joven, en el rango de edades descrito, a nivel de nación versus las 13 áreas metropolitanas, que incluye, la estructura ocupacional según posición ocupacional, al igual que por ramas de actividad económica, para el trimestre móvil abril – junio de 2017.

La TGP, refleja el nivel de presión de la población joven en edad de trabajar sobre el mercado de trabajo. Dos rasgos caracterizan a la serie de tiempo para casi todos los trimestres observados: el primero, la mayor participación en el mercado laboral del total de población, en comparación con la población joven. El segundo, la menor participación relativa en toda la serie de tiempo de las mujeres jóvenes en el mercado laboral en comparación a los hombres jóvenes y al total de la población en general. Para el total de la población joven los trimestres de menor participación porcentual en el mercado de trabajo, se ubican en los años 2004 y 2005.

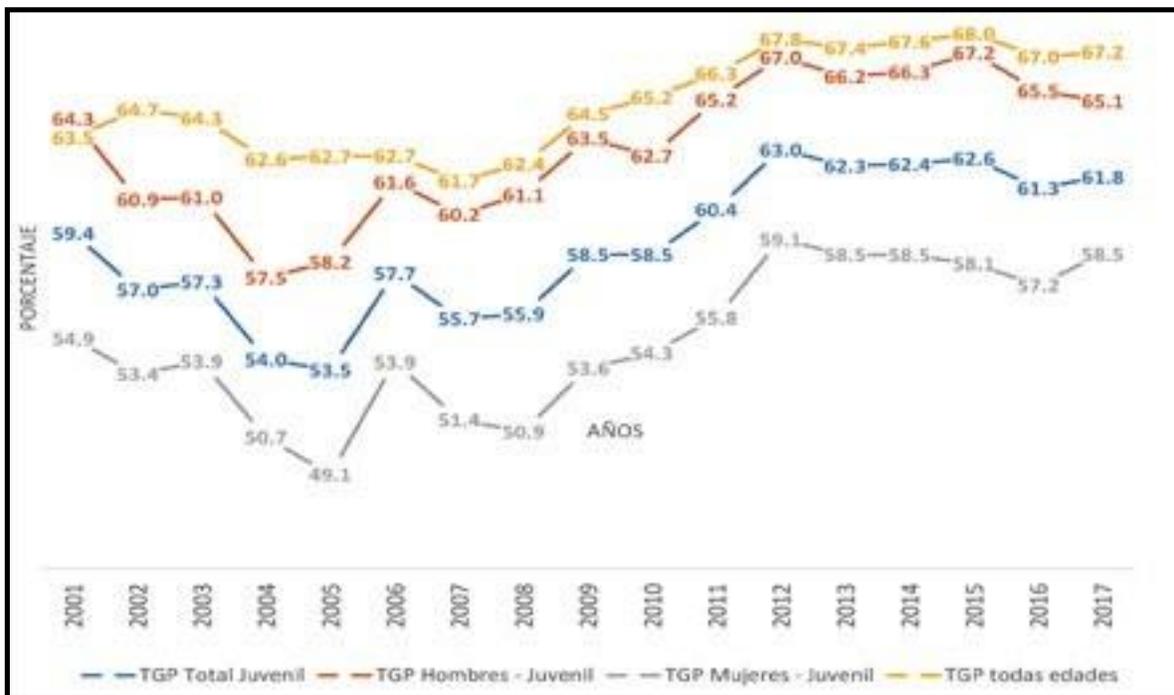


Gráfico 1.
 Población Total y Población Juvenil 14 - 28 Años.
 Tasa Global de Participación por Sexos. 13 Áreas Metropolitanas
Fuente: Autor con base en GEIH 2017

El segundo trimestre del año 2005 registró una tasa de participación del total de la población joven del 53,5%, el más bajo de la serie analizada en todos los años, que abarca desde el año 2001 al año 2017. El segundo trimestre del año 2005 también contó con la más baja tasa de participación de las mujeres en la serie analizada con un 49,1%. Para el caso de los hombres el segundo trimestre del 2004 fue el más bajo en participación de toda la serie, con un 57,5% (ver gráfico 1).

En contraste, la cifra más alta de la TGP, se encuentran para el total de la población joven en la serie observada en el segundo trimestre del año 2012, donde alcanzó un 63%. Para el caso de los hombres el punto más alto se alcanzó hacia el segundo trimestre del año 2015 con un 67,2%, y para las mujeres el punto máximo fue el segundo trimestre del año 2012 con un 59,1% (ver gráfico 1).

En relación a este tipo de comportamientos estructurales del mercado laboral, anteriormente descritos, (Isorni, 2002), señala como el mundo del trabajo establece juegos activos de discriminación para jóvenes, hombres y mujeres, incluso, con niveles de titulación profesional, desdibujando la premisa que sí se tenía una sólida formación profesional, esto se correspondería con una carrera ascendente en el ámbito laboral. Una de las causas de este tipo de fenómenos laborales es la sobre producción de títulos profesionales, que se traducen en mano de obra especializada que no es absorbida por el mercado laboral.

La TO muestra el porcentaje de población joven que está trabajando en el mercado laboral; por tanto, es una medida de la capacidad de absorción de mano de obra por parte de la economía. Este indicador, muestra de manera más acentuada dos condiciones: la primera, los mayores niveles de ocupación de la población total en comparación al total de la población joven; y la segunda, los menores niveles de ocupación de las mujeres jóvenes, en comparación con los hombres jóvenes y con el total de la población ocupada para el periodo referido. Según la serie trimestral abril – junio analizada el mayor porcentaje de ocupación para el total de la población joven se presenta hacia el año 2015 con un 52,1%. Los hombres alcanzan sus mayores niveles de ocupación en este trimestre del año 2015 con un 57,9%. Las mujeres alcanzan sus mayores niveles de ocupación en el segundo trimestre de 2014, con un 47%; porcentaje que vuelve a repetirse en el segundo trimestre del año 2016 (ver gráfico 2).

En cuanto a los niveles más bajos de ocupación para el periodo referido, encontramos que para el total de la población joven este corresponde al segundo trimestre del año 2002 con un 39,2%. El segundo trimestre del año 2004, para los hombres, con un 43,1% y el segundo trimestre de 2002, para las mujeres con un 35%, constituyen los puntos más bajos de TO para ambos grupos. A partir del año 2005 la TO tiende a ser creciente con altibajos, des-acelerándose al final de la serie analizada, hacia el año 2017 (ver gráfico 2).

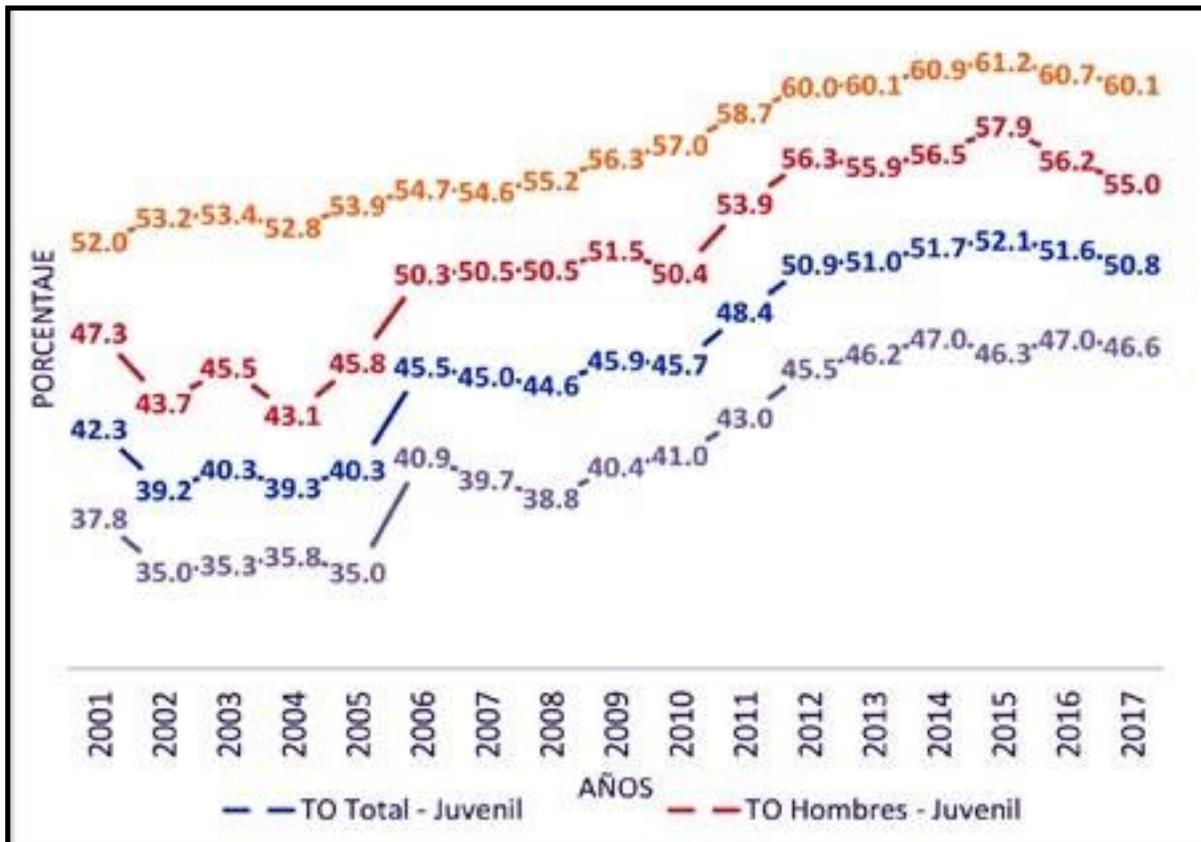


Gráfico 2.

Población Total y Población Juvenil 14 - 28 años. Tasa de Ocupación por Sexos. 13 Áreas Metropolitanas.

Fuente: Autor con base en GEIH 2017

La TD muestra el porcentaje de población joven que está desocupada y buscando trabajando en el mercado. A pesar de que la TD muestra una tendencia decreciente para el periodo analizado 2001–2007, subyacen las dos características estructurales del comportamiento del empleo arrojadas por los indicadores anteriores. De una parte, las menores tasas de desempleo para el total de la población en relación a la población juvenil; y de otra parte, las mayores tasas de desempleo femenino juvenil a través de toda la serie

trimestral analizada. El segundo trimestre de 2002, presentó el mayor nivel de desempleo entre la población joven con un 31,2%. Para el caso de los hombres jóvenes, este mismo trimestre fue el de mayor desempleo alcanzando un 28,2%; para las mujeres el segundo trimestre del año 2003 fue el de mayor desempleo, llegando a ser del 34,5% (ver gráfico 3).

Es de anotar que Colombia venía arrastrando de finales del siglo pasado una de sus mayores crisis económicas – la peor del siglo XX – lo cual como era de esperarse se reflejó en sus indicadores de empleo a principios del siglo XXI. Este comportamiento descrito de la TD concuerda con los análisis de Ortiz, Uribe & García (2007); toda vez que estos autores argumentan sobre el comportamiento pro - cíclico del mercado laboral formal colombiano que experimenta mayores niveles de empleo en épocas de mayor actividad económica y viceversa; lo cual contrasta con el comportamiento anti - cíclico del mercado laboral informal. Igualmente Ortiz, et ál., (2007), señalan la presión social a la que están sometidos los hombres por obtener mayor participación y salarios en el mercado laboral, lo cual, unido a la mayor discriminación laboral femenina puede incidir en el comportamiento observado de las series de empleo juvenil para hombres y mujeres descritos con anterioridad.

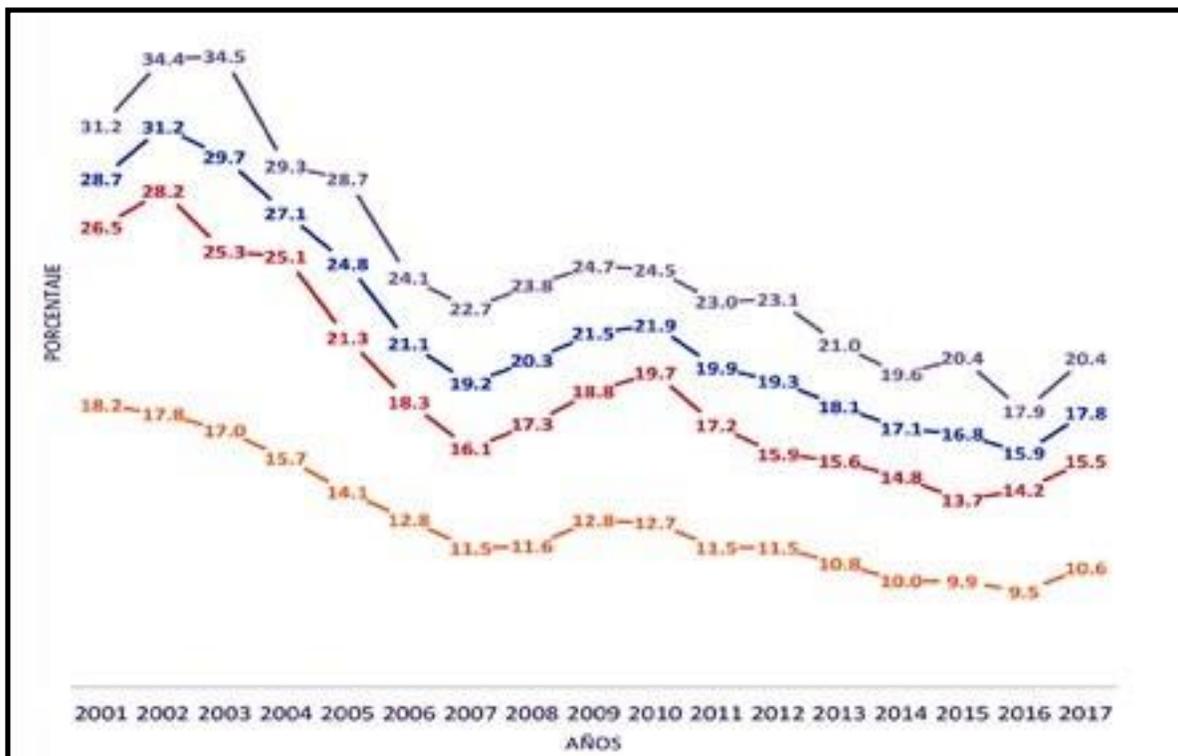


Gráfico 3.

Población Total y Población Juvenil 14 - 28 años. Tasa de Desempleo por Sexos.

Fuente: Autor con base en GEIH 2017

Entre los años 2002-2003 los índices de desempleo del total de la población económicamente activa (PEA), y específicamente el desempleo juvenil empiezan a ceder, tendencia que se sostuvo hasta el año 2007. Sin embargo, esta tendencia a la baja del desempleo fue interrumpida por factores como la crisis financiera internacional (hipotecas Subprime), iniciada en Estados Unidos hacia 2008, la cual repercutió en la economía del país. En este punto se disparan de nuevo los indicadores de desempleo en Colombia – pero nunca hasta llegar a los niveles de principios del siglo XXI. Para los años posteriores a la crisis internacional, los indicadores de desempleo empiezan a ceder, alcanzando su mínimo hacia el segundo trimestre del año 2016, en donde la TD total para los jóvenes fue del 15,9%, para los hombres fue del 14,2%, para las mujeres llegó al 17,9%, y para el total de la población activa fue del 9,5%. A partir de esta fecha el desempleo juvenil ha empezado a repuntar al alza (ver gráfico 3).

En cuanto al análisis de la población joven de acuerdo a su posición ocupacional, los datos arrojados por el DANE, para el trimestre móvil abril – junio de 2017, nos muestran en el comparativo nacional versus áreas metropolitanas, que un alto porcentaje de la población joven en las áreas metropolitanas pertenecen a la categoría obrero – empleado particular (68,9%). Esta misma categoría ocupacional vista a nivel nacional arroja que un 51,2% pertenecen a ella. Se podría inferir que un gran porcentaje de la población joven pertenece a sectores empresariales de la economía; más en el caso de los jóvenes ubicados en áreas metropolitanas. Quedaría por inferir la calidad de trabajo y en general el grado de formalización de las labores desempeñadas por estos (ver gráfico 4).

La siguiente categoría ocupacional de mayor representatividad para los jóvenes la constituye la de trabajador por cuenta propia. Para el caso de los jóvenes que se ubican a nivel nacional, esta representa el 32,5% de las ocupaciones. Para el caso de aquellos ubicados en las áreas metropolitanas equivale al 23,4%. Esta constituye una categoría conflictiva, toda vez que está asociada a trabajo informal (en el caso de los no profesionales). Sí se tiene en cuenta que por los rangos de edad manejados, entre otros factores, existe mayor probabilidad de que los jóvenes presenten bajos niveles de acumulación de capital humano, entonces, se genera un alto riesgo de informalidad laboral (ver gráfico 4).

De acuerdo con las cifras expresadas con anterioridad, para el mercado laboral colombiano, Ortiz, et ál., (2007), consideran que en general, los salarios de los profesionales han disminuido desde los años noventa del siglo pasado y este fenómeno es más acentuado en los profesionales con nivel de formación profesional técnico – tecnológico (el nivel de formación de los jóvenes que son objeto del presente estudio). Según los autores citados, esto se relaciona más con su condición ocupacional de trabajadores por cuenta propia que con su nivel de cualificación.

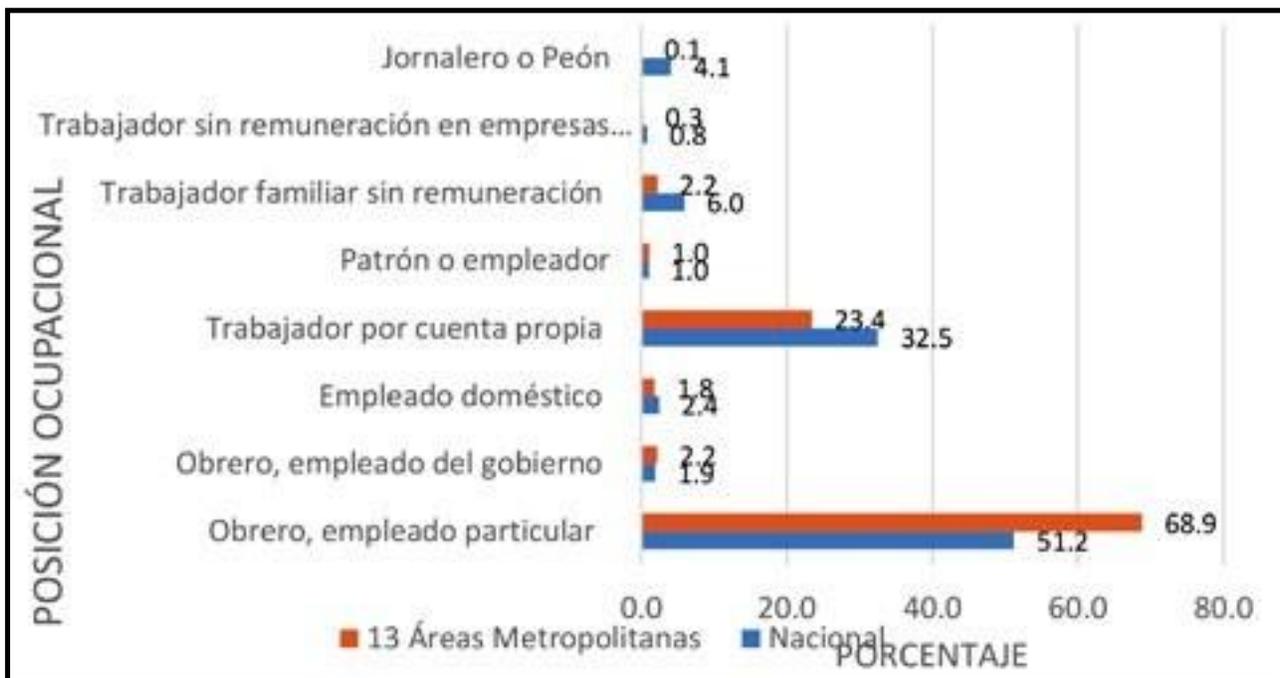


Gráfico 4.

Población Ocupada 14 - 28 años Según Posición Ocupacional: Nacional Versus 13 Áreas Metropolitanas. Trimestre móvil Abril - Junio 2017

Fuente: Autor con base en GEIH 2017

En cuanto a la población joven vista a través de su ubicación laboral por ramas de actividad económica para el trimestre móvil abril – junio de 2017, encontramos que su mayor nivel de representatividad se da en comercio, hoteles y restaurantes. Aquí en las 13 áreas observadas los jóvenes participan con un 31,2%, y a nivel nacional con un 28,1%. También, ésta constituye una rama ocupacional conflictiva toda vez que está asociada al empleo estacional o por temporadas, fluctuando con el nivel de actividad económica determinado por los consumos internos de la población (ver gráfico 5).

La segunda rama de actividad con mayor peso la constituye, Servicios sociales comunales y personales. Para las 13 áreas esto equivale al 21% de la

ubicación del trabajo de los jóvenes y para el caso nacional llega a un 17,9%. Esta rama de actividad también se presenta como generadora de riesgo laboral, toda vez que se asocia a empleo informal o autoempleo (ver gráfico 5).

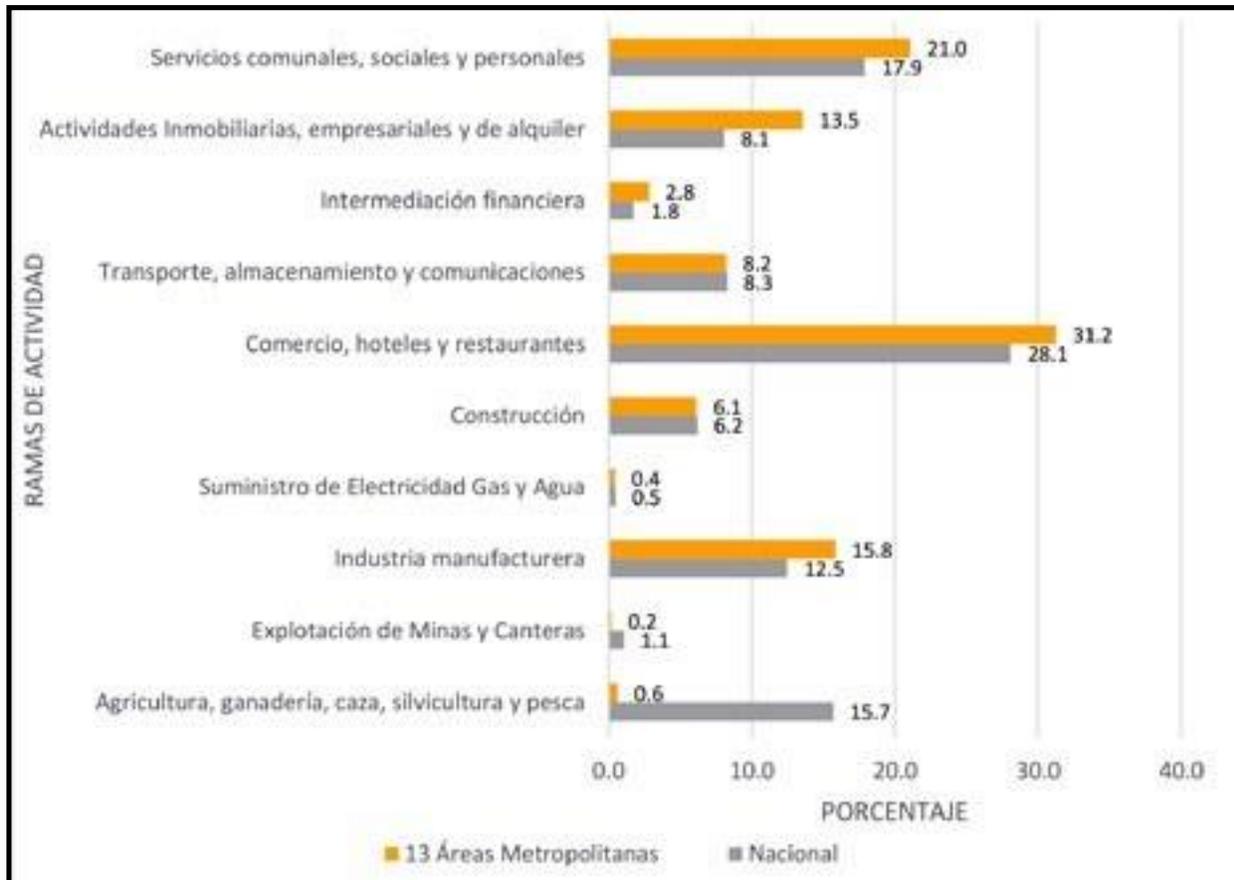


Gráfico 5.

Población Ocupada 14 - 28 años Según Ramas de Actividad: Nacional Versus 13 Áreas Metropolitanas. Trimestre móvil Abril - Junio 2017

Fuente: Autor con base en GEIH 2017

Como conclusiones generales del capítulo, resaltan:

Se experimentan avances el reconocimiento de derechos civiles, educativos y laborales de los jóvenes en el plano formal de la legislación colombiana; esto ha tenido un alcance limitado en términos de políticas públicas y programas efectivos que beneficien a la población joven colombiana. Contrasta con lo anterior, las medidas legales de flexibilización laboral, adoptadas con fuerza después del año 1990, que impactan negativamente en el entorno y condiciones de trabajo de todos los trabajadores y en especial de los trabajadores jóvenes unido a la ineficiencia administrativa de los organismos pú-

blicos encargados de cuestiones relacionadas con educación y empleo para la juventud, lo cual resta eficacia a los programas y medidas que deberían contribuir a mejorar las condiciones de los jóvenes en proceso de inserción laboral.

Resaltan negativamente los bajos niveles de cobertura educativa superior de Colombia, los altos niveles de deserción escolar superior y los bajos niveles de calidad educativa a nivel de educación superior (esto último se refleja con mayor fuerza en la educación superior de nivel técnico y tecnológico). De este modo, la baja calidad educativa del sistema de educación superior colombiano no propiciaría la adquisición de las competencias y en general la calidad en la cualificación requerida en capital humano, necesaria para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los jóvenes trabajadores colombianos.

Las actuales directrices de política pública para el Sena apuntan a la racionalización del gasto en educación y servicios sociales de la entidad mediante la focalización de su presupuesto a los programas que apunten únicamente a la formación de mano de obra para el trabajo con énfasis en capital humano. Esto deja de lado la inversión en otros programas educativos con alto componente social, debilitando la influencia de la entidad en programas con impacto en aspectos de cohesión social dirigidos principalmente a los jóvenes. Aunque los criterios de eficiencia en asignación de gasto por estudiante de acuerdo a su desempeño académico pueden parecer una medida de racionalización del gasto satisfactoria, debe tenerse cuidado por esta vía, de desproteger a población joven vulnerable que por sus condiciones de procedencia social, procedencia regional, género o demás barreras sociales no puedan competir en igualdad de condiciones con otros segmentos de población de jóvenes por el acceso a la educación, profundizando así, brechas de desigualdad juvenil. Otro tanto se puede decir, respecto a la combinación de instituciones de educación pública y de instituciones privadas para la prestación de servicios educativos de formación para el trabajo a los jóvenes, esto remite a cuestionamientos sobre la calidad de la educación ofrecida por parte de estas instituciones privadas, el uso de recursos públicos en entidades privadas que podrían debilitar el ya resentido sistema de educación público y en últimas, el inicio de procesos de privatización de la educación pública, lo que atentaría contra ésta como derecho adquirido por todos los jóvenes colombianos, mercantilizándola.

Diferentes medidas de orden legal y político han instaurado el régimen de flexibilización en el mercado laboral colombiano, generando condiciones de inseguridad salarial y contractual, y en general incertidumbre laboral para la población trabajadora colombiana con especial énfasis en los jóvenes, hombres y mujeres. Reformas laborales como la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, y la Ley 1429 de 2010, efectuadas bajo argumentos del tipo reducción de costos salariales y movilidad en el mercado laboral que genere eficiencias del factor mano de obra, reducción de costos empresariales y mayor productividad, lo cual, teóricamente conduciría a reactivar a las empresas y a la economía, disminuir la tasa de informalidad laboral y empresarial y generar empleo, a la postre, no han dado resultado.

Las reformas legislativas laborales, tampoco parecen haber tenido un efecto concreto en la generación de nuevos empleos en el Sena. Por ejemplo, el efecto de la reforma laboral del 2002 sobre los contratos de aprendizaje Sena, no parece haberlos hecho aumentar sustancialmente por encima del promedio histórico (Castaño, López, & Rhenals, 2004). Por su parte, Gaviría, (2004), argumenta que el aumento de contratación de aprendices haya ocurrido a costa de la generación de empleo formal en las empresas.

La sobre oferta de títulos profesionales y la discriminación laboral de jóvenes, hombres y mujeres, impactan negativamente en la inserción laboral de jóvenes profesionales, que pese a los títulos de educación superior adquiridos no tienen certidumbre alguna de ser enganchados en el mercado laboral colombiano. Esto se refleja en las condiciones estructurales del mercado laboral colombiano que en todos los indicadores analizados, a saber, TGP, TO y TD, reserva las peores cifras para este segmento poblacional, más aún para las jóvenes mujeres quienes experimentan la participación laboral más baja, las tasas de ocupación laboral más bajas y las tasas de desempleo más altas, a lo largo de toda la serie analizada (2001 – 2017) para las principales trece áreas metropolitanas de Colombia.

Categorías ocupaciones como, *Trabajador por cuenta propia* y ramas de actividad como, *Comercio, Hoteles y Restaurantes o Servicios sociales, comunales y personales*, tienen una alta participación de jóvenes trabajadores en el mercado laboral colombiano. A su vez, la categoría ocupacional *Trabajador por cuenta propia*, presenta altos grados de informalidad en Colombia y su nivel salarial, incluso para jóvenes profesionales pertenecientes al sector

formal, tiende a ser más bajo. Además, sí el nivel de formación profesional de estos jóvenes es a nivel técnico – tecnológico, sus salarios tienden a ser menores en el mercado. Lo anterior en el marco de una decreciente tendencia del salario real para todos los trabajadores profesionales colombianos desde los años noventa del siglo XX. Respecto a la rama de actividad Comercio, Hoteles y Restaurantes, es aquella más sometida a los cambios estacionales del ciclo económico, los cuales impactan de manera fluctuante la generación de empleo, asociándose a la inseguridad laboral.

3

Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel técnico y tecnológico del Sena – Palmira

El presente capítulo tiene como propósito exponer las condiciones de inserción laboral de los jóvenes egresados de carreras Técnicas y Tecnológicas, pertenecientes al Sena, Palmira–Valle 2018, para lo cual se estructuró la investigación en clave estudio de caso, toda vez que se considera que este diseño investigativo constituye “una indagación empírica que investiga un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto en la vida real, en especial cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son claramente evidentes” (Yin, 2009 citado por Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014, p. 2).

Para tal efecto, el objetivo de este capítulo se corresponde con el objetivo general del estudio: caracterizar las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira–Valle.

El capítulo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

En primer lugar, se presentan los resultados del presente estudio de caso que describen la inserción laboral de jóvenes egresados a nivel Técnico y Tecnológico del Sena, Palmira–Valle. Se trata de una muestra intencional de nueve (9) egresados, cinco (5) mujeres y cuatro (4) hombres, a los cuales, durante el mes de agosto de 2018 se les realizaron entrevistas semiestructuradas alrededor de las siguientes categorías de análisis de la información:

- Condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira–Valle.
- Condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira–Valle.

- Percepción sobre la actual condición laboral, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira–Valle.
- Percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira–Valle.
- Expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira–Valle.

A partir de aquí se procede al análisis del discurso sociológico de los sujetos entrevistados los cuales se rastrearon específicamente a través de categorías y subcategorías de análisis, previamente identificadas en la estructura del instrumento de investigación (ver metodología y anexos). Se procede a identificar los datos más relevantes de manera empírica y soportándolos sobre fragmentos del discurso de los entrevistados, lo que permite evidenciar los hallazgos obtenidos. En general, se trata de identificar tendencias recurrentes en el discurso de los entrevistados y a resaltar divergencias o saltos en el discurso de los participantes que sean relevantes para el análisis empírico del caso.

Por último, se discuten los resultados a partir del análisis categorial implementado y se generan las conclusiones y recomendaciones del documento.

3.1 Características sociolaborales

Cuadro 2.
Características socio – laborales

CARACTERÍSTICAS	LUZ	ADRIANA	SANTIAGO	MARCO	JULIETH	JUANA	JULIO	LUISA	PEDRO
Edad	25 AÑOS	25 AÑOS	28 AÑOS	24 AÑOS	26 AÑOS	24 AÑOS	23 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS
Sexo	Femenino	Femenino	Masculino	Masculino	Femenino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Estrato	2	2	3	2	3	2	2	2	3
Estado Civil	Soltera	Soltera	Soltero	Soltero	Unión libre	Casada	Soltero	Unión libre	Soltero
Tipo de Vivienda	Familiar	Familiar arrendo	Familiar arrendo	Familiar arrendo	Arrendo	Arrendada	Familiar Arrendo	Arrendo	Arrendo
Año de promoción SENA	2009 (técnico) - 2012 (tecnólogo)	2009 (técnico) - 2012 (tecnólogo)	2016	2013	2010	2013	2014	2012	2004
Tipo carrera	Tecnología / técnico	Tecnología / técnico	Técnico	Técnico	Técnico	Técnico	Tecnológica	Técnico	Técnico
Nombre de la Carrera:	Tecnología en contabilidad y finanzas / técnico en asistencia administrativa	Tecnología en contabilidad y finanzas / técnico en asistencia administrativa	Técnico en ventas de productos y servicios	Técnico biocombustible y fermentación industrial	Gestión contable y financiera	Asesor comercial de entidades financieras	Mantenimiento electrónico e instrumentación industrial	Asistente administrativa	Técnico en contabilidad
Nivel educativo máximo alcanzado	Profesional	Profesional	Técnico	Técnico	Técnico	Técnico	Universitario (estudiante)	Universitario (estudiante)	Profesional
Tipo de empleo actual	Empleada	Empleada	Empleado	Empleado	Desempleada	Empleada informal	Desempleada	Empleada	Empleado

Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel Técnico y Tecnológico del Sena

Actualmente trabaja en el Campo que lo formó el SENA	Si	Si	Parcialmente	Parcialmente	No	No	No	No	Parcialmente
Salario actual: \$	1'250.000	1'900.000	300.000 (BÁSICO) + COMISIONES = ENTRE (\$700.000	1.200.00	No aplica	560.000	No aplica	917.000	1.350.000
Tipo de contrato actual	Término fijo	Hora / labor	Indefinido	Fijo	No aplica	No tiene	No aplica	Fijo	Fijo (un año)
Otros empleos	Asesorías contables independientes	Asesorías contables independientes	No	NO	No aplica	No	No aplica	No	No
Cargo actual	Auxiliar de Cartera	Asistente contable	Técnico - mecánico	Inspector buenas prácticas de manufactura	No aplica	Mesera cafetería	No aplica	Secretaria de formación avanzada	Asistente Administrativo
Antigüedad en el cargo	4 años - 10 meses	4 meses	3 - años	9 meses	No aplica	2 años	No aplica	4 años 6 meses	4 años 4 meses
Antigüedad en la empresa	4 años - 10 meses	4 meses	3 años	9 meses	No aplica	2 años	No aplica	4 años 6 meses	4 años 4 meses
Nombre Empresa	Beisbol de Colombia	Rta - muebles - ready to assemble (subcontratada por SUTEMPORAL)	Autopacífico - chevrolet - Palmira	Alival s.a	No aplica	Cafetería Galería Auxiliar	No aplica	UPB Palmira	UPB Palmira

* Nombres ficticios para proteger la identidad.

Fuente: Elaboración propia del autor

La muestra estuvo compuesta por nueve (9) sujetos, cinco (5) mujeres y cuatro (4) hombres, cuyas edades oscilaban entre 23 años y 28 años de edad (acorde con el criterio estadístico aplicado por el DANE para tratar temas de empleo y juventud). Según estrato, la muestra se ubica en los niveles 2y 3, en Barrios de la Ciudad de Palmira – Valle (sólo uno de los entrevistados vive actualmente en otro Municipio: Cerrito, Valle). Los cuatro hombres entrevistados son solteros (uno con un hijo). De las cinco mujeres, dos son solteras, dos viven en unión libre con sus parejas y una es casada. De las tres mujeres que conviven en pareja, todas tienen hijos; dos de ellas tienen cada una un hijo, y una de ellas tiene tres hijos. Sólo una de las entrevistadas vive en vivienda propia con sus padres; los restantes ocho entrevistados viven en arrendo.

Como característica base para el presente estudio, todos los entrevistados son jóvenes que han tenido educación a nivel Técnico / Tecnológico en el Sena, Palmira–Valle. Tres de las entrevistadas iniciaron sus carreras Técnicas a través de convenios Colegio – Sena, dos de ellas, volvieron a estudiar posteriormente en el Sena a nivel Tecnológico. Las cinco mujeres entrevistadas estudiaron carreras técnicas con énfasis en servicios (contabilidad, administración, servicio al cliente); de los hombres; a excepción de uno que estudio Técnico en Contabilidad, todos se decantaron por carreras con énfasis en la industria. Llama la atención en los entrevistados, que en general, han valorado sus procesos de capacitación continua: tres de ellos son profesionales universitarios en carreras administrativas (dos mujeres y un hombre), dos de ellos son estudiantes universitarios a nivel de pregrado (una mujer y un hombre), y dos de las mujeres entrevistadas realizan capacitación a nivel de postgrado (diplomados y especializaciones).

En relación a su estado actual de empleo, seis de los nueve sujetos entrevistados están empleados en empresas del sector formal de la economía. De los restantes tres sujetos, dos se encuentran desempleados (uno recientemente enganchado durante el transcurso de las entrevistas) y una de las entrevistadas es empleada informal. Casi todos los sujetos entrevistados manifestaron estar subempleados, ya sea por competencias, por ingresos o por tiempo o sobre explotados en sus funciones, sobre lo cual ahondaremos posteriormente en el presente estudio.

Los salarios de los entrevistados oscilaron entre \$ 950000 pesos y 1' 350000 pesos. La entrevistada empleada informal tiene como salario base \$ 560000 pesos más comisiones y los desempleados, obviamente, carecen de ingresos.

En relación al tipo de contratación, seis de los sujetos entrevistados poseían contrato. Los dos desempleados (mujer y hombre) y la trabajadora informal, no tienen contrato por obvias razones. De aquellos entrevistados con contrato, cuatro tienen contrato fijo a un año, una de las entrevistadas tiene contrato hora / labor y otra de las entrevistadas tiene contrato indefinido. Los cargos desempeñados por los sujetos empleados en sus respectivas empresas son de nivel técnico asistencial. Cuatro de los entrevistados tuvieron entre tres y cuatro años de antigüedad, dos de los entrevistados tuvieron entre cuatro y nueve meses de estar en sus empresas (recientemente habían cambiado de trabajo). La empleada informal lleva dos años trabajando en esta condición. En general, la antigüedad en el cargo se corresponde con la antigüedad en la empresa para todos los entrevistados, con sólo una excepción (una practicante que pasó de hacer su práctica a un cargo administrativo – académico). Dos de las entrevistadas, profesionales en contaduría, realizan asesorías contables independientes por fuera de sus empresas. Cinco de los entrevistados laboraban en empresas del sector servicios, dos en el sector industria y dos se encontraban desempleados a la hora de realizar las entrevistas.

3.2 Condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral

Tiempo de inserción laboral

En general, los sujetos entrevistados no han tenido una fácil inserción laboral, ni una trayectoria laboral acorde a sus campos de formación técnica.

Así nos lo hizo saber Julio, quien no desarrolló sus prácticas en su campo de formación técnica, y cuando se enganchó en su primer empleo, tampoco aplicó su área de formación técnica adquirida en el Sena. Recurrió a contactos familiares para engancharse a trabajar después de graduado del Sena, dado que veía como obstáculo la falta de experiencia y no poseer una tarjeta profesional.

Julio: Si laboraba en lo que estudié, pero fue difícil llegar a encontrar el puesto de instrumentista industrial, porque cuando hice mis prácticas no me toco de instrumentista si no de electricista, entonces a lo que yo salí estuve dos meses por la empresa donde hice las prácticas, de

ahí me retire y entre al Ingenio Providencia como electricista y ya me olvide de la instrumentación como por dos años [...]

Y en relación a su primer empleo como técnico, después de graduarse del Sena, el mismo Julio, nos dice: “Como electricista en una empresa que se llama Rol Eléctricos, empresa que es del amigo de mi papá, o sea yo busque trabajo por todos lados y como no tenía tarjeta profesional no me daban trabajo, y fuera de eso no tenía experiencia.”

En este mismo sentido, Adriana, solo tuvo ocho meses para en su primer título como técnico. Cuando adquirió su título tecnológico laboró en el área administrativa y no en la Contabilidad y Finanzas para la que se había formado.

Adriana: Como técnico tuve que esperar casi ocho meses desde que empecé a estudiar porque como estábamos en oficina me dijeron que, si y a los cuatro meses comencé el contrato en el Banco de Occidente en Cali, en el tecnológico yo termine y entre a trabajar no en el área contable si no en el área administrativa y como en seis meses me cambio el contrato para la parte contable en la misma empresa Almacenes Cartagena, aquí en Palmira.

El contraste a las inserciones laborales discontinuas presentadas por la mayoría de los entrevistados lo presenta Luz, quien manifiesta tener una inserción laboral rápida y una trayectoria laboral continua en el tiempo.

Luz: Es que yo nunca he parado de trabajar yo empecé en la ferretería en ese momento después de que termine de estudiar y ahí estuve 2 años y 9 meses renuncie un viernes y el lunes ya estaba trabajando en Béisbol yo no he parado de trabajar.

En síntesis, la mayoría de sujetos entrevistados ha tenido una inserción laboral precaria marcada por episodios de fragmentación y discontinuidad laboral. En términos de pertinencia entre la formación recibida y enganche en el mercado laboral, algunos sujetos entrevistados no se encontraron desempeñándose en las labores y competencias para las que se habían capacitado inicialmente. En contraste, solo una de las entrevistadas ha tenido una trayectoria laboral continua y su cargo inicial ha sido acorde a su área de formación original en el Sena.

Salario inicial

Respecto a la remuneración equivalente a retribución salarial (teniendo en cuenta que la ley colombiana no contempla pago de salario formal a un estudiante del Sena), oscilaba en algunos casos entre la mitad de un mínimo, si se encontraba estudiando y el 75% de un Salario Mínimo Legal Vigente en la etapa de prácticas, tal como nos lo hizo saber una de las entrevistadas.

Luz: El mínimo de esa época, 50% etapa lectiva y 75% etapa productiva como unos 300 mil pesos (como practicante).

Uno de los entrevistados manifestó que el pago equivalente era al Salario Mínimo, con lo cual se satisfacía en su momento, dado que no podía exigir mucho por falta de experiencia y necesitaba adquirirla.

Pedro: creo que fue en ese tiempo el mínimo porque yo no podía exigir mucho en últimas porque no tenía experiencia en el área que había estudiado, entonces era como para arrancar y coger experiencia y eso siempre empezaba con el mínimo.

En general, algunos practicantes recibieron en algún momento el equivalente a un porcentaje del Salario Mínimo en un rango entre el 50% - 75%. Los demás fueron remunerados durante su práctica con el equivalente a un Salario Mínimo. Si bien, la normatividad laboral dice que: “En el contrato de aprendizaje no se paga un sueldo o salario, sino que se paga una compensación económica por parte de la empresa patrocinadora, y su monto depende de si el aprendiz está en la fase lectiva (formativa) o práctica: Fase lectiva: 50% del salario mínimo. Fase práctica: 75% del salario mínimo (100% para el 2018)...Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo económico no puede ser inferior a un salario mínimo.”¹³

¹³ La ley 789 de 2002 en su artículo 30 señala que el auxilio económico en la fase práctica será del 100% del salario mínimo cuando el desempleo sea inferior al 10%, pero para ello se requiere que ese 10% sea el promedio del año anterior conforme lo estipula el artículo 2.2.6.3.33 del decreto 1072 de 2015.

“Tasa de desempleo de referencia. Para determinar la tasa de desempleo nacional en cumplimiento del inciso quinto del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, se tomará la tasa nacional promedio del periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, certificada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, a más tardar en la segunda quincena del mes de enero de cada año.» En consecuencia, para pagar el salario mínimo completo a un aprendiz en la fase práctica, es preciso que el promedio del desempleo en el año anterior sea inferior al 10%, algo que desde la expedición de la ley 789 del 2002 nunca ha sucedido, pues sólo uno que otro mes de un determinado año el desempleo se sitúa por debajo del 10%.”

<https://www.gerencie.com/contratos-de-aprendizaje.html>

Contrato inicial

Las opciones de contratación que han sido brindadas a los jóvenes entrevistados cubren un amplio abanico de posibilidades, las cuales se asocian con las condiciones de inestabilidad laboral sistémica que presenta el mercado laboral colombiano.

Dentro de estas experiencias de tercerización laboral se cuenta la experiencia de una de las jóvenes practicantes Sena entrevistada, la cual fue subcontratada a término fijo a tres meses por una empresa temporal (Temporales Plus); luego la empresa para la que ella trabajaba, Giros & Finanzas, fue obligada a contratar directamente a ella y a mucho de su personal tras sus periodos de prueba, cada 3 o 6 meses; tipo de contratación que se podía extender por largos periodos de tiempo.

Juana: Ese tipo de contrato lo daban cada tres meses, te daban todo, prestaciones, todo, pero ya prácticamente a uno el que le pagaba era la temporal, no Giros, porque la que nos cogía era la temporal, sino que el contrato lo hacían entre ellos dos...Temporales Plus, eso era temporal porque eso lo tenía Temporales Plus en Cali, eso sí es hasta largo tiempo, o sea, pasa mucha gente para temporal, ya que fueron como obligando a Giros & Finanzas que a los 3 meses o a los 6 meses ya de temporal pasaran por la empresa, si la persona era apta para estar allí, pues ya la pasaban por la empresa.

Luz, también experimentó este tipo de contratación intermitente que refleja la deconstrucción de la condición contractual.

Luz: termino fijo inferior a un año y lo renovaban cada 3 meses. Pues imagínese cada contrato era cada 3 meses o sea son 4 año y allá estuve 2 años y 9 meses entonces fueron 10 veces más o menos.

A la inseguridad contractual por intermitencia en la duración del contrato, se agrega, en algunos casos, la pauperización de las condiciones de seguridad social contractual, como fue el caso vivido por el Marco.

Marco: *Salario mínimo por 6 meses, no le dan a uno ni pensión, salud sí, pero nada...Si claro, riesgos laborales.*

La excepción a la inseguridad contractual descrita por casi todos los entrevistados, la manifiesta Julio, quien siempre ha sido contratado a término

indefinido y con todas sus prestaciones sociales conforme a lo estipulado en la ley laboral colombiana.

Julio: Siempre los contratos que he firmado han sido indefinidos, por lo menos si es para una reparación, para un trabajo pasajero ellos le dicen a uno, pero aquí uno firma contrato como indefinido siempre...Si, tenía todas las prestaciones.

En conclusión, más que un contrato como aprendiz con un modelo homogéneo de contratación entre el Sena y las empresas, los sujetos manifestaron haber tenido un amplio abanico de modos de contratación que fueron desde la contratación informal sin contrato de aprendizaje, en el caso extremo hasta contratación a término indefinido. Algunos fueron contratados por intermedio de agencias de empleo temporal y luego enganchados por la empresa después de un periodo o periodos de prueba y otro incluso fue contratado directamente por la empresa sin pago de prestaciones sociales.

Acceso laboral

Las entrevistas mostraron las dificultades en el acceso eficaz a las prácticas profesionales por parte de los jóvenes estudiantes, lo que podría asociarse a la debilidad institucional Sena en la gestión de plazas de práctica, evidenciando un posible débil enlace entre empresa y gremios empresariales.

La situación expuesta con anterioridad la vivió Luz, la cual experimentó en su práctica profesional situaciones anárquicas de contratación y funciones, al ser contratada para un tipo de cargo y mutar a otro, incluso, cambiando de empresa.

Luz: Cuando hice las practicas del técnico sí, eso fue en una empresa en Cali la empresa es de una pareja, se llama Deltec y la señora tenía una peluquería que se llama el corte inglés, si no estoy mal; supuestamente mis prácticas eran en el corte inglés, allá estuve una semana y después me mandaron para la empresa del señor, pero, mi contrato era por la empresa de la señora, pero toda la práctica la hice en la empresa de energía Deltec.

Otra de las entrevistadas tuvo que recurrir a familiares para gestionar su práctica laboral en la Empresa, lo cual posteriormente avaló el Sena.

Luisa: Aquí estuvo la esposa de un tío justamente haciendo también la práctica del Sena y ella me dijo, lleva la hoja de vida allá, que allá llaman dependiendo pues si cumplo, si tengo como tal el conocimiento.

La evidencia apunta a señalar que la mayoría de los sujetos entrevistados accedieron a su práctica laboral gestionándola por sus propios medios, recurriendo a familiares o amigos e incluso acudiendo a anuncios de radio y periódico. Luego, dichos vínculos para las prácticas laborales entre los sujetos y las empresas fueron avaladas por el Sena. En este sentido, los Sistemas de Intermediación Laboral (SIL) desarrollados por el Sena apuntaron a mostrar debilidades en la gestión del enganche laboral de sus estudiantes en periodo de práctica.

Condiciones desempleo

Las condiciones de desempleo que han presentado los jóvenes egresados Sena, corresponden a variadas causas, entre las que figuran, falta de opciones laborales acordes a la formación recibida en el mercado laboral, obstáculos generados por la condición de ama de casa; además, de condiciones de desempleo subjetivo e inactividad laboral.

Empezamos por señalar la condición de desempleo de largo plazo que es experimentada por una de las entrevistadas.

Juana: Yo mandé a Av. Villas, en Bancolombia fui, yo misma iba y la llevaba bien presentada, porque eso sí, allá en el Sena le enseñan a uno cómo es la presentación de uno, cuando uno va a enviar una HV y más en un puesto de asesora y yo misma iba y les preguntaba de las HV, llevaba y no que física no sino que por internet, en Bancolombia estoy registrada, las mandé, yo tengo todos los correos de Av. Villas, la muchacha me los dio, yo los mandé, o sea cuando uno se desespera y se desespera a conseguir lo hace, pero ninguna, ni siquiera le respondían a uno “mire niña no hay vacante” o “ya recibimos tu HV y estamos en proceso” como hacen a veces en Computrabajo que estamos en proceso y todo eso, no, entonces uno como que cada día va perdiendo las esperanzas y todo eso, pero como tal no. En Cali también ande y tampoco, en Cali también y aquí en Palmira y no... Si, este que no es por empresa ni nada. Ya le toca a uno que buscarla por otro lado y estudiar para poder uno decir y meterse en otro trabajo, en otra empresa o algo, porque de resto [...]

Julio fue un caso exitoso de desempleo y rápido reenganche al mercado laboral, basado en sus contactos profesionales; en un principio los de su pa-

dre y posteriormente, los contruidos por el mismo en su ejercicio profesional.

Julio: En el momento que yo renuncie empecé a buscar empleo en otros lados y de ningún lado me llamaban, de ninguna parte, entonces después de cómo mes y pedacito me dio por escribirle a un señor que un amigo me había recomendado hace mucho tiempo cuando estaba en JGH y el señor me había llamado a mí a ofrecerme empleo, pero como yo ya estaba laborando entonces yo le dije que no, entonces en el momento que yo me vi sin empleo volvió y lo busque al hombre y él me dijo vengase *pa' acá* hombre que yo estoy necesitando gente, entonces empecé hacer proceso con él y ahí es donde estoy ahora.

Algunos de los sujetos entrevistados han tenido etapas de desempleo de largo plazo y en general para el resto de entrevistados los periodos de desempleo han sido de corto plazo y no superiores a un año. La condición del desempleo subjetivo por competencias se presenta en varios de los sujetos, los cuales en algún momento de su trayectoria laboral no han realizado las labores para las cuales han sido capacitados en el Sena o incluso a nivel universitario. Una de las entrevistadas ha entrado y salido del mercado laboral por razones de estudio. Otra de la entrevistadas no ha podido volver a reengancharse nunca en su profesión después del periodo de práctica laboral, ingresando así al mercado informal de trabajo y otra de las entrevistadas por su condición de madre de familia con tres hijos se ve limitada a ingresar al mercado laboral, más cuenta con el apoyo de su pareja para sostener a su familia.

En cuanto a la búsqueda de un nuevo empleo que se adapte mejor a las competencias adquiridas por los entrevistados; observamos que el subempleo subjetivo y subempleo objetivo, pesan como determinantes de las actitudes esgrimidas por algunos de aquellos entrevistados que aunque tienen trabajo, no se encuentran satisfechos con su actividad laboral actual. Es el caso de Pedro, quien pese a tener empleo en la actualidad y sentirse insatisfecho con las labores desempeñadas (subempleo subjetivo por competencias) y con el salario recibido (subempleo subjetivo por ingresos); no manifiesta hacer muchos esfuerzos por variar su condición laboral actual y migrar hacia otro empleo (subempleo subjetivo).

Pedro: Pienso que cada día va a ser más difícil porque las expectativas de uno suben entonces listo yo me puedo meter a un trabajo o puedo escoger un trabajo que pueda ser temporal para no dejarme coger de las deudas pero en el momento donde salga otro voy a migrar; entonces, es como buscar un trabajo que cumpla las expectativas salariales y que pueda ir evolucionando poco a poco y no se estanque; entonces, diría que uno día a día se vuelve más exigente en cuanto a buscar un trabajo y pues se puede complicar más.

Igualmente, podemos estimar, que dentro de las condiciones examinadas para establecer las posibilidades de reenganche laboral o cambio de empleo de los entrevistados, presentan los siguientes comportamientos: una entrevistada no busca volver al mercado laboral constituyéndose en inactiva (la ama de casa), otros de los entrevistados entran en la categoría de subempleados subjetivos por competencias o salarios (se encuentran insatisfechos pero no buscan activamente empleo), y subempleados objetivos por competencias o salarios (se encuentran insatisfechos y buscan activamente empleo); y otros entrevistados se encuentran satisfechos con su condición laboral y no están buscando cambiar de empleo.

Llama la atención que a pesar de los crecientes niveles de formación que registra la población joven en Colombia; en contraste, también sea la población que presenta los mayores niveles estructurales de desempleo y en general de inserción laboral, tal y como se documenta en este mismo estudio en los datos agregados sobre el mercado laboral juvenil (ver capítulo 2); lo que lleva a preguntarse junto con Brunet & Belzunegui (2003):

¿No será que los factores relevantes del desajuste entre formación y mercado de trabajo no radican exclusivamente en un problema de falta de calificación de los recursos humanos? ¿No será que se está utilizando la variable formación (la falta de ella) como cobertura en la precarización de las condiciones de contratación y de trabajo? (p. 72).

Se arrojarán luces sobre estos fenómenos en las siguientes secciones del trabajo.

3.3 Condiciones de acceso y obstáculo al trabajo

Facilitadores de inserción

El carácter, la flexibilidad y adaptabilidad a las diferentes exigencias del trabajo, son parte de lo que los entrevistados perciben como facilitadores de su inserción laboral. Tal es el caso de Luisa, quien resalta la ética laboral inculcada en el Sena por parte de sus profesores como uno de sus factores de éxito para insertarse laboralmente.

Luisa: Porque salíamos también técnicos del colegio, teníamos que ser muy serios muy enfocados en lo que fuéramos aprender, entonces siempre estuve como muy enfocada en lo que tenía que aprender, siempre estuve como a la disposición. Mi jefe, mi jefe fue excelente cuando fui aprendiz Sena súper excelente, entonces yo creo que fue como la seriedad que tuve para eso.

Otro de los factores de peso en la inserción y permanencia laboral, fue el señalado por Juana, quien asocia como su facilitador de inserción laboral su habilidad en el puesto de trabajo a nivel de TIC y su rápida capacidad de aprendizaje de las funciones de su puesto de trabajo.

Juana: O sea, lo mío fue la agilidad y aprender rápido. A mí la que me metió allí, la que hizo prácticamente que yo me saliera, ella misma habló para que me dejaran, porque yo captaba todo, ella me explicaba y no me tenía que estar repitiendo, o sea, tengo buena retentiva de lo que me dicen, muy buena manipulación en las computadoras, procesar información, eso fue lo que hizo que de pronto yo me quedara con ella, pero ella era muy fregada también, ¿no? La señora, antes me decían que yo cómo hacía para poderme quedar con ella, pero lo que lo hace a uno es como el aprendizaje del trabajo en el puesto donde está uno, la facilidad de coger las cosas, por eso yo me quede con ella; y a mí me fue muy bien gracias a Dios, o sea, en la manipulación del trabajo, lo que hacía, pero pues ya llega un punto en el que, ya me sentí muy ahogada y eso, y yo me salí.

Recapitulando, casi todos los entrevistados determinan como factores facilitadores de su inserción laboral, sus capacidades y competencias en su puesto de trabajo, la capacidad de rápido aprendizaje de sus labores, su ética laboral y personal y el provenir de una institución con renombre en el mer-

cado laboral por la calidad de su formación para el trabajo, como es el Sena. Posteriormente, mencionan el peso de las relaciones familiares y sociales para poder insertarse exitosamente en el mercado laboral.

Obstaculizadores de inserción

Los entrevistados señalan como sus principales factores obstaculizadores a la inserción laboral, las dificultades asociadas al mercado laboral para encontrar un empleo, y en el caso de los que ya lo tienen, para mejorar las condiciones laborales y salariales en comparación con su ocupación actual, lo que les genera incertidumbre laboral; también pesan los desajustes por competencias laborales de cara al mercado laboral percibidas por los sujetos. Tal es el caso del Santiago.

Santiago: El principal creo que como todo ser humano la zona de confort te coloca en un margen y vos decís acá estoy bien, para mi es el primer obstáculo, lo otro es que de pronto a lo que querés aplicar decís voy a ganar menos de lo que me estoy ganando acá, es un campo que no he explorado en otras facetas o manejando otros productos.

Julieth, señaló como obstáculo el nivel de su formación (técnico) y el tiempo sin laboral que la desactualizó de su especialidad en el área contable de trabajo. Igualmente, manifestó dificultades a acceder al trabajo por el tiempo que consume atender a sus tres hijas; lo cual evidenció el peso de la condición de ama de casa en su proyecto laboral truncado.

Julieth: Si luego busque empleo, pero pues ya pedían algo como un tecnólogo, no sé qué y ya luego buscaban algo más reciente, ¿no? Que el estudio fuera más reciente porque la contabilidad siempre se está actualizando, entonces ya no les servía el curso, ya no estaba vigente... En este momento mi tiempo, y pues precisamente lo que te estoy diciendo, que ya se siente uno como que no está vigente, requieren que el curso sea más reciente, que recién hayas salido de estudiar, que salgas de estudiar ahorita, pero que tengas 10 años de experiencia, casi siempre es cómo lo mismo, pero no más, y pues la verdad no he estado buscado empleo en este momento, con las 3 niñas es muy complicado.

Para sintetizar; dentro de los factores obstaculizadores a la inserción laboral destacan la edad y falta de experiencia de los egresados Sena, e incluso los bajos salarios ofrecidos en el mercado para mano de obra calificada a ni-

vel técnico / tecnológico, que ya tiene un recorrido laboral. En el mismo sentido, uno de los sujetos entrevistados, insatisfecho con su actual condición laboral, manifiesta como un obstáculo a conseguir un nuevo empleo el estar anclado en una zona de comodidad en su actual cargo y de miedo al cambio por los factores de incertidumbre que implican una nueva actividad laboral. También destacan los entrevistados el poco tiempo de formación que implica una carrera técnica lo que tiende a dejar vacíos de conocimiento en las áreas específicas de formación para el trabajo. Una de las entrevistadas, inactiva en el mercado laboral por dedicarse a labores de crianza de sus hijos y ama de casa, menciona como principal factor obstaculizador la desactualización de sus saberes en su tipo específico de formación, debido al largo tiempo transcurrido sin ejercer su profesión. Por último, una de las entrevistadas, desempleada de largo plazo, manifiesta desconcierto al no poder identificar exactamente las causas de su desempleo, mencionando como posibles factores obstaculizadores la forma de elaborar su hoja de vida o quizás, el tipo de formación recibida.

Lo anteriormente expresado por los entrevistados lleva a reflexionar sobre la condición paradójica del mercado de trabajo de la juventud en Colombia y en general en el escenario del capitalismo actual, toda vez que un mayor nivel de calificación no constituye garantía de inserción laboral, ni ascenso social, pero en contraste, la ausencia de calificación sí implica el riesgo inminente de exclusión en ambos terrenos (Orejuela *et al.*, 2013).

3.4 Percepción sobre la actual condición laboral

Ajuste formación – puesto de trabajo

En relación a las percepciones que tienen los sujetos sobre sí las funciones desempeñadas en sus actuales puestos de trabajo se ajustaron a la formación recibida en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, en algunos casos, se encontraron desajustes según criterios de subempleo por competencias, subempleo por ingresos, e incluso, sobre empleo por realización de múltiples funciones que se relacionan algunas veces y otras no, con los perfiles estipulados para el cargo desempeñado.

Por ejemplo, Juana, quien es contratada informalmente en una cafetería como mesera, pero tiene capacitación Técnica como Asesora Comercial de

Entidades Financieras, presentó desempleo por competencias, donde admite que al menos, usa parcialmente sus habilidades para relacionarse con el público.

Juana: Pues en algunas cosas, en la formación, en lo que debe atender, cómo expresarse con el cliente, manejar el cliente, porque pues el asesor prácticamente es aprender a manejar el cliente, tener un buen vocabulario, una buena expresión, una buena cara para manejar el cliente.

Marco manifestó insatisfacción en el desempeño de sus funciones, dado que asumía manejo de personal y su formación era netamente técnica para ser desarrollada a nivel de laboratorio, ejecutando procesos industriales. Esto lo ubicó como un subempleo parcialmente por competencias., dado que realizó labores bioquímicas para las cuales se ha capacitado a nivel Técnico, pero también realiza funciones de supervisión de personal, lo cual no constituyen sus áreas de competencias. Este último exceso de funciones lo llevaría a ser sobre empleado por polivalencia de tareas.

Marco: Bueno, que hace un inspector, califica a diario el estado de las plantas, del personal, de los equipos, el estado de inocuidad del alimento, ahí aplica, ¿sí? Cuando hablamos de inocuidad y hablamos de calidad. Un alimento inocuo es un alimento apto para el consumo humano, al momento de ser consumido, preparado, no causarle daño al humano; entonces, ahí aplica quizás por la industria y todo ese tema, pero no en todo... En eso, porque una persona que estudie biocombustible y fermentación industrial no tiene por qué estar revisando una planta y personal, sino que tiene que estar en una planta, laborando en una planta.

En síntesis, se presenta el fenómeno laboral entre los sujetos entrevistados de estar en la actualidad subempleados por competencias dado que ejercen parcial o totalmente funciones o cargos que no se ajustan a su perfil profesional. Varios de los sujetos entrevistados empezaron realizando trabajos o funciones que no se ajustaban a su perfil profesional y actualmente lograron ajustarse a las labores requeridas por su perfil. Una de las entrevistadas realiza un cargo acorde a su formación y competencias y uno de los sujetos a pesar de que realiza labores relacionadas con sus cargos y forma-

ción se encuentra sobre empleado dado que realiza dos cargos en uno (Jefe de Personal de oficios varios y encargado de nómina).

Evaluación del tipo de contrato

Los procesos de inestabilidad e inseguridad contractual que rigen en general el mercado de trabajo en la actualidad en Colombia y el mundo, se reflejaron de igual forma, en los modos de contratación de los jóvenes egresados Sena.

Tal es el caso de Luz, a la cual la empresa le realizó en un primer momento contratación por medio de empresas temporales (tercerización laboral) y luego contratos fijos a un año lo cual no le ha brindado percepción de estabilidad laboral como trabajadora.

Luz: De pronto no, porque veo que la empresa como tal no tiene una estabilidad para los empleados primero cuando te contratan por la temporal es por obra o labor ahí no hay estabilidad de nada por el primer año, y segundo cuando te contratan por la empresa es inferior a un año, pero en cualquier momento tampoco te están asegurando nada porque cumple el año y también chao, entonces como que el tipo de contrato, no es el mejor tipo de contrato para mí.

En igual sentido, Adriana, experimentó condiciones de inseguridad contractual, así manifieste un cierto grado de satisfacción con otro tipo de condiciones contractuales, dado que la empresa la contrató por intermedio de una empresa temporal, lo cual no le ha brindado percepción de estabilidad a la trabajadora.

Adriana: Uno quisiera estar directamente con la empresa, pero igual la empresa me ofrece ciertos beneficios aun estando con la temporal pero entonces hasta ahora no he tenido problema por ese tipo de contrato es el primero que tengo así, siempre he estado directa por la empresa, pero no sé, las condiciones que me han ofrecido han sido favorables tengo todo lo de seguridad social, es cumplido inclusive beneficios extra que ellos tienen entonces eso me cubre a mi así este por temporal.

En general, los sujetos entrevistados presentaron inseguridad contractual. Solo uno de los sujetos presentó contratación a término indefinido. De

aquellos sujetos entrevistados que tenían contrato fijo directo con la empresa, ninguno fue superior a un año. Varios sujetos entrevistados fueron contratados por intermedio de empresas temporales y una de las entrevistadas no poseía contrato siendo empleada informal. En cuanto al acceso a la seguridad social en el trabajo; excepto para la entrevistada que realiza labores informales, todos los demás sujetos entrevistados y empleados cuentan con la cobertura básica en seguridad social.

Satisfacción salarial y laboral

En cuanto a la satisfacción salarial y laboral en su actual sitio de trabajo, los entrevistados manifiestan un amplio abanico de respuestas que van desde la insatisfacción hasta la satisfacción.

Un ejemplo de insatisfacción laboral y salarial lo presenta Santiago, quien manifiesta estar poco a gusto con su salario y con sus perspectivas laborales; no obstante, que al momento de la entrevista percibía que se habían implementado mejoras salariales, pero consideraba que la empresa todavía podía mejorar más la condición salarial de los empleados. Dado este tipo de insatisfacciones, el entrevistado ha tenido expectativas de proyectarse a otra actividad o puesto y no seguir laborando toda su vida como mecánico.

Santiago: La verdad yo te digo algo, no me quiero quedar toda la vida como técnico soy de las personas que vivo el presente lo disfruto pero miro cómo puede ser mi futuro y el hecho de que yo no les pida algo no quiere decir que no lo quiera, pero en estos momentos es lo que hay posible en la empresa...que pediría que suban los sueldos o la comisión porque de pronto puede haber un margen que si se puede hacer, no que sea mucho, porque si no, no habrían empresarios y si no se hace un balance en eso se va a pérdida como empresario, pero si un poquitico, porque si uno ve que un empresario está creciendo entonces hay posibilidades que el bolsillo del trabajador también crezca.

El caso opuesto lo presenta Adriana, quien se sentía a gusto con su empresa, sus funciones, y su proyección dentro de la misma; no obstante, no renunciar a sus expectativas de mejora salarial.

Adriana: Uno aspira a mejorar sus condiciones laborales y salariales y eso lo encontré en la empresa donde estoy ahorita RTA aquí sigo teniendo el aprendizaje, es una carrera que está atada a leyes, cambios

que traiga el gobierno sobre todo en la parte tributaria sigo aprendiendo es una empresa que exige formación si quiero aspirar a un ascenso o una reubicación tengo que estar preparándome constantemente y es parte de motivación para estudiar, a mí me gusta estudiar entonces ellos se enfocan mucho en eso, es un aprendizaje y la responsabilidad que se va adquiriendo.

Recapitulando, varios de los sujetos entrevistados manifestaron abiertamente insatisfacción salarial y laboral. Uno por condiciones de exceso laboral (duplicidad de funciones de trabajo cubriendo dos puestos), otro de los entrevistados se sentía insatisfecho con el riesgo personal asumido en sus labores y los costos y el tiempo de desplazamiento asociados a su sitio de trabajo por lo cual renunció; y el tercero de los sujetos no percibía un futuro laboral promisorio en su actual puesto de trabajo por lo cual planeaba retirarse en el corto plazo. Además, una de las entrevistadas laboraba informalmente por lo que no tenía acceso a un salario fijo, ni a condiciones de seguridad social. Varios de los entrevistados se encontraban satisfechos con su actual condición salarial y laboral, con el desarrollo de sus funciones laborales y con la proyección a futuro dentro de la empresa.

Satisfacción con los beneficios

En relación a la percepción de beneficios laborales, se detectó un amplio abanico de posibilidades que fueron desde la satisfacción con las oportunidades laborales y los apoyos brindados por las empresas, hasta el malestar y la poca percepción de beneficios adquiridos por parte de los entrevistados.

Luisa, manifestó satisfacción con los beneficios obtenidos, asociados al apoyo con el 70% del costo de la carrera universitaria en Administración de Empresas y el estar enganchado al puesto el mismo tiempo de duración de la carrera (lo que constituye una ventaja por asegurar estabilidad laboral hacia el futuro).

Luisa: No, yo creo que aquí los tengo todos, no sé si es por lo poco que he trabajado pero yo creo que aquí los tengo todos. El poder estudiar, el beneficio que me están dando ahorita es que me dan el 70%, entonces me están ayudando a formar...Me paga el 70% la UPB...El 30%, con inglés como millón doscientos cuarenta y algo (le toca pagar)...Tengo que estar igual al tiempo de la carrera...si porque la carrera dura 4 años y tengo que estar otros 4 años.

Dentro de los satisfactores subjetivos personales, encontramos relatos como el de Juana, quien laboraba como empleada informal en una cafetería, quien manifestó, que a pesar de no haber tenido beneficios contractuales y el salario no haber sido bueno, valoraba que trabajaba medio tiempo y que podía dedicar tiempo a atender a su hija y a su posible capacitación.

Juana: Pues que es medio día, no gano mucho, no tengo un contrato que diga, una pensión, un seguro, no, porque no lo tengo, pero qué me beneficia: que puedo estudiar, es un tiempo en la tarde que puedodecir comparto medio día con mi hija que está pequeña” y que puedo estudiar.

En general, existió satisfacción con diferentes beneficios que se percibían de la actividad laboral, algunos prestados directamente por la empresa y otros relacionados con satisfactores subjetivos propios derivados de la condición laboral. Entre los primeros, contaban aspectos como la creación de cooperativas de ahorros con puntos redimibles en enseres de hogar o incluso préstamos al personal hecho por las empresas para emprendimientos productivos o adquisición de inmuebles. Igualmente, algunas empresas prestaban auxilios educativos representados en becas. Dentro de los insatisfactores figuraron para algunos de los entrevistados, la falta de políticas laborales claras de incentivo a los empleados por parte de la empresa, o incluso, políticas de incentivos que involucraban bonificaciones monetarias que terminaron por estar mal diseñadas, en criterio de uno de los entrevistados. A nivel de los satisfactores laborales subjetivos propios que no dependían directamente de la empresa, figuraron aspectos como la disponibilidad de tiempo los fines de semana para poder seguir estudiando y la confianza brindada por los superiores para asumir labores de responsabilidad laboral dentro de la empresa lo que permitía adquirir experticia laboral en ámbitos de dirección.

Valoración de las condiciones y organización del trabajo

El clima laboral fue percibido por parte de los entrevistados de diversas maneras, tanto positivas como negativas, con diferentes percepciones sobre los procesos de comunicación y relaciones verticales (subalterno-jefe) y para la comunicación y relaciones horizontales entre pares.

Uno de los entrevistados manifestó un ambiente laboral difícil, que incluso fue uno de los detonantes para la renuncia a su anterior trabajo (estaba

desempleado y al momento de la entrevista acababa de ser llamado para su reenganche laboral). Esta situación laboral comprendía extensos horarios y ambiente laboral tenso por actitudes autoritarias por parte del supervisor. En contraste existían relaciones amables entre compañeros.

Julio: De pronto los horarios tan extenso, o sea los horarios era lo único que me incomodaba y que muchas veces el supervisor metía como mucha presión, era como una persona que llegaba todos los días a amenazar el grupo. De que si no estaban de acuerdo con las cosas que se fueran de la empresa y todos los días era lo mismo, todos los días era una reunión con los mismos y lo mismo entonces no, a mí me aburría eso, eso también fue un motivo de que yo me aburriera mucho.

Según Luz, la gerente de su empresa imponía creencias religiosas entre sus empleados, no reconocía las horas extras y el ambiente laboral era tenso, al igual que los horarios extensos. No obstante, la solidaridad entre pares se presentaba, sobre todo, en la media hora para el almuerzo de que se disponía. La entrevistada percibía cómo el tipo de contratación no generaría a futuro ningún tipo de estabilidad, como si sucedía con el anterior dueño de la empresa que brindaba contratos a término indefinido.

Luz: No yo creo que la empresa le falta mucho para motivar a sus empleados la verdad esa empresa son de otra religión ellos tienen muchas creencias que uno no comparte... En cuanto a mis superiores estrictamente lo laboral no comparto otro tipo de relación con ellos, he tenido problemas si me han suspendido me han enviado a descargos yo trabajo allá de milagro. Si tengo mis amistades allá con los que comparto más pero siempre son un círculo pequeño en ese campo si hay como amistad el ambiente con ellos es a la hora del almuerzo a la hora de tomar el jugo en la tarde el ambiente en la empresa es como un poco silencioso somos como robots que llegan al puesto 10 horas de 7 a 5, media hora de almuerzo y no trabajo los sábados y el día de ellos comienza el domingo los de la planta comienzan los domingos eso fue impuesto por la señora entonces dice que ella le da el trabajo a las madres cabeza de familia a mujeres que ya por la edad no le dan empleo pero eso es un 'explotadero' las horas extras no las pagan como debe ser conforme a la ley no con el recargo que debe ser entonces la gente se cansa y no va a trabajar los domingos y el lunes es el proble-

ma porque no se fue a trabajar porque se paró la producción porque la producción se atrasó eso es Béisbol, o pues para mi parecer la empresa va a seguir por su mismo protocolo que ha estado trabajando siempre si hay gente que tiene contrato a término indefinido, pero eso fue con el anterior dueño ellos ya se van a pensionar porque hay mucha gente de edad, pero ahora no.

En contraste con los testimonios anteriores, Adriana, valora sus condiciones en el trabajo como de un excelente ambiente laboral, que se refleja en las relaciones horizontales (entre pares) y verticales (entre empleados y superiores).

Adriana: muy bien, la verdad me siento muy a gusto aquí en la empresa con el ambiente laboral, tanto con jefes y compañeros ha habido un clima laboral muy agradable, la empresa hace muchas actividades de integración, o sea, nada de que los de administración acá, los de producción acá, sino que hacen actividades donde están haciendo eventos para que uno este socializando entre áreas, con los jefes se dan convivencias una vez al mes por lo cumpleaños, siempre hay como esa integración me gusta, y en la parte directa de la relación del trabajo he tenido mucho apoyo de mis jefes, no es como usted llegó y haga esto, no, siempre hay un acompañamiento y un compañero también.

Recapitulando, las condiciones percibidas de clima laboral por parte de los entrevistados abarcaron un amplio espectro en términos de bienestar. Algunos de los entrevistados percibieron un clima abiertamente participativo y armónico en sus empresas, en las cuales, la comunicación y colaboración entre pares y superiores era fluida generando un ambiente de trabajo propicio al desarrollo de los procesos productivos. En contraste, una de las entrevistadas manifestó encontrarse en un ambiente laboral tenso donde se le imponían creencias religiosas y se abusaba en temas laborales como extensas jornadas de trabajo y el no reconocimiento de horas extras por parte de la administración e igualmente, un ambiente de incertidumbre contractual hacia el futuro, aunque las relaciones entre pares eran armónicas. En el caso de la entrevistada empleada informal, percibía una relación jerárquica tensa con su jefe y también en ocasiones con sus pares de trabajo. Llamó la atención la percepción de las condiciones laborales y ambiente en el trabajo de dos de los entrevistados, dado que trabajando en la misma empresa, uno

percibe a su grupo inmediato de trabajo como de “relaciones entre familia” y de un talante humano; y en contraposición, el otro sujeto percibe un ambiente enrarecido falto de transparencia y meritocracia laboral.

El anterior discurso de los entrevistados debe asociarse a las disposiciones de política económica para la juventud con especial énfasis al mercado de trabajo que ya se han desarrollado en el capítulo 2 del presente estudio. La Ley 789 de 2002 (sin desconocer históricamente las demás leyes que apuntan a la desregulación laboral en Colombia), adoptó medidas de reducción de costos laborales, amplió la jornada de trabajo ordinario hasta las diez de la noche, disminuyó los sobrecargos para el trabajo durante festivos y dominicales y redujo a la mitad la indemnización por despido sin justa causa, entre otras medidas; por tanto:

Los estudios sobre el impacto de cada una de estas acciones solo parecen demostrar que la principal incidencia de esta reforma ha sido la de formalizar en Colombia la flexibilidad laboral, con el efecto de precarizar la situación laboral de los trabajadores y entre ellos los-as jóvenes usuarios de los programas de formación para el empleo (Cardona, Macías, & Suescún, 2008, pág. 37).

A continuación nos centraremos en los factores educativos de calidad en la formación para el trabajo que también contribuyen a determinar las características de inserción laboral de los jóvenes egresados Sena, Palmira – Valle.

3.5 Percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo

Percepción sobre la calidad

Todos los jóvenes egresados entrevistados manifestaron gratitud por la formación recibida en el Sena, valoraron la calidad de su formación, de sus profesores, su compromiso y el bien que hizo en sus vidas laborales el paso por la institución.

Julieth destacó la exigencia académica en los cursos y el grado de valoración de la carrera del que hacían tener conciencia al estudiante.

Julieth: La verdad, me parece excelente, allá son dedicados y los profesores si son pendientes pues de que lleves tu material de trabajo, que te desempeñes bien, allá si con una falla que tengas ya te ponen en la cuerda floja, o sea, allá te ponen a valorar el puesto que obtuviste por haber logrado entrar al curso, entonces eso si me gusta mucho, porque hay mucha gente que pide el curso y al mes no, ya no, o no, no me gusto, y yo digo que eso no es una universidad, eso no es que usted paga y entra y sale cuando quiera, no, si le está quitando la oportunidad a alguien que quiso entrar al curso y no logro porque usted ganó ese cupo, entonces aprovéchelo. Entonces eso si me gustó mucho.

Juana, subrayó el nivel de capacidad de los profesores Sena y el grado de compromiso con los estudiantes y con las asesorías en las actividades que se colocaban como tareas.

Juana: Muy buena, pues yo hacia las dos cosas, estudiaba porque eso fue por medio del colegio, estudiaba y estudiábamos en el Sena en la tarde y los sábados en la mañana, pero si, fue un aprendizaje muy bueno, los profesores son excelentes, cuando nos enseñaban acá también, ellos venían hasta acá, nos enseñaban, nos explicaban, nos mandaban correos, si no entendíamos nos volvíamos y preguntábamos, o sea, nosotros tuvimos un nivel de educación en el Sena muy bueno, la educación allá es muy buena, sobre todo los profesores.

En general la percepción sobre la calidad de la educación recibida durante la formación para el trabajo en la correspondiente carrera Técnica / Tecnológica fue valorada en alta estima por los sujetos entrevistados. Destacaron la formación por proyectos aterrizada a situaciones cotidianas de la futura actividad laboral, la calidad de los profesores y su compromiso y dedicación a los estudiantes y a la docencia, la exigencia académica en los cursos y la inculcación del valor de identidad positiva alrededor de la pertenencia como miembro estudiantil del Sena. Como factores adversos a la calidad académica, destacaron el poco tiempo de duración de la carrera, lo cual dejó vacíos de formación y los paros académicos que interrumpieron eventualmente la actividad académica.

Percepción sobre la pertinencia

Los testimonios de los entrevistados reflejan, tanto casos exitosos de aplicación pertinente de las competencias adquiridas en los trabajos posterior-

mente desempeñados, como casos en que se percibió desajustes entre la formación recibida y los requerimientos del mercado laboral.

En este sentido descrito, Julio, consideró muy pertinente la formación para el trabajo en relación a la profesión técnica escogida; pero de difícil ejercicio en el mercado laboral por el tipo de contratación y funciones que demandan las empresas para enganchar especialistas en este ramo.

Julio: Muchas veces, como le explico uno en el Sena adquiere mucho conocimiento por las prácticas obviamente y no solamente por las practicas me refiero a que uno está estudiando y está haciendo prácticas de lo que ha visto, entonces si hubieron cosas que se relacionaban muchísimo como la programación de un PLC que me tocaba también a veces, se ven muchos conceptos, sino que lastimosamente cuando uno sale del Sena los instrumentistas que aplica bien valga la redundancia la instrumentación son los que están por planta, donde usted los consiga instrumentista que van aplicar bien la instrumentación son los que están por planta en todos lados, usted un contratista jamás lo ve haciendo trabajos tan llenos y basados a la instrumentación, uno hace una que otra cosa, pero no hace todo el trabajo de instrumentación como debería, de pronto uno, a mí me tocaba calibrar a veces pero casi siempre lo hacia el de planta; el de planta programa PLC.

Adriana resaltó como pertinente la enseñanza recibida desde la metodología de aprendizaje por proyectos, fundamentada a partir de casos prácticos y ejemplos basados en situaciones concretas de la vida diaria en la empresa, lo cual da cierta ventaja en competencias laborales en relación incluso a pares de nivel universitario.

En el Sena se da mucho que en la formación hacemos un proyecto y cada clase que vemos vamos alimentado ese proyecto y ese proyecto es básicamente a la empresa a la que uno va a llegar, entonces, yo pienso que ese tipo de formación facilita mucho el aprendizaje para llegar a la empresa como la maneja cuando estabas estudiando, como vas a llegar a esa empresa; las comparaciones son odiosas pero veo compañeros que están la universidad y a veces uno desde el tecnólogo, uno llegaba a sacar de dudas a los que se estaban preparando sobre la profesional, es que a mí no me enseñaron a hacerlo así, le dan la teoría y

hágalo, en el Sena si es más molido, pero te ponen a investigar mucho, pero siempre había un acompañamiento, te dicen que cuando llegues te vas a encontrar con tal situación, esto se maneja de tal manera, entonces eso es muy bueno, tengo de ambas.

En relación a la percepción sobre la pertinencia entre la formación para el trabajo adquirida durante la carrera Sena y su aplicación al puesto en el mercado de trabajo, las opiniones estuvieron divididas. Un grupo de los entrevistados percibió su formación para el trabajo como absolutamente acorde a lo exigido para su posterior desempeño en el mercado laboral; en este sentido destacaron la formación por proyectos y la ejemplificación durante la etapa lectiva a través de casos prácticos aplicados al mundo laboral, que incluso, les dieron ventajas en competencias laborales desarrolladas y adquiridas en comparación con pares de nivel universitario. Además, uno de los entrevistados resaltó que el nivel de formación adquirido permitía enfocarse en cuestiones que van más allá de la formación para un puesto de trabajo específico y brindaba la posibilidad de desarrollar competencias relacionadas con el emprendimiento de negocios propios de los estudiantes. En contraste, algunos de los entrevistados encontraron que pese a que su formación fue de calidad, el mercado laboral para el cual se capacitaron era inexistente o las empresas no poseían específicamente un departamento técnico que se dedicara a su tipo de área profesional, dificultándose así su inserción laboral.

Percepción competencias adquiridas

El desarrollo de competencias blandas (*soft skills*) y competencias duras (*hard skills*), unido al aporte al desarrollo de la personalidad y formación para el trabajo, fueron los factores más destacados por los jóvenes egresados Sena en sus entrevistas. Los reparos en su formación estuvieron asociados a la falta de tiempo para capacitarse más por la duración de su carrera y cuestiones puntuales sobre los contenidos de sus currículos académicos que fueran acordes a los requerimientos posteriores que les haría el mercado laboral.

Así por ejemplo, Luisa, destacó el desarrollo de competencias blandas relacionadas con la ética en el trabajo. En contraste, y de acuerdo al título de formación Sena en su carrera Técnica Administrativa, resaltó la falta de énfasis en cuestiones administrativas durante la carrera.

Luisa: El Sena me dio muchas herramientas, me dio las herramientas de ser mucho más madura, porque cuando yo empecé en el Sena yo era una niña prácticamente, entonces nos enfocó mucho a ser muy maduros, muy enfocados, siempre nos hacían pensar en el trabajo. ¿Qué me faltó del Sena? Más administrativo, no sé si de pronto el técnico que nos dan, ser asistente técnico administrativo era solamente contabilidad y las cosas administrativas como tal de números, sino que también nos podían enseñar algo más administrativo pero en el sentido, como por ejemplo, en el que yo estoy, yo manejo todo lo académico, entonces que le hubieran implementado otra cosa a parte de la contabilidad, aparte de los números y que nos hubieran dado más docentes del SENA porque tuve apenas dos docentes Sena no más.

En igual sentido al anterior, Pedro, subrayó la importancia del desarrollo de competencias blandas relacionadas con la ética en el trabajo y el alto reconocimiento que tiene la institución en el ámbito empresarial y laboral, lo cual se debe reflejar en sus egresados.

Pedro: Yo diría que allá le enseñan mucho a que sea responsable y haga las cosas bien porque cuando usted sale del Sena lleva en la frente ese nombre del Sena representa la institución que las empresas saben que si usted salió del Sena no pasó tirando piedras, es eso, tienen un sentido de que usted debe salir capacitado y brindar el conocimiento que usted adquirió y no solo el título y lo que no llegue a explotar no me acuerdo.

Marco resaltó el aprendizaje inducido por la capacitación Sena de competencias blandas relacionadas con la ética, con el trabajo en equipo y con el desarrollo armonioso de relaciones personales. En contraste, llamó la atención sobre la falta de más tiempo de instrucción para desarrollar competencias.

Marco: En la comunicación, en la práctica, le enseñan a uno a ser una persona ética al momento de estar con alguien y trabajar en equipo, trabajar en equipo es muy primordial, en el Sena te enseñan a trabajar en equipo, a desarrollarte, a ser más suelto, a no darte pena, vergüenza opinar y en platicar con otras personas, en temas de relaciones lo hacen más fuerte a uno. Tiempo para estudiar, la verdad, levantar más el perfil.

En relación al tipo de competencias incentivadas por el Sena y adquiridas como estudiantes durante su formación académica, la mayoría de los entrevistados dio mucho peso a aquellas relacionadas con las competencias blandas (*soft skills*). En general, el énfasis en la educación Sena centrada en el “saber hacer” fue altamente valorada por los estudiantes, quienes sintieron que van un paso adelante en su desempeño laboral, comparados con otros trabajadores que ejerzan el mismo tipo de funciones en el mercado laboral, dado el nivel de habilidad previo desarrollado por la metodología de enseñanza práctica Sena. Factores como las habilidades desarrolladas durante su proceso educativo Sena, en el trato con los clientes, la seguridad personal - profesional y la seguridad para hablar en público, la presentación personal, el trabajo en equipo y la ética en el trabajo fueron altamente valoradas por los entrevistados. En relación a conocimientos y habilidades técnicas inducidas por la educación Sena, destacan aspectos como el manejo de procesos propios de cada especialidad laboral y el desarrollo de competencias en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Algunos de los entrevistados manifestaron inconformidad, nuevamente, con la duración de los tiempos de instrucción, lo cual está relacionado con la duración de las carreras a nivel Técnico / Tecnológico.

Percepción prácticas laborales

Llamó la atención, en algunos casos, en el testimonio de los entrevistados, la falta de correspondencia entre la formación recibida y los requerimientos específicos del mercado laboral, reflejándose de alguna manera desajustes entre la formación para el trabajo brindada y las necesidades del sector productivo, lo que tendió a reflejarse en sus prácticas y posteriores trabajos.

En este último sentido expuesto, Julio, destacó como se debe aceptar cualquier tipo de práctica ofrecida por las empresas, incluso, si no hay correspondencia entre el cargo ofrecido y las competencias profesionales que competen al cargo y desarrolladas en la etapa de formación para el trabajo en el Sena, por la dificultad de encontrar prácticas acordes a la formación técnica adquirida. Además subrayó como hubo compañeros que nunca pudieron engancharse realmente en el tipo de cargo técnico para el cual se formaron profesionalmente.

Julio: Lo hice en Aviesa de Occidente en Buga...No, Jamás (no aplicó lo aprendido Sena). Yo era electricista de refrigeración fue el cargo que a

mí me dieron allá...A mí me llamaron a ofrecerme las prácticas y pues yo acepte porque es duro, conseguir practicas también ha sido difícil y más difícil es como le digo uno tener sus patrocinios rápido, entonces uno sabe que si uno rechaza una oferta la otra se demora quien sabe cuánto tiempo para volver, entonces uno coge lo primero que le ofrecen, a mí y a muchos de mis compañeros les pasaba lo mismo, ósea ya sabíamos que si uno dejaba ir un patrocinio era difícil volverlo a encontrar y no siempre salía como instrumentista o lo que había uno estudiado...Si era normal de que, incluso yo tengo amigos que están trabajando electricidad, se quedaron trabajo electricidad porque nunca consiguieron un cargo como instrumentista y las practicas no fueron de instrumentista sino de electricista...Respecto a eso yo pienso que si hay una falla o sea porque si uno estudia algo debían empezar a formarse desde que sale del Sena y el Sena debe tomar medidas acerca de eso, de hacer que se cumpla ósea que el empleador te solicite pal cargo que es, pero muchas veces no pasa así.

Juana recalcó la falta de un sistema de intermediación laboral efectivo (SIL) por parte del Sena que enganchara a los practicantes inicialmente a una empresa y que lograra mantenerlos en el mercado laboral después de egresados. De otra parte, valoró positivamente la experiencia de la práctica, del aprendizaje adquirido y de la interacción laboral con sus compañeros como enriquecedora.

Juana: Pero que el Sena dijera tráiganme las HV que voy a ingresarlos a todos así, no, fue el profesor el que nos daba, unos hicieron en cañaveral, otros en la 14, pero por medio de voluntad de ellas, o porque otras personas les decían vea allá necesitan, o por Computrabajo que dice “necesitamos persona para tal cosa”, entonces uno manda y lo llaman a uno, pero que el Sena haya dicho traigan todos las HV los ingresamos no...La experiencia, fue una experiencia muy bonita, si por lo menos me dan la oportunidad otra vez de yo decir voy a trabajar en esto, lo haría, yo lo haría otra vez, yo me iría a trabajar en eso otra vez, porque eso es muy bonito y es una interpretación que uno tiene con las personas, que uno en un grupo de trabajo se colabora aprende más y todo eso, y uno vuelve y renueva lo que uno antes estudió, lo que le enseñaron los profesores y recuerda y uno busca y todo eso y volvería

a trabajar en eso, si a uno le dieran la oportunidad otra vez de trabajar, eso es muy chévere, a mi si me gustaría volver a renovar eso, pero uno lucha y lucha y lucha, hasta que ya uno le dé con el punto, a pesar de eso pues uno a veces mira por Computrabajo, a ver de pronto la suerte se le voltea a uno y uno vuelve y queda en una cosa así, pero de resto, ahí vamos.

En términos generales, ha existido una alta estima entre los sujetos entrevistados por el papel jugado por la práctica profesional en su vida laboral. La oportunidad de debutar en el mercado laboral y adquirir una primera experiencia laboral, de interactuar con pares y con superiores de más experiencia en el ramo profesional específico, los cuales servían como tutores de los que se podía aprender en relación a la labor profesional desempeñada fue considerada como una experiencia valiosa por parte de los entrevistados. En contraste, algunos de los entrevistados señalaron aspectos negativos como la falta de una correspondencia efectiva entre la formación profesional para el trabajo específica adquirida en el Sena con las posteriores labores profesionales desarrolladas en la práctica profesional. Uno de los entrevistados atribuyó este fenómeno a la escasez de plazas de práctica brindadas por las empresas y otra de las entrevistadas señaló que esto podía deberse al incipiente desarrollo de los SIL Sena, lo cual limitaba la cantidad y la información adecuada tanto de plazas de práctica disponibles por parte de las empresas hacia los aspirantes, así como, la información adecuada para las empresas de los practicantes disponibles y sus respectivas especialidades, todo lo cual se traducía en asimetrías informativas que perjudicaban tanto a empresas como a aspirantes en el proceso de asignación de plazas de práctica. Además, esto incidiría negativamente en la trayectoria laboral futura de los egresados Sena, dado que no adquirirían mediante su práctica laboral la experiencia específica necesaria al cargo para el cual se capacitaron limitando el desarrollo de sus competencias laborales y haciéndolos menos atractivos a futuro como mano de obra en el mercado laboral.

Los jóvenes entrevistados en este estudio experimentan las fuertes tensiones del actual sistema capitalista que instan a la racionalización permanente del gasto público, incluido el gasto en educación, lo cual se enmarca en la lógica del “estado mínimo” neoliberal, lo cual presiona al sistema educativo colombiano a cada vez ser más eficiente con menos recursos. Tal parece

que para insertarse con éxito no solo en los circuitos locales de trabajo, sino también en los circuitos globales del mercado laboral, que se encuentran cada vez más determinados por la flexibilidad de las organizaciones empresariales y de toda índole y la imposición de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), que restringe la demanda de trabajadores no calificados, la única alternativa plausible que queda y a la que compele el sistema es la del fortalecimiento de las capacidades individuales para que los jóvenes sean competitivos en el mercado laboral. Por tanto, es importante que el Sena ajuste su modelo educativo para el trabajo en términos de una acertada y rápida respuesta a las demandas empresariales de un mercado cada vez más globalizado y cambiante; toda vez que “esto requiere modelos de transición de la escuela al trabajo capaces de fomentar perfiles flexibles de capacidades orientadas por el conocimiento y basadas en una educación técnica” (Heinz, 2000, pág. 31).

3.6 Expectativas laborales relacionadas con el nivel de formación para el trabajo

Expectativas condiciones de inserción laboral

Las expectativas sobre la condición laboral son variadas. Algunos de los entrevistados se mostraron positivos en sus posibles mejoras laborales dentro de sus actuales empresas, por lo que no le apuntaban al cambio y otros se encontraban en estado de abierto malestar laboral, buscando opciones de cambio algunos y otros en actitud inconforme y pasiva sin búsqueda de alternativas laborales.

Es así como Luz, manifestó querer encontrar otro empleo que se adapte más a lo que estudió pues su actual empleo no cumple con su perfil profesional; además su ingreso salarial era bajo y no se correspondía con su formación, ni con la alta inversión hecha en educación; sin embargo, reubicarse laboralmente no era fácil, dado que hace un año estaba enviando hojas de vida a diferentes partes sin resultados concretos.

Luz: La verdad sí estoy buscando un trabajo que se adecue más a mi perfil, quiero en lo posible directamente como contadora, pero creo que me falta más la experiencia en la parte contable para dedicarme a ser contadora en una empresa. Primero para enfocarme en lo que

estudie, segundo para eliminar los pasivos de mi vida mejorar económicamente; si la deuda del carro estuviera saldada me podría dedicar a otras cosas como viajar que es lo que más me apasiona... Mis pasivos equivalen mensualmente a 600 mil pesos prácticamente la mitad de mi salario, entonces es más que todo por eso, para invertir en la bolsa de EE.UU es una opción tengo un primo que es economista y habla mucho de eso él tiene una plata invertida allá pero pues la idea es no quedarse allí, los salarios en Colombia son muy bajitos independientemente del perfil que tenga usted el que sea no es bien remunerado el trabajo es como un limitando y lo desanima a uno porque uno estudie, estudie y estudie y nada, no ve la recompensa por ningún lado empezando que la educación no es económica y ahí es donde uno se desanima... ¡Uuu! a todo lado por Computrabajo por el empleo recomendaciones que me dan conocidos por WhatsApp, pero hasta ahora no... Uy, hace como un año estoy mandando hojas de vida.

Juana desde su experiencia de empleo informal le apuesta a ahorrar dinero para estudiar y posteriormente montar su propia microempresa de moda y confecciones, pero sin dejar su empleo actual hasta no asegurar las condiciones de un ingreso estable para vivir. El emprendimiento como alternativa a las condiciones inestables del mercado laboral es una estrategia recurrente en varios de los jóvenes egresados Sena entrevistados.

Juana: O sea en lo que estoy haciendo ahora, pues ahí lo que lo ayuda mucho a uno es ahorrar para estudiar y pues en un futuro que ya este pues planteada y todo eso, que no me voy a salir del tacazo cuando termine de estudiar porque pues eso no va a ser posible, porque de aquí a que uno vaya cogiendo canchita y todo eso, pues voy a estar allí, pero de igual manera, teniendo la oportunidad de pronto de mí microempresa, que voy a empezar por pequeña, ya me genere dinero, ya tenga una estabilidad económica bien, que yo diga yo me puedo sostener, pues ya hablo con él y me retiro, porque ya estoy cumpliendo mi sueño.

El contraste a los dos testimonios anteriores de insatisfacción laboral y búsqueda de alternativas de empleo diferentes lo ejemplificó Adriana, quien manifestó satisfacción y expectativas positivas en su actual empresa, por lo que apostaría por la movilidad intraempresarial para mejorar su posición contractual y salarial.

Adriana: No, en este momento no, me quiero dar un tiempo aquí y ver hasta donde más puedo llegar, ver el ciclo, en esta empresa tengo muchas expectativas porque la empresa está creciendo, dentro de los proyectos de formación que tengo, pues tengo oportunidades, entonces, no tengo pensado cambiar.

En resumen respecto a las expectativas laborales, varios sujetos entrevistados manifestaron insatisfacción laboral y/o salarial e incertidumbre en la percepción futura de su condición laboral. Una de las entrevistadas desde el subempleo y su imposibilidad de reengancharse efectivamente en el mercado laboral, lo que la marginaba a la condición de empleada informal; apostaba a la estrategia de ahorrar dinero para estudiar y buscar una opción posteriormente como microempresaria; otra de las entrevistadas desde su condición de ama de casa, lo que la convertía en inactiva en el mercado laboral. Otra más de las entrevistadas, percibía la inversión hecha hasta el momento en educación como costosa y el retorno en términos salariales y de satisfacción laboral como precario, además de haber estado enviando hojas de vida por un largo periodo de tiempo sin resultados efectivos. Otro de los sujetos entrevistados era un subempleado subjetivo por competencias que ya no enviaba hojas de vida dado que los perfiles requeridos para los cargos a los que aspiraba eran muy altos y carecía de la formación necesaria para aspirar a ellos. El último de los sujetos venía recientemente del desempleo, acababa de engancharse y no se había formado ningún tipo de expectativas sobre su futuro laboral próximo. Los cuatro restantes sujetos entrevistados estaban satisfechos con su condición laboral y al menos tres de ellos veían posibilidades de ascenso laboral intraempresa, lo cual los hacía prescindir de la estrategia de buscar empleo en otras empresas por el momento.

Expectativas condiciones de permanencia laboral

Muy de la mano con el análisis anterior, las expectativas de permanencia laboral dentro de sus actuales empresas por parte de los jóvenes egresados Sena entrevistados fueron variadas.

Dentro de los casos de actitud de permanencia laboral positiva, podemos citar a Adriana, quien manifestó expectativas positivas para permanecer dentro de la empresa; tenía cierta incertidumbre sobre la posibilidad de emigrar en un futuro fuera del país dadas las condiciones de movilidad laboral que presenta la empresa con muchos de sus empleados debido al crecimien-

to del negocio y su expansión internacional; sin embargo, tenía una visión positiva del cambio laboral que propone la empresa.

Adriana: Como la empresa está creciendo veo que muchos de los directores de las áreas de Colombia se están yendo para el exterior en Ecuador, Chile, Estados Unidos, Nicaragua y están evaluando una para Guatemala, entonces, a medida que la empresa está creciendo la gente se está radicando en el exterior, entonces, yo no me veo en unos años saliendo del país aunque ya me hicieron el comentario que si me iría del país pero me veo más creciendo en Colombia, entonces, veo muchas opciones ahí y oportunidades para crecer.

En contraste, Santiago, evidenció un punto de saturación en su actual trabajo; manifestó insatisfacción, el deseo de cambiar, de ser un emprendedor y tener un negocio innovador.

Santiago: *En este momento si yo te soy realista, pero de este diciembre a un año no creo estar ahí no creo no lo quiero ya quiero estar en otro cuento.*

Sintetizando, varios de los sujetos entrevistados tuvieron expectativas positivas para permanecer a futuro en la empresa. Estuvieron asociadas a factores relacionados con su capacitación a nivel profesional en la actualidad o a la expansión de la empresa como negocio a nivel internacional, lo que abriría oportunidades de ascenso e incluso de emigrar internacionalmente a ocupar puestos directivos de trabajo. Dentro del grupo de los entrevistados insatisfechos con su actual condición laboral, uno manifestó querer retirarse en el corto plazo para ser un emprendedor y otro de los entrevistados no vislumbró expectativas laborales de mejoría en su actual empleo.

Expectativa condición salarial

Las expectativas sobre la condición salarial son inciertas y reflejan la condición de precariedad salarial de la mayoría de entrevistados.

Juana, vive la incertidumbre salarial desde su experiencia de empleo informal, la cual la sometía a un ingreso variable dependiente de las ventas del día; han mejorado las condiciones de pago, dado que se han empezado a implementar bonificaciones sobre ventas, no obstante, ha consistido en remuneración extra que se paga como comisiones al destajo de acuerdo a los volúmenes de venta diarios. Es decir es ingreso variable, que no generaría estabilidad salarial.

Juana: Sí, es la meta, pues ahora que le está yendo muy bien cómo te digo, él antes no hacía lo hace ahorita, que uno se hace tanto de las comisiones, no lo hacía. Y era muy difícil que él aumentara bastante el sueldo en el año, en el año él lo ha aumentado como dos veces, por las ganancias buenas que uno venda, entonces, así como ha subido el negocio, él así mismo sube...allá somos dos que hacen domicilio, entonces, por ejemplo, una entrega 250.000, él le da 8.000 de más a uno, fuera del sueldo, pero si la otra vendió menos que uno, entonces la otra gana menos, porque no va a ganar lo mismo que gana la que se esforzó, y en el sueldo si, el antes pagaba 18.000 y ahorita le subió a 20.000 y si él hace muchas ventas más grandes pues él le da a uno.

Pedro vivía la condición salarial desde la precariedad e inestabilidad en las condiciones de vida propia y en el bienestar de su familia a cargo. A pesar de su insatisfacción laboral y salarial veía con incertidumbre que en la Ciudad de Palmira - Valle lo contrataran en otro cargo con un salario como al que aspiraba, superior a dos millones de pesos. La opción de viajar a Cali la desestimaba pues significaría alejarse de su hijo y perder conexión con su vida familiar.

Pedro: En el corto plazo no sé, yo creo que debe cambiar porque en este momento de mi vida lo necesito, mi familia lo necesita también, estamos pasando por una etapa no muy buena y sería lo mejor, entonces yo le pido a Dios que me muestre por aquí o por allá...Una jefatura creo que está ahora en 2 millones 200 mil pesos.

En contraste, Adriana consideró que viene con una trayectoria ascendente, tanto salarial, como contractual; inclusive, desde su empresa anterior y también en su nueva empresa, por lo que consideró que las condiciones laborales en general mejorarán.

Adriana: Sé que si asciendo a otros cargos salarialmente se ve mucha la diferencia, siento que la empresa remunera muy bien a los empleados dentro de los cargos que tiene. La verdad, desde donde vengo hasta donde estoy sí se nota la diferencia. En la otra empresa estaba en un millón.

En cuanto a expectativas de condiciones salariales futuras, solo una de las entrevistadas tuvo una visión optimista del futuro en este aspecto y consideró que mejorará su remuneración dada la evolución positiva de la em-

presa en el mercado. Los demás vieron con escepticismo algún tipo de mejora salarial en el corto plazo, limitando los reajustes salariales a los que se produzcan por corrección de inflación anual o a bonificaciones por ventas, las cuales constituyen aumentos inciertos de acuerdo al comportamiento del mercado.

Expectativa condición contractual

Las expectativas contractuales de los entrevistados fueron inciertas, dado que en general, no se percibieron por parte de ellos, que sus respectivas empresas generaran políticas empresariales, ni protocolos de contratación claros que determinaran el comportamiento de su futuro contractual.

Así lo ratifica Luisa, en su respuesta, quien manifestó incertidumbre total con su condición contractual y su posible cambio de contrato a indefinido pues no existía una política clara en la empresa que determinara los tiempos de cambio de modalidad del contrato de los empleados basados en su experiencia o antigüedad o algún otro factor de valoración contractual.

Luisa: De ahí que pase a indefinido...es muy difícil porque aquí lleva mucha gente, tengo otra compañera que lleva seis años y sigue con el fijo, yo creo que eso lo da es uno como trabaje, hay gente que a los dos años me han dicho que ya pasado a indefinido, entonces yo creo que es más como yo haga mi trabajo, pero creo que es un poquito difícil porque hay mucha gente todavía con contrato a tiempo fijo.

Quizás la respuesta más contundente sobre el tema de la percepción sobre el futuro contractual la dio Juana, quien desde su condición de informalidad, tajantemente descarta cualquier expectativa de contratación formal.

Juana: *No, no va a pasar.*

En general, la percepción de las expectativas de la condición contractual en sus respectivas empresas fue inciertas para todos los entrevistados, sin excepción. Esto se atribuyó a aspectos como la falta de políticas de contratación claras en las empresas que permitieran determinar bajo parámetros transparentes la modificación de los tipos de contrato, por ejemplo, desde la tercerización laboral a directamente por la empresa o en caso de estar contratado directamente por la empresa, pasar de contratación fija a indefinida. Incluso se presentó la falta de algún tipo de contrato formal en el caso de

una de las entrevistadas en condición de empleo informal, lo que la dejó por fuera y desprotegida de todo el régimen de seguridad social.

Expectativas condiciones de trabajo

La precariedad laboral, como condición actual y condición futura fue la constante en la percepción del empleo que tuvieron los jóvenes egresados Sena.

Posturas de incertidumbre laboral como las anotadas con anterioridad, fueron las asumidas por Julio, quien tuvo expectativas económicas hacia el futuro basadas en la construcción de su propio emprendimiento empresarial. Percibió pocas posibilidades de lograr una pensión en un trabajo formal hacia el futuro y ante posibles escenarios de incertidumbre laboral optaría por el emprendimiento.

Julio: Respecto a mi futuro yo sé y eso lo tengo muy claro y es que yo voy a tener mi empresa, yo me voy a volver independiente, ser empleado es duro entonces como me dice mi papá que ni él tiene esperanzas de pensionarse menos uno que esta tan joven, siempre he pensado en ser independiente, esa ha sido mi idea.

Una condición laboral de incertidumbre, también fue la experimentada por Juana, con el agravante, de que vive el empleo desde la informalidad. Por tanto, tenía expectativas laborales a futuro nulas, inconformidad con la ausencia de condiciones laborales propicias para como empleada y proyectos de buscar un nuevo trabajo o alternativa de emprendimiento propio.

Juana: Dónde quedan las empleadas para conseguir una casa, para decir uno, bueno aquí uno se puede quedar porque es una motivación, medio día, tengo un sueldo, con eso me consigo una casa o una moto, o un carro, pero no, o sea los ingresos que uno adquiere allí, son muy bajitos para uno aspirar a algo muy grande, ¿sí?, entonces, uno trata de lo que uno trabaja allí, ahorra y ahorra y estudia, pero ya más adelante con el dolor del alma y con las gracias de él, de que le dio la oportunidad de trabajar y todo, pero quedarse uno ahí como tal y que decir uno allí en un futuro va a tener algo como una microempresa, como decir que le van a pagar a uno de todo, no, porque pues él es egoísta, pero así como empleado uno estar bien ahí no.

En contraposición y habiendo sido documentado como un caso de expectativas laborales futuras positivas, se encontró que Adriana valoró positivamente sus expectativas laborales a futuro basada en el crecimiento e internacionalización de la empresa, en la movilidad ascendente de su personal hacia cargos directivos internacionales, en su experiencia profesional previa y en la confianza depositada en ella por sus superiores inmediatos.

Adriana: Se da mucho que como están creciendo internacionalmente están abriendo sedes en Latinoamérica se da mucho que el personal tiene muchas opciones de ascender he visto casos donde gente que lleva 3 o 4 meses ya están en cargos más altos donde están manejando parte de los negocios desde aquí desde Colombia puntos que están en el exterior entonces el crecimiento de la empresa también ayuda mucho a que uno pueda ascender... Por ahí alguien me dijo que el contador de la empresa tiene muchas posibilidades de salir del país porque ya hay dos personas que se han ido de los directores entonces hay gente que se está rotando mucho dentro de los puestos de otras áreas dentro del área contable está el director contable el asistente sénior y el asistente junior entonces yo siento ventaja porque llevo 4 años de haberme graduado de la profesional tengo mi tarjeta profesional tengo una experiencia agradable... Dentro de mis opciones dentro de la empresa porque a ellos les gusta mucho tener en cuenta es al personal de adentro y el gerente financiero se pega mucho de la experiencia que está haciendo que curso por ahí se encontró, pero hacia arriba pero uno se debe evaluar entre sus compañeros no hay rivalidad de hecho es muy servicial hacemos buen trabajo en equipo pero para ese tipo de situación miran todas esas condiciones y mi jefe se ausenta porque se va fuera de la ciudad o está incapacitado y me dice Tania coge mi computador, mi correo, mi clave es esta, entonces esas cosas me brindan confianza.

En conclusión, las expectativas sobre las condiciones laborales apuntaron a ser negativas y de incertidumbre para la mayoría de los entrevistados. Esto se atribuyó, de un lado, al tenso clima laboral que se experimentó en una de las empresas inducido según la opinión de una de las entrevistadas, por la actitud beligerante de la dueña de la empresa donde esta labora; igualmente, se señaló por parte de otros de los entrevistados, la ausencia de un

proyecto conjunto empresa - trabajador que les permitiera a estos últimos consolidar bienestar material o acceder a una pensión, y esto, por los bajos ingresos que se percibían desde la parte salarial. Esto se presentaría en parte, por la baja valoración que los directivos o los dueños de la empresa le otorgan al trabajo realizado por algunos de los entrevistados. Ante este escenario laboral futuro incierto, tres de los entrevistados veían como estrategia laboral probable a futuro la creación de su propio emprendimiento empresarial. Por último, una de las entrevistadas, manifestó una actitud positiva a futuro en relación a sus condiciones laborales y salariales dentro de su actual empresa.

Expectativas capacitación y desarrollo profesional

La capacitación académica forma parte activa del proyecto de vida de la mayoría de los jóvenes egresados Sena. Han combinado dentro de su experiencia académica educación formal e informal y educación presencial y educación virtual. Han percibido la educación como un motor de ascenso socio – laboral.

Luisa ha combinado sus actividades laborales con el cuidado de su hija, para lo cual ha contribuido la colaboración de todo su núcleo familiar. Ha estado estudiando actualmente a nivel universitario Administración de Empresas. Su mayor motivación para estudiar es su hija. Para poder desarrollar sus labores de trabajo y académicas se apoyaba en su Mamá y en su Esposo para el cuidado de su hija.

Luisa: Pienso seguir estudiando si pero va hacer mucho más fácil le voy a poder dedicar tiempo a mi hija cuando ella esté estudiando y mejores condiciones para ella y un mejor futuro para ella. Mi mamá me colabora y mi esposo, entre ellos dos, cuando él está la tiene el y cuando él está trabajando la tiene mi mamá. Él trabaja en una constructora es ayudante de obra, lo estoy motivando pa´ que entre a estudiar pero es un poquito difícil pero ahí vamos.

Marco, le apostó a la educación virtual en la carrera de Ingeniería Industrial, pero las largas jornadas frente al computador, el exceso de trabajo y la falta de guía directa de un tutor, como en la educación convencional lo desanimaron a seguir. Próximamente, manifestó querer emprender educación superior bajo la modalidad presencial.

Marco: En la educación y pues lo intenté, empecé a estudiar ingeniería industrial, pero no me gusto la forma de estudio, si?, virtual, no da, por qué, porque muchas veces yo tengo que traer el trabajo para la casa, y no alcanzaba, y seguía en el computador porque yo realizo una inspección en la planta por la mañana y por la tarde me dedico a hacer informes, a enviar correos y a compartir con los demás procesos, en qué están fallando y en reuniones, entonces el tema del computador, pues todo el día y todo el día no me daba, me sentía como agotado, agotado, entonces por eso quiero hacerlo presencial, de una manera que uno vaya a un aula de clase, sino entiende pregunta directamente al tutor, pero es muy complicado así, porque muchas veces uno quiere que le expliquen de una manera y no recibe la explicación de la mejor manera.

En general, todos los entrevistados tuvieron una visión positiva de la educación para consolidar su proyecto laboral y de vida y se encontraban educándose en la actualidad o tenían planes a corto plazo para educarse. Como principales limitantes para educarse, argumentaron la baja capacidad económica para asumir el costo educativo formal. Algunos de los entrevistados han intentado capacitarse por medio de la educación virtual, pero su experiencia ha sido negativa, ya sea por las largas jornadas estudiantiles que esto les indujo o por la baja retroalimentación o seguimiento brindado por los tutores educativos. Varios de los entrevistados eran profesionales universitarios; dos de ellas seguían estudios pos graduales a nivel de diplomados y especializaciones; dos más de los entrevistados estudiaban carreras a nivel universitario presencial, otros entrevistados manifestaron la intención de emprender educación a nivel universitario próximamente.

Expectativas nivel de capacitación y desarrollo profesional

Como se anotó con anterioridad, el proyecto educativo de los jóvenes egresados Sena, forma parte vital de sus expectativas laborales y personales.

De acuerdo a lo anterior, la Luz, ha pensado que podría hacer una especialización en su ramo, incluso otra carrera intentándolo en la universidad pública dado su juventud; pero su actual proyecto laboral no compagina con eso.

Luz: Si me quiero hacer la especialización en tributaria, es lo que me gusta... Pues a mí me gustaría hacer otra carrera me gustaría hacer como ingeniera

en sistemas todavía estoy muy joven me gustaría en una universidad pública, pero no me da el tiempo.

Siguiendo en la misma tónica anterior, a Luisa, le gustaría hacer la Maestría en Administración de Empresas que se adapta a su tiempo por ser los fines de semana y otro curso virtual en el Sena enfocado a las funciones específicas de su actual trabajo.

Luisa: Maestría en Administración y tengo la posibilidad también de hacerla aquí y me quedaría mucho más fácil porque son viernes y sábados, entonces tengo el tiempo entre semana para dedicarle a mi hija para ayudarle con las tareas... y me gustaría hacer otro curso en el Sena virtual, en que tiempo, no sé pero lo quiero hacer más enfocado a mi cargo.

Dentro de los proyectos educativos a mediano y largo plazo casi todos los sujetos entrevistados planeaban seguir estudiando: uno desearía hacer una Maestría en Proyectos, otra de las entrevistadas desearía hacer una Maestría en Administración y un curso en el Sena que reforzara su campo de aplicación laboral actual, otro de los entrevistados, después de terminar su formación profesional universitaria aspiraría a hacer una Especialización o Maestría en Recursos Humanos, otra de las entrevistadas quisiera estudiar Diseño de Modas y tener su propia empresa; uno más de los sujetos desearía estudiar Ingeniería Industrial, y por último, una de las entrevistadas le apuntaría a especializarse pos gradualmente en su ramo contable.

Expectativas financiación capacitación y desarrollo profesional

Los apoyos en las redes familiares, los subsidios empresariales (generalmente provenientes de las empresas donde han laborado los padres de los entrevistados) y los ahorros propios, fueron las estrategias de financiación más utilizadas por los jóvenes egresados Sena entrevistados.

Pedro manifestó que aun accediendo a los descuentos de apoyo que le podría brindar su empresa para realizar capacitación a nivel de postgrado, con su actual salario no podría pagarlo por ser demasiado costoso.

Pedro: *El descuento yo lo tengo pero igual sin ese aumento serian casi 3 millones que se pagan, en el semestre pagamos como el 40%, el acuerdo 001 me favorece porque nunca he tenido un descuento y llevo más de 2 años si me suben bien, si no, no.*

Julio cursa su actual pregrado en Administración de Empresas lo patrocina el Ingenio Providencia por intermedio de su padre que es empleado de la empresa y tiene derecho a este tipo de apoyos. En el caso de los futuros estudios de postgrado tendría que hacerlo con sus propios recursos por lo cual piensa en emplearse en un área a fin a su carrera profesional actual para generar los ingresos suficientes.

Julio: En tercer semestre...Me patrocina el ingenio providencia...porque mi papá está directamente con la empresa 100% patrocinio...No creo ahí si me tocaría a mí, y mi pensado es que cuando vaya en 5to semestre empezar a buscar empleo en lo que estoy estudiando, empezar de una vez por esa rama (Sobre Especializaciones).

En general, dentro de las estrategias de financiación de su proyecto estudiantil; tanto en el pasado, como actualmente y hacia el futuro, primó la autofinanciación, ya sea con ahorros laborales, cesantías o la ayuda familiar. En algunos casos concretos, los entrevistados contaban con apoyo de sus actuales empresas para capacitación; uno de los entrevistados era financiado el 100% de su costo educacional universitario por la empresa a la que pertenece su padre; otra de las entrevistadas contó con un apoyo financiero por parte de su empresa del 70% del costo de su semestre; por último, una de las entrevistadas cursó estudios de pregrado universitario con apoyo financiero parcial de dos Salarios Mínimos Legales Vigentes, brindado por una cooperativa a sus padres.

Las diversas experiencias manifestadas por los entrevistados en lo que atañe a sus expectativas de cualificación y trabajo ponen de relieve que lejos de acercarse a modelos de vida personal y profesional lineales en el tiempo, los jóvenes reflejan sus particularidades e intereses propios como es característico de los actuales procesos de individualización de las sociedades posindustriales. Esto cobra más vigencia toda vez que se pone en duda el acceso de los jóvenes a los sistemas educativos públicos y privados; además, que el ingreso ha dicho sistema educativo no garantiza la inserción laboral, lo que termina indefectiblemente por reflejarse en otras esferas de la vida personal de los jóvenes, ya sea en la débil construcción de una carrera profesional o la moratoria en la independencia familiar, entre otros aspectos. Sus esquemas vitales se “traslapan” y cada vez es más difícil definir con criterios rígidos qué es ser joven y qué se considera la transición hacia la vida adulta. En

contraste la educación actual y sus instituciones parecieran anquilosadas en el tiempo, lo que se refleja al menos en dos de sus paradigmas vigentes:

En primer lugar, la categorización basada en la edad sigue siendo un principio organizador fundamental en casi todos los colegios. Este rasgo de los colegios se basa en los supuestos y en los marcos de la psicología del desarrollo que ha proporcionado modelos normativos para la práctica educativa. En segundo lugar, la escolarización se basa en una supuesta relación lineal entre la escuela y el trabajo, donde la escuela se considera el marco educativo anterior en que se produce el “aprendizaje”, y el trabajo el marco posterior donde se “aplica” el aprendizaje. Las pautas de vida de estos jóvenes impugnan cada vez más estos supuestos lineales y categóricos en la medida en que toman decisiones pragmáticas para equilibrar y negociar una gama de compromisos personales, profesionales y educativos en sus vidas (Wyn & Dwyer, 2000, pág. 25).

Conclusiones

El presente trabajo tuvo como objetivo caracterizar las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira – Valle. Para tal efecto se realizaron entrevistas en profundidad, estructuradas a partir de las siguientes categorías de rastreo que guiaron las preguntas de investigación: a) condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral; b) percepción de la condición de acceso / obstáculo laboral; c) percepciones sobre la actual condición laboral; d) percepción de las condiciones de formación para el trabajo; e) percepción de las expectativas laborales y educativas de los sujetos entrevistados.

Se empezará con una conclusión general e introductoria que dará respuesta tentativa al interrogante sobre ¿cuáles son las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira – Valle? A partir de aquí, se seguirá desagregando en el texto las particularidades de las conclusiones.

En términos generales los hallazgos del presente estudio, arrojan evidencia que da indicios a concluir que existe una brecha estructural entre el sistema educativo y la cantidad de mano de obra calificada que arroja al mercado el cual se encuentra en incapacidad para absorberla, lo que deja en constante déficit de empleo a los jóvenes, pese a que cada vez hay más cantidad de ellos en el mercado con mejores calificaciones. Esto ha contribuido a desencadenar un proceso de precarización laboral juvenil (Brunet & Belzunegui, 2003). En términos de bienestar personal y laboral juvenil, esto traduce que mayores niveles de calificación no necesariamente implican garantía de inserción laboral, ni ascenso social, pero la carencia de estos

es signo inminente de exclusión social y precarización laboral (Orejuela et al., 2013). En relación a lo anterior el régimen laboral colombiano ha impulsado procesos de flexibilización laboral, particularmente de forma activa desde la década de los años noventa del siglo pasado, época desde la que se impulsó la apertura económica en el país; de esta manera, medidas de política económica para la juventud con especial énfasis al mercado de trabajo, surgidas entre otras disposiciones legales a partir de la Ley 789 de 2002, han acelerado los procesos de flexibilización laboral con efectos negativos sobre los jóvenes usuarios de programas de formación del tipo brindado por el Sena (Cardona, Macías, & Suescún, 2008). Además, en un contexto político – económico marcado por las lógicas del modelo neoliberal, las instituciones de educación superior pública como el Sena cada vez compiten más por recursos públicos reducidos y se ven compelidas a enfrentar los desafíos de la nueva economía del conocimiento en lo educativo, los requerimientos del mercado cambiante y las demandas de formación actualizada para el trabajo de sus estudiantes y por parte de las empresas, con menos recursos (Heinz, 2000). Salen a flote además las demandas de reconocimiento de los jóvenes, que retan al sistema educativo no sólo a responder a sus requerimientos de una formación que los haga visibles y los inserte efectivamente en el mercado laboral, sino que además reconozca y respete sus procesos individuales de aprendizaje y a la vez como sujetos sociales con derecho a la educación; a esto se antepone un sistema educativo rígido que en muchos países parece petrificado en el escenario industrial de posguerra y de espaldas a las lógicas de rápido aprendizaje de la cuarta revolución industrial y la economía del conocimiento (Wyn & Dwyer, 2000).

Aterrizando las conclusiones anteriores en sus particularidades, tenemos que los sujetos entrevistados han tenido una inserción laboral precaria marcada por episodios de fragmentación y discontinuidad laboral. En términos de pertinencia entre la formación recibida y el enganche en el mercado laboral, varios de los sujetos entrevistados no se encontraron desempeñándose en las labores y competencias para las que se habían capacitado inicialmente. En contraste, sólo una de las entrevistadas ha tenido una trayectoria laboral continua y su cargo inicial ha sido acorde a su área de formación original en el SENA. Estos hallazgos van muy de la mano con los hallazgos arrojados por el estudio de Chacaltana (2006) en Perú, donde el investigador encuentra que existe entre ciertos grupos de jóvenes mayor capacidad de

adaptación al trabajo en contextos de mercados flexibles, así como mayor dominio tecnológico por parte de ellos, lo que contribuyó a ubicarlos en mejores posiciones laborales en relación incluso a la población laboral adulta que competiría directamente con ellos por los mismos puestos de trabajo. El estudio también resaltó los altos costos asociados a la búsqueda de empleo en que incurren los jóvenes.

Algunos practicantes recibieron en algún momento el equivalente a un porcentaje del Salario Mínimo en un rango entre el 50% - 75%. Los demás fueron remunerados durante su práctica con el equivalente a un Salario Mínimo. Si bien, la normatividad laboral dice que “En el contrato de aprendizaje no se paga un sueldo o salario, sino que se paga una compensación económica por parte de la empresa patrocinadora, y su monto depende de si el aprendiz está en la fase lectiva (formativa) o práctica. Fase lectiva: 50% del salario mínimo Fase práctica: 75% del salario mínimo (100% para el 2018). Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo económico no puede ser inferior a un salario mínimo.

Más que un contrato como aprendiz con un modelo homogéneo de contratación entre el Sena y las empresas, los sujetos manifestaron haber tenido un amplio abanico de modos de contratación que fueron desde la contratación informal sin contrato de aprendizaje, en el caso extremo hasta contratación a término indefinido. Algunos fueron contratados por intermedio de agencias de empleo temporal y luego enganchados por la empresa después de un periodo o periodos de prueba, y otro incluso fue contratado directamente por la empresa sin pago de prestaciones sociales.

La mayoría de los sujetos entrevistados accedieron a su práctica laboral gestionándola por sus propios medios, recurriendo a familiares o amigos e incluso acudiendo a anuncios de radio y periódico. Luego, dichos vínculos para las prácticas laborales entre los sujetos y las empresas fueron avaladas por el Sena. En este sentido, los SIL desarrollados por el Sena apuntaron a mostrar debilidades en la gestión del enganche laboral de sus estudiantes en periodo de práctica. Este mismo fenómeno relacionado con la falta de mecanismos de asignación eficiente de la mano de obra al mercado es observado por Campusano (2006) en su estudio llevado a cabo para cinco países de la región (Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú), en donde se entrevistó a una muestra de empresarios de la región, lo que lo eleva a problemática regional.

No obstante a que la condición de desempleo de largo plazo no ha sido recurrente en casi ninguno de los entrevistados (solo dos de los sujetos entrevistados han tenido etapas de desempleo de largo plazo, la condición del desempleo subjetivo por competencias se presentó en varios de los sujetos, los cuales en algún momento de su trayectoria laboral no han realizado las labores para las cuales han sido capacitados en el Sena o incluso a nivel Universitario. Lo anterior, va de la mano con las conclusiones de Sepúlveda (2006) para su estudio de los jóvenes chilenos que apunta a señalar la necesidad de focalizar las políticas públicas dirigidas a incentivar la inserción laboral y el empleo entre los jóvenes, a través de criterios diferenciados que tengan en cuenta sus trayectorias laborales precarias y discontinuas; unido lo anterior, la necesidad de hacerle reingeniería económica y social a un sistema escolar que no diferencia las necesidades específicas de formación que requiere el mercado y que en consecuencia, no recrea, ni fortalece las competencias laborales necesarias para que el joven trabajador responda a un entorno de mercado cambiante.

Igualmente, dentro de las condiciones examinadas para establecer las posibilidades de reenganche laboral o cambio de empleo de los entrevistados, encontramos que una de las entrevistadas no busca volver al mercado laboral constituyéndose en inactiva (la ama de casa), otros de los entrevistados entran en la categoría de subempleados subjetivos por competencias o salarios (se encuentran insatisfechos pero no buscan activamente empleo), y subempleados objetivos por competencias o salarios (se encuentran insatisfechos y buscan activamente empleo). Varios entrevistados se encuentran satisfechos con su condición laboral y no están buscando cambiar de empleo.

Los entrevistados determinan como factores facilitadores de su inserción laboral, sus capacidades y competencias en su puesto de trabajo, la capacidad de rápido aprendizaje de sus labores, su ética laboral y personal y el provenir de una institución con renombre en el mercado laboral por la calidad de su formación para el trabajo, como es el Sena. Posteriormente, mencionan el peso de las relaciones familiares y sociales para poder insertarse exitosamente en el mercado laboral.

Dentro de los factores obstaculizadores a la inserción laboral destacan la edad y falta de experiencia de los egresados Sena, e incluso los bajos sala-

rios ofrecidos en el mercado para mano de obra calificada a nivel técnico / tecnológico, que ya tiene un recorrido laboral, el poco tiempo de formación recibido a nivel Técnico, el miedo al cambio ante la incertidumbre de buscar un nuevo empleo y la maternidad. Incluso, se manifiesta desconcierto al no poder identificar exactamente las causas de desempleo, mencionando como posibles factores obstaculizadores la forma de elaborar la Hoja de Vida o quizás, el tipo de formación recibida. Tal como indica Weller (2006), las barreras a la inserción laboral van más allá del campo laboral; influyen en la débil construcción de ciudadanía plena para los jóvenes, reforzando carencias en el acceso a sus derechos ciudadanos, potenciando problemas de adaptación, marginación y riesgo social juvenil y en últimas, obstáculos a su integración social.

Varios de los sujetos entrevistados se encuentran actualmente subempleados por competencias, dado que ejercían parcial o totalmente funciones o cargos que no se ajustaban a su perfil profesional. Se identificaron entrevistados que empezaron realizando trabajos o funciones que no se ajustaban a su perfil profesional y actualmente lograron ajustarse a las labores requeridas por su perfil. Una de las entrevistadas realiza un cargo acorde a su formación y competencias y uno de los sujetos a pesar de que realiza labores relacionadas con sus cargos y formación se encuentra sobre empleado dado que realiza dos cargos en uno (jefe de personal de oficios varios y encargado de nómina).

En general los sujetos entrevistados presentaron inseguridad contractual. Solo uno de los sujetos presentó contratación a término indefinido. De aquellos sujetos entrevistados que tenían contrato fijo directo con la empresa, ninguno es superior a un año. Dos de los sujetos entrevistados son contratados por intermedio de empresas temporales y una de las entrevistadas no posee contrato siendo empleada informal. Excepto para la entrevistada que realiza labores informales, todos los demás sujetos entrevistados y empleados cuentan con la cobertura básica en seguridad social. La inseguridad laboral es un fenómeno recurrente entre los jóvenes latinoamericanos; más para la región latinoamericana cuando se discrimina según género. Así lo confirma el estudio de Vega & Carranza (2006), realizado en el Área Metropolitana de San Salvador, donde resaltaron las mayores barreras a la inserción laboral por género; esto se vió reflejado en la mayor presencia de muje-

res en los sectores informales de la economía, lo que sugeriría la necesidad de desarrollar políticas laborales con énfasis en equidad de género.

La insatisfacción salarial y laboral fue manifiesta por la mayor parte del grupo de entrevistados por causas como condiciones de exceso laboral, riesgo personal asumido en sus labores y los costos y el tiempo de desplazamiento asociados a su sitio de trabajo, expectativas laborales negativas, labores informales sin acceso a salario fijo, ni a condiciones de seguridad social. Excepto una entrevistada, la insatisfacción salarial abarcó a todo el grupo. Tal parece, como lo señala Weller (2006), que a nivel de Latinoamérica los jóvenes y especialmente las mujeres jóvenes son el grupo con mayores riesgos de vulnerabilidad, por factores como su género, su nivel educativo, su hogar de origen y su hábitat. Esto se corrobora en los mayores índices de desempleo, mayor proporción de empleo en sectores de baja productividad e ingresos inferiores, aún con mayores niveles educativos en la región.

En general, existió satisfacción con diferentes beneficios que se percibían de la actividad laboral, algunos prestados directamente por la empresa y otros relacionados con satisfactores subjetivos propios derivados de la condición laboral. Entre los primeros, contaban aspectos como la creación de cooperativas de ahorros con puntos redimibles en enseres de hogar o incluso préstamos al personal hecho por las empresas para emprendimientos productivos o adquisición de inmuebles. Igualmente, algunas empresas prestaban auxilios educativos representados en becas. Dentro de los insatisfactores figuraron para algunos de los entrevistados, la falta de políticas laborales claras de incentivo a los empleados por parte de la empresa, o incluso, políticas de incentivos que involucraban bonificaciones monetarias que terminaron por estar mal diseñadas, en criterio de uno de los entrevistados. A nivel de los satisfactores laborales subjetivos propios que no dependían directamente de la empresa, figuraron aspectos como la disponibilidad de tiempo los fines de semana para poder seguir estudiando y la confianza brindada por los superiores para asumir labores de responsabilidad laboral dentro de la empresa lo que permitía adquirir experticia laboral en ámbitos de dirección.

Las condiciones percibidas de clima laboral por parte de los entrevistados abarcaron un amplio espectro en términos de bienestar. Algunos de los entrevistados percibieron un clima abiertamente participativo y armónico

en sus empresas, en las cuales, la comunicación y colaboración entre pares y superiores era fluida generando un ambiente de trabajo propicio al desarrollo de los procesos productivos. En contraste, una de las entrevistadas manifestó encontrarse en un ambiente laboral tenso donde se le imponían creencias religiosas y se abusaba en temas laborales como extensas jornadas de trabajo y el no reconocimiento de horas extras por parte de la administración e igualmente, un ambiente de incertidumbre contractual hacia el futuro, aunque, las relaciones entre pares eran armónicas. En el caso de la entrevistada empleada informal, percibía una relación jerárquica tensa con su jefe y también en ocasiones con sus pares de trabajo. Llamó la atención la percepción de las condiciones laborales y ambiente en el trabajo de dos de los entrevistados, dado que trabajando en la misma empresa, uno percibía a su grupo inmediato de trabajo como de “relaciones entre familia” y de un talante humano; y en contraposición, el otro sujeto percibía un ambiente enrarecido falto de transparencia y meritocracia laboral.

En general, la percepción sobre la calidad de la educación recibida durante la formación para el trabajo en la correspondiente carrera Técnica / Tecnológica fue valorada en alta estima por los sujetos entrevistados. Destacaron la formación por proyectos aterrizada a situaciones cotidianas de la futura actividad laboral, la calidad de los profesores y su compromiso y dedicación a los estudiantes y a la docencia, la exigencia académica en los cursos y la inculcación del valor de identidad positiva alrededor de la pertenencia como miembro estudiantil del Sena. Como factores adversos a la calidad académica, destacaron el poco tiempo de duración de la carrera, lo cual dejó vacíos de formación y los paros académicos que interrumpían eventualmente la actividad académica.

En relación a la percepción sobre la pertinencia entre la formación para el trabajo adquirida durante la carrera Sena y su aplicación al puesto en el mercado de trabajo, las opiniones estuvieron divididas. Un grupo de los entrevistados percibió su formación para el trabajo como absolutamente acorde a lo exigido para su posterior desempeño en el mercado laboral. En contraste, algunos de los entrevistados encontraron que pese a que su formación fue de calidad, el mercado laboral para el cual se capacitaron era inexistente o las empresas no poseían específicamente un departamento técnico que se dedicara a su tipo de área profesional, dificultándose así su inserción la-

boral. Esta última percepción iría de la mano con los análisis realizados por el Consejo Privado de Competitividad, quien encontró que en términos de la demanda de capital humano por parte del sector productivo, al menos el 50% de los empleadores manifestaron tener dificultades para encontrar el talento humano adecuado a las necesidades de la empresa (CPC, 2017).

Sobre el tipo de competencias incentivadas por el Sena y adquiridas como estudiantes durante su formación académica, la mayoría de los entrevistados dio mucho peso a aquellas relacionadas con las competencias blandas (soft skills). En general, el énfasis en la educación Sena centrada en el “saber hacer” fue altamente valorada por los estudiantes, quienes sentían que van un paso adelante en su desempeño laboral, comparados con otros trabajadores que ejercían el mismo tipo de funciones en el mercado laboral, dado el nivel de habilidad previo desarrollado por la metodología de enseñanza práctica Sena. Factores como las habilidades desarrolladas durante su proceso educativo Sena, en el trato con los clientes, la seguridad personal - profesional y la seguridad para hablar en público, la presentación personal, el trabajo en equipo y la ética en el trabajo fueron altamente valoradas por los entrevistados. En relación a conocimientos y habilidades técnicas inducidas por la educación Sena destacan aspectos como el manejo de procesos propios de cada especialidad laboral y el desarrollo de competencias en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Algunos de los entrevistados manifestaron inconformidad, nuevamente, con la duración de los tiempos de instrucción, lo cual está relacionado con la duración de las carreras a nivel Técnico / Tecnológico.

En términos generales, ha existido una alta estima entre los sujetos entrevistados en el papel jugado por la práctica profesional en su vida laboral. La oportunidad de debutar en el mercado laboral y adquirir una primera experiencia laboral, de interactuar con pares y con superiores de más experiencia en el ramo profesional específico, los cuales servían como tutores de los que se podía aprender en relación a la labor profesional desempeñada fue considerada como una experiencia valiosa por parte de los entrevistados. En contraste, algunos de los entrevistados señalaron aspectos negativos como la falta de una correspondencia efectiva entre la formación profesional para el trabajo específica adquirida en el Sena con las posteriores labores profesionales desarrolladas en la práctica profesional. Uno de las entrevis-

tados atribuyó este fenómeno a la escasez de plazas de práctica brindadas por las empresas y otra de las entrevistadas señaló que esto podía deberse al incipiente desarrollo de los SIL del Sena, lo cual limitaba la cantidad y la información adecuada tanto de plazas de práctica disponibles por parte de las empresas hacia los aspirantes, así como, la información adecuada para las empresas de los practicantes disponibles y sus respectivas especialidades, todo lo cual se traducía en asimetrías informativas que perjudicaban tanto a empresas como a aspirantes en el proceso de asignación de plazas de práctica. Además, esto incidiría negativamente en la trayectoria laboral futura de los egresados Sena, dado que no adquirirían mediante su práctica laboral la experiencia específica necesaria al cargo para el cual se capacitaron limitando el desarrollo de sus competencias laborales y haciéndolos menos atractivos a futuro como mano de obra en el mercado laboral.

En relación a las expectativas laborales, varios de los sujetos entrevistados manifestaron insatisfacción laboral y/o salarial e incertidumbre en la percepción futura de su condición laboral. Entre los entrevistados se vivían condiciones de subempleo objetivo, subempleo subjetivo, desempleo de largo plazo, empleo informal, sobre empleo por exceso de funciones asignadas, inactividad laboral e insatisfacción por el bajo retorno económico de lo invertido hasta el momento en educación. En contraste, varios entrevistados estaban satisfechos con su condición laboral y al menos tres de ellos veían posibilidades de ascenso laboral intraempresa, lo cual los hacía prescindir de la estrategia de buscar empleo en otras empresas por el momento. Este abanico de posibilidades que vislumbra una condición heterogénea en la vida laboral de los jóvenes, lleva a que autores como Hopenhayn (2002), definan la situación de los jóvenes en América Latina como crítica, dinámica y segmentada.

Algunos sujetos entrevistados tuvieron expectativas positivas para permanecer a futuro en la empresa. Estuvieron asociadas a factores relacionados con su capacitación a nivel profesional en la actualidad o a la expansión de la empresa como negocio a nivel internacional, lo que abriría oportunidades de ascenso e incluso de emigrar internacionalmente a ocupar puestos directivos de trabajo. Dentro del grupo de los entrevistados insatisfechos con su actual condición laboral, uno manifestó querer retirarse en el corto plazo para ser un emprendedor y otro de los entrevistados no vislumbró expectativas laborales de mejoría en su actual empleo.

En cuanto a expectativas de condiciones salariales futuras, solo una de las entrevistadas tuvo una visión optimista del futuro en este aspecto y consideró que mejorará su remuneración dada la evolución positiva de la empresa en el mercado. Los demás vieron con escepticismo algún tipo de mejora salarial en el corto plazo, limitando los reajustes salariales a los que se produzcan por corrección de inflación anual al salario o a bonificaciones por ventas, las cuales constituyen aumentos inciertos de acuerdo al comportamiento del mercado. Este desencanto con la condición salarial, parece repetirse en muchos escenarios laborales juveniles de la región, tal y como lo señala Martínez (2006) en su estudio sobre jóvenes trabajadores de Quito y Guayaquil, donde encuentra que los salarios pagados a los jóvenes son menores al promedio salarial de la ocupación, lo cual sería sintomático de estrategias empresariales de reducción de costos vía salarios juveniles.

La percepción de las expectativas de la condición contractual en sus respectivas empresas fue inciertas para todos los entrevistados, sin excepción. Esto se atribuyó a aspectos como la falta de políticas de contratación claras en las empresas que permitieran determinar bajo parámetros transparentes la modificación de los tipos de contrato, por ejemplo, desde la tercerización laboral a directamente por la empresa o en caso de estar contratado directamente por la empresa, pasar de contratación fija a indefinida. Incluso se presentó la falta de algún tipo de contrato formal en el caso de una de las entrevistadas en condición de empleo informal, lo que la dejó por fuera y desprotegida de todo el régimen de seguridad social.

Muy en la tónica anterior (y con contadas excepciones), las expectativas sobre las condiciones laborales apuntan a ser negativas y de incertidumbre para la mayoría de los entrevistados. Esto se atribuiría a cuestiones como tensos climas laborales, o la ausencia de un proyecto conjunto empresa - trabajador que le permita a estos últimos consolidar bienestar material o acceder a una pensión, y esto, por los bajos ingresos que se perciben desde la parte salarial. Esto se presentaría en parte, por la baja valoración que los directivos o los dueños de la empresa le otorgan al trabajo realizado, según la percepción de algunos de los entrevistados. Ante este escenario laboral futuro incierto, tres de los entrevistados veían como estrategia laboral probable a futuro la creación de su propio emprendimiento empresarial. La anterior conclusión va muy de la mano con las conclusiones de Espinosa (2006)

en cinco países de la región latinoamericana, las cuales sugieren que ante los cambios del mercado de trabajo juvenil en la región que profundizan en algunos casos condiciones de precariedad y discriminación, surge un tipo de conciencia entre los jóvenes que apunta hacia la adaptabilidad a condiciones flexibles de contratación; esto se evidencia en la no espera y el no deseo por parte de muchos jóvenes de trabajos estables, guiándose incluso hacia el autoemprendimiento o cambios continuos de labores por voluntad propia.

En síntesis, todos los entrevistados tenían una visión positiva de la educación para consolidar su proyecto laboral y de vida y se educaban actualmente o tenían planes a corto plazo para educarse. Sus proyectos educativos reflejan un amplio abanico de posibilidades laborales y estrategias de movilidad social ascendente diversas. Estuvieron unidos a aspiraciones de escalamiento laboral, creación de emprendimientos empresariales propios y en general a expectativas de mejora para ellos y sus familias. Como principales limitantes para educarse, argumentaban la baja capacidad económica para asumir el costo educativo formal. El análisis anterior se emparenta con las conclusiones del estudio de Palau et al. (2006), Quienes apunta a recomendar, que como parte de la construcción de políticas públicas para el empleo se contemple al joven como un verdadero sujeto social; de este modo la formulación de programas públicos para el empleo y la formación de competencias iría en sincronía con el desarrollo de los proyectos propios de los jóvenes y el reforzamiento de sus identidades juveniles, y en últimas, de procesos integrales de formación para la vida y el trabajo.

Dentro de los proyectos educativos a mediano y largo plazo casi todos los sujetos entrevistados planeaban seguir estudiando: uno desearía hacer una Maestría en Proyectos, otra de las entrevistadas desearía hacer una Maestría en Administración y un curso en el Sena que reforzara su campo de aplicación laboral actual, otro de los entrevistados, después de terminar su formación profesional universitaria aspiraría a hacer una Especialización o Maestría en Recursos Humanos, otra de las entrevistadas quería estudiar Diseño de Modas y tener su propia empresa; uno más de los sujetos deseaba estudiar Ingeniería Industrial, y por último, una de las entrevistadas le apuntó a especializarse posgradualmente en su ramo contable. El reciclaje educativo como estrategia de inserción, reinserción y escalamiento sociolaboral es una práctica habitual entre los jóvenes egresados Sena entrevista-

dos. Este comportamiento es comparable con el de otros jóvenes de la región, como es el caso resaltado para Santiago de Chile por las investigadoras De la Lastra & Campusano (2006), quienes evidenciaron el aumento de los niveles de calificaciones intergeneracionales entre los jóvenes; lo que no es garantía de empleabilidad, pero sí un reflejo de las mayores exigencias del mercado laboral juvenil; en contraste, un número significativo de jóvenes con baja escolaridad (25%), lo que tendería a profundizar las brechas laborales y de bienestar entre grupos de población joven de por vida.

En conclusión, dentro de las estrategias de financiación de su proyecto estudiantil; tanto en el pasado, como actualmente y hacia el futuro, prima la autofinanciación, ya sea con ahorros laborales, cesantías o ayuda familiar. En algunos casos concretos, los entrevistados contaron con apoyo de sus actuales empresas para capacitación; uno de los entrevistados fue financiado 100% de su costo educacional universitario por la empresa a la que pertenece su padre; otra de las entrevistadas contó con un apoyo financiero por parte de su empresa del 70% del costo de su semestre; por último, una de las entrevistadas cursó estudios de pregrado universitario con apoyo financiero parcial de dos Salarios Mínimos brindado por una cooperativa a sus padres. El análisis anterior, va muy de la mano con los hallazgos de Orejuela et al. (2013). En el estudio sobre inserción laboral de jóvenes profesionales psicólogos en Cali–Valle, al encontrar que la estrategia de sobrequalificación laboral por acumulación de títulos académicos pierde valor en el mercado como elemento dinamizador de bienestar en el trabajo, ya sea mediante mejora salarial o contractual, lo que termina por incidir negativamente en las trayectorias profesionales, familiares y personales de un grupo de jóvenes profesionales.

Para finalizar, se pretende que las consideraciones y conclusiones anteriormente expuestas, junto a todo el documento presentado, alimenten la discusión sobre la calidad, pertinencia y eficiencia del sistema de educación para el trabajo Sena, a la vez que contribuya al debate sobre las políticas públicas de educación para el trabajo con énfasis en juventud.

Igualmente, subrayar que el carácter exploratorio y de estudio de caso de la presente investigación, constituye una invitación para posteriormente profundizar más sobre las condiciones del empleo y la educación juvenil y en general del mercado de trabajo de la juventud en Palmira–Valle.

Bibliografía

- Banco Interamericano de Desarrollo - BID. (2016). *Colombia: hacia un país de altos ingresos con movilidad social*. Washington: BID. Recuperado el 31 de 7 de 2018.
- Abramo, L. (maio - agosto de 2004). ¿Inserción laboral de mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas, Florianópolis*, 2(12), 224 - 235. Recuperado el 6 de 7 de 2018
- Achicanoy Romero, N. (2017). *EXPERIENCIAS DE LOS JÓVENES QUE NI ESTUDIAN NI TRABAJAN EN CALI (Tesis de Pregrado)*. Universidad del Valle, Cali. Recuperado el 19 de 1 de 2019, de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10928/1/3350-0534478-2018-1.pdf>
- Arango Gaviria, L. G. (2006). *Jóvenes en la universidad. Género, clase e identidad profesional*. Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: Siglo del Hombre Editores. Recuperado el 21 de 6 de 2018
- Arango, L. G. (2002). Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. *Cahiers des Amériques latines*(39), 37 - 58.
- Arango, L. G. (2004). MUJERES, TRABAJO Y TECNOLOGÍA EN TIEMPOS GLOBALZADOS. *CUADERNOS DEL CES*(5), 1 - 17. Recuperado el 5 de 7 de 2018
- Banco Mundial. (2017). *At a crossroads. Higher education in Latin America and the Caribbean*. Washington: Banco Mundial. Recuperado el 2 de 8 de 2018.
- Beck, U. (2000). Un nuevo mundo feliz. *La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.

- Bermúdez, R., Vanderhuck, F., & Fernández, L. (2007). *TRABAJO, IDENTIDAD Y CARÁCTER*. Cali, Valle del Cauca, Colombia: CIES - ESTUDIOS INTERDISCIPLINARIOS JURÍDICOS, SOCIALES Y HUMANISTAS. Recuperado el 5 de 7 de 2018
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal S.A.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal S.A.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1995). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. México, México D.F., México: DISTRIBUCIONES FONTAMARA, S.A. Recuperado el 10 de 7 de 2018
- Borelli, F. (2002). *Las maquilas un ejemplo de la globalización. El caso de las empresas maquiladoras CIMA TEXTILES y SHOI CHING*. Roma: ICEI - Milano - Fundació Pau i Solidaritat País Valenciá. Cuadernos sobre la deslocalización y la Organización Mundial del Comercio. Recuperado el 6 de 7 de 2018
- Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México D.F., México: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (II SEMESTRE de 1997). LA ESENCIA DEL NEOLIBERALISMO. *UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL*(35). Recuperado el 2 de 07 de 2018
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-c. (2009). *Los herederos los estudiantes y la cultura*. Avellaneda, Argentina: siglo veintiuno editores argentina S.A. Recuperado el 10 de 7 de 2018
- Briascó, I. (2012). COLOMBIA: *Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales*. (OEI, Editor) Recuperado el 2018 de 04 de 2018, de EUROsocial: <http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1412244087-Informe%20Euro-social%20SNCP%20COLOMBIA.pdf>
- Brunet, I., & Belzunegui, Á. (2003). *Flexibilidad y formación : una crítica sociológica al discurso de las competencias*. Barcelona: Icaria.

- Camacho, K. (2008). *Las confesiones de las confecciones. Condiciones laborales y de vida de las confeccionistas de Medellín*. Medellín, Antioquia, Colombia: Ediciones ens - Escuela Nacional Sindical. Recuperado el 5 de 7 de 2018
- Campusano, C. L. (2006). EL MERCADO LABORAL Y LOS JÓVENES: UNA MIRADA DEL EMPRESARIADO. En J. Weller (Ed.), *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL* (págs. 91 - 112). Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: MAYOL EDICIONES. Recuperado el 18 de 6 de 2018
- Cardona, M., Macías, J., & Suescún, P. (2008). *La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia: ¿mecanismo de inserción laboral y equidad?* Madrid: FUNDACIÓN CAROLINA - CeALCI. Recuperado el 17 de 3 de 2019
- Carrillo, J. (2010). Modelos productivos, el modelo de maquila y multinacionales. En E. De la Garza, & J. Neffa (Edits.), *Trabajo y Modelos Productivos en América Latina* (págs. 103 - 136). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO.
- Castaño, E., López, H., & Rhenals, R. (Diciembre 2004). La reforma laboral de 2002 y sus impactos: in medio stat virtus. Perfil de Coyuntura Económica. 41-69. Recuperado el 20 de 7 de 2018.
- CEPAL. (2010). XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. *¿Qué Estado para qué igualdad?* (págs. 1 -104). Brasilia: CEPAL. Recuperado el 6 de 7 de 2018
- Chacaltana, J. (2006). TRAYECTORIAS LABORALES DE JÓVENES PERUANOS. En J. Weller (Ed.), *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL* (págs. 179 - 212). Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: MAYOL EDICIONES. Recuperado el 19 de 6 de 2018
- Consejo Privado de Competitividad - CPC. (2017). *Informe Nacional de Competitividad 2017 - 2018*. Bogotá.
- De la Garza, T. E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. D. Toledo, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 148 - 178). México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

- De la Lastra, C., & Campusano, C. L. (2006). QUINCE AÑOS DE TRABAJO. TRAYECTORIAS LABORALES DE ADULTOS JÓVENES EN CHILE. En J. Weller (Ed.), *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL* (págs. 213 - 246). Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: MAYOL EDICIONES. Recuperado el 20 de 6 de 2018
- De la O, M. E. (2009). El trabajo de las mujeres en la industria de maquiladora: balance de cuatro décadas de estudio en México. En J. C. Neffa, E. De la Garza, & L. Muñiz Terra (Edits.), *Trabajo, empleo, calificaciónes profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales - Volúmen II* (Vol. II, págs. 249 - 280). Buenos Aires, Argentina: CLACSO. Recuperado el 5 de 7 de 2018
- De la O, M. E., & Medina, N. E. (septiembre - diciembre de 2008). La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria maquiladora en México. *Carta Económica REGIONAL*(100), 49 - 74. Recuperado el 6 de 7 de 2018
- De Oliveira, O., & Ariza, M. (2000). TRABAJO FEMENINO EN AMÉRICA LATINA: UN RECUENTO DE LOS PRINCIPALES ENFOQUES ANALÍTICOS. En E. De la Garza (Ed.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (págs. 644 - 663). México D.F., México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado el 5 de 7 de 2018
- Dombois, R., & Pries, L. (2002). *Relaciones laborales entre mercado y Estado. Sendas de transformación en América Latina*. Caracas: Editorial NUEVA SOCIEDAD.
- Espinosa, B. (2006). TRANSFORMACIONES Y CONTINUIDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS JÓVENES: INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS DE LOS ESTUDIOS POR PAÍS. En J. Weller, & J. Weller (Ed.), *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL* (págs. 31 - 44). Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: MAYOL EDICIONES. Recuperado el 14 de 6 de 2016
- Farné, S. (2011). *¿La ley 1429 de 2.010 ha formalizado el empleo en Colombia?* Bogotá: Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No. 13.

- García, J. R. (Primer semestre de 1996). El proceso de globalización fragmentada en la economía internacional: neoprotección, “dumping social” y “eco-dumping.”. *Revista Relaciones Internacionales*, 65 - 69. Recuperado el 8 de 10 de 2018
- Gaviría, A. (2004). LEY 789 DE 2002: *¿FUNCIONÓ O NO?*. CEDE. Recuperado el 20 de 7 de 2018.
- Giddens, A. (2000). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial S.A. Recuperado el 5 de 7 de 2018
- Guadarrama, R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y de las identidades laborales. En B. Espinosa (Ed.), *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas* (págs. 211-227). Quito, Ecuador: FLASCO.
- Harris, C. (1987). The Individual and Society: A Processual Approach. En A. Bryman, B. Bytheway, P. Allatt, & T. Keil (Edits.), *Rethinking the Life Cycle. Explorations in Sociology* (págs. 24-28). London, England: Palgrave Macmillan.
- Heinz, W. (Junio de 2000). La transición de los jóvenes y el empleo en Alemania. *Revista internacional de ciencias sociales*(164), 30 - 40. Recuperado el 9 de 7 de 2018
- Hopenhayn, M. (2002). Youth and employment in Latin America and the Caribbean: problems, prospects and options. *Youth Employment Summit*, (págs. 1 - 10). Alejandría. Recuperado el 11 de 06 de 2018, de http://www.un.org/esa/socdev/social/papers/youth_uneclac.pdf
- Isorni, M. E. (2002). Los profesionales universitarios en el mercado de trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 4(3). Recuperado el 9 de 1 de 2019, de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/Isorni1.htm>
- León, F. (2000). *Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado el 6 de 7 de 2018
- Livingstone, D. (1998). *The education-jobs Gap: Underemployment or Economic Democracy*. Boulder, Colorado, E.U.: Westview Press. Recuperado el 9 de 7 de 2018

- Machado, J. (6 de 2000). Las transiciones y culturas de la juventud: formas y escenificaciones. *Revista internacional de ciencias sociales*, 89 - 101.
- Martínez, L. (2006). EL TRABAJO DE LOS JÓVENES EN LAS CIUDADES DE QUITO Y GUAYAQUIL, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DEMANDA. En J. Weller (Ed.), *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL* (págs. 137 - 162). Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: MAYOL EDICIONES. Recuperado el 19 de 6 de 2018
- Mendizábal, M. (2011). Las mujeres trabajadoras en maquilas y call center: Una aproximación desde la economía feminista. *II Coloquio de Antropología y Sociología UVG 2010. Población, comunidad y medio ambiente* (págs. 60 - 70). Guatemala: ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA USAC. Recuperado el 6 de 7 de 2018
- Ministerio de Educación Nacional - Mineducación. (2017). *Informe de gestión 2016*. Bogota: Mineducación. Recuperado el 31 de 7 de 2018.
- Ocampo, J. A. (2000). Mercado laboral y distribución del ingreso en Colombia en los años noventa. *REVISTA DE LA CEPAL*, 66.
- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral. Mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales*. Cali, Valle del Cauca, Colombia: Editorial Bonaventuriana. Recuperado el 2 de 7 de 2018
- Orejuela, J. J., Bermúdez, R. E., Urrea, C. H., & Delgado, L. A. (2013). *Inserción laboral de jóvenes profesionales. El caso de los psicólogos bonaventurianos*. Cali, Valle del Cauca, Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Ortiz, C., Uribe, J., & García, G. (2007). Segmentación de escala y segmentación regional en el mercado laboral urbano de Colombia 2000 - 2005. En C. Zorro (Ed.), *El desarrollo: perspectivas y dimensiones* (págs. 227 - 258). Bogotá: Cider - Uniandes.
- Palau, M., Caputo, L., & Segovia, D. (2006). PARAGUAY: EXPECTATIVAS Y ESTRATEGIAS LABORALES DE LOS JÓVENES. En J. Weller (Ed.), *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL* (págs. 91 - 112). Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: MAYOL EDICIONES. Recuperado el 16 de 6 de 2018

- Portes, A., & Doré, C. C. (1994). Prefacio: América Latina bajo el neoliberalismo. En J. Echevarría, *Flexibilidad y nuevos modelos productivos* (págs. 19 - 39). Quito, Ecuador: Editores Unidos NARIZ DEL DIABLO.
- Portes, A., & Doré, C. C. (s.f.). *Prefacio: América Latina bajo el neoliberalismo*.
- Puig, J., & García, N. (2012). La estructura de la producción tercerizada en el distrito industrial de la confección informal de El Hueco de Medellín. En J. C. Ospina (Ed.). Medellín, Antioquia, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado el 6 de 7 de 2018
- Ramirez, C., & Castro, O. (2000). *Juventud, pobreza y formación. Una mirada a los programas de capacitación en Bogotá*. Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Regini, M. (1994). Las relaciones industriales en la fase de flexibilidad. En J. Echeverría, *Flexibilidad y nuevos modelos productivos* (págs. 165 - 182). Quito: Editores Unidos NARIZ DEL DIABLO.
- Ruiz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: métodos y lógica. *FORUM: QUALITATIVE SOCIAL RESEARCH SOZIALFORSCHUNG*, 10(2), 1 - 32. Recuperado el 9 de 1 de 2019, de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1298/2776>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: MCGRAW - HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- SENA. (21 de 06 de 2012). Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-307852.html>
- SENA. (2017). *Informe de Gestión 2016*. Bogotá: Servicio Nacional de Aprendizaje.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: EDITORIAL ANAGRAMA.
- Sepúlveda, L. (2006). INCERTIDUMBRE Y TRAYECTORIAS COMPLEJAS: UN ESTUDIO SOBRE EXPECTATIVAS Y ESTRATEGIAS LABORALES DE JÓVENES Y ADULTOS JÓVENES EN CHILE. En J. Weller (Ed.), *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS*

- ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL* (págs. 47 - 68). Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: MAYOL EDICIONES. Recuperado el 15 de 6 de 2018
- Serrano, J. F. (Ed.). (2003). *Juventud. Estado del arte , Bogotá, 1990 - 2000*. Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: Departamento Administrativo de Acción Comunal del Distrito.
- Trujillo, B. S., & Cardona, O. A. (2009). El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico colombiano. *Universidad EAFIT - Escuela de Derecho*.
- Urrea, F. (2001). Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano. *El trabajo invisible: la desaparición social y científica del trabajo en la sociedad de la información*. Madrid: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.
- Urrea, F. (2010). Dinámica de reestructuración productiva, cambios institucionales y políticos y procesos de desregulación de las relaciones asalariadas: el caso colombiano. En E. De la Garza, & J. C. Neffa (Edits.), *Trabajo y modelos productivos en América Latina* (págs. 137 - 202). Buenos Aires: CLACSO. Recuperado el 5 de 7 de 2018
- Urrea, F., & Rodríguez, D. A. (2012). Subcontratación laboral de población afrocolombiana femenina en un contexto de maquila: las empresas de Ley Páez en el norte del Cauca. En J. C. Celis (Ed.). Medellín, Antioquia, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado el 6 de 7 de 2018
- Valero, J. E. (1999). Subcontratación, reestructuración empresarial y efectos laborales en la industria. En C. M. Luz Gabriela Arango, Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina. *Santa Fé de Bogotá: CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES, CES*, 92 -117.
- Vargas, M. R. (Marzo de 2010). *cbisenapalmira*. Obtenido de Centro de Biotecnología Industrial: <http://cbisenapalmira.blogspot.com.ar/2010/03/historia-del-centro.html>
- Vega , L., & Carranza, M. (2006). EXPERIENCIAS Y VISIÓN DE LOS EMPRESARIOS SALVADOREÑOS SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES. En J. Weller (Ed.), *Los Jóvenes y el Empleo en América Lati-*

na. *DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL* (págs. 115 - 134). Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: MAYOL EDICIONES.

Veloz, A. (JULIO - DICIEMBRE de 2010). Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: Entre la flexibilidad y significación del trabajo. *FRONTERA NORTE*, 22(44), 211 - 236. Recuperado el 6 de 7 de 2018

Weller, J. (2006). *LOS JÓVENES Y EL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL*. Bogotá, Colombia: MAYOL EDICIONES. Recuperado el 11 de 6 de 2018

Weller, J. (2006). Tendencias Recientes de la Inserción de los Jóvenes Latinoamericanos en el Mercado Laboral. En J. Weller (Ed.), *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL* (págs. 1 - 30). Bogotá, Bogotá D.C., Colombia: MAYOL Ediciones S.A. Recuperado el 14 de 6 de 2018

Wyn, J., & Dwyer, P. (Junio de 2000). Nuevas pautas en la transición de la juventud en la educación. *Revista internacional de ciencias sociales*(164), 17 - 29. Recuperado el 9 de 7 de 2018

Yáñez, S. (2004). LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO NUEVO EJE DE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN. En R. Todaro, & S. Yáñez (Edits.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (págs. 35 - 73). Santiago de Chile, Chile: Ediciones Centro de Estudios de la Mujer.

Anexos

Anexo 2.

Cuadro Síntesis Propuesta de Investigación

INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EGRESADOS A NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO DEL SENA – PALMIRA. 2018							
TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO DE REFERENCIAS CONCEPTUALES	MÉTODO			
				Tipo de Estudio	Sujetos	Instrumento	Procedimiento
INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EGRESADOS A NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO DEL SENA-PALMIRA. 2018	¿Cuáles son las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle?	Objetivo General:					
		Caracterizar las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	Antecedentes	Cualitativo, Descriptivo; Transversal; Estudio de Caso.	Jóvenes mujeres (5) y hombres (4), Técnicos y Tecnólogos Egresados del SENA - Palmira - Valle.	Entrevista Semi - estructurada	Fase I: Contextualización. Fase II: Trabajo de campo. Fase III: Análisis y discusión de los resultados
		Objetivos Específicos:	Situación Educativa y Laboral de la Juventud: Crítica, Dinámica y Segmentada.			Categorías:	

Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel Técnico y Tecnológico del Sena

		Identificar las condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	La educación y el trabajo de la juventud en Colombia.			1. Condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	
		Describir las condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.				2. Condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	
		Describir la percepción sobre la actual condición laboral, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.				3. Percepción sobre la actual condición laboral, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	
		Describir la percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.				4. Percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	
		Indagar sobre las expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.				5. Expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	

Anexo 3.

Propósito, Estructura y Protocolo del instrumento

Propósito

Qué: Indagar acerca de las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira – Valle.

Cómo: A través de una entrevista en profundidad semiestructurada desarrollada individualmente.

Para qué: Para caracterizar las condiciones de inserción laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del Sena, Palmira – Valle.

En quienes: En un grupo de jóvenes egresados a nivel Técnico / Tecnológico que se insertaron laboralmente.

Dónde: En el Sena, Palmira – Valle.

Cuando: En el mes de Agosto de 2018.

Anexo 4.

Cuadro Síntesis Propuesta de Investigación

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO SOBRE INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EGRESADOS A NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO DEL SENA – PALMIRA. 2018			
Objetivo específico	Categorías de rastreo / análisis	Subcategorías	Preguntas
Identificar las condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	Condiciones sociolaborales iniciales de ingreso al mercado laboral de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	1.1 Tiempo inserción laboral	¿Cuánto tiempo demoró en conseguir su primer empleo como Técnico / Tecnólogo?
		1.2 Salario inicial	¿Cuánto fue su primer salario como Técnico / Tecnólogo?
		1.3 Contrato inicial	¿Qué tipo de contrato tuvo en su primer trabajo como Técnico / Tecnólogo?
		1.4 Acceso laboral	¿Cómo accedió a su primer empleo como Técnico / Tecnólogo?
		1.5 Condiciones desempleo	¿Ha estado desempleado?
		1.6 Condiciones desempleo	¿Qué tan fácil / difícil le ha sido volver a conseguir empleo?
Describir las condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	Condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	2.1 Facilitadores de la inserción	¿Cuáles cree Usted han sido los factores que más le han ayudado para conseguir su primer empleo como Técnico / Tecnólogo?
		2.2 Obstaculizadores de la inserción	¿Cuáles cree Usted han sido los factores que más le han dificultado para conseguir su primer empleo como Técnico / Tecnólogo?

Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel Técnico y Tecnológico del Sena

<p>Describir la percepción sobre la actual condición laboral, que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.</p>	<p>Percepción sobre la actual condición laboral, que tienen los egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.</p>	3.1 Ajuste formación - puesto de trabajo	¿Siente que las funciones que desempeña en su actual trabajo son acordes a su profesión?
		3.2 Evaluación del tipo de Contrato	¿Se siente satisfecho con el actual tipo de contratación que le brinda su empresa o empleador?
		3.3 Valoración de las Condiciones de seguridad social	¿Actualmente cuenta con todas las condiciones de Seguridad Social? ¿Cuáles otras desearía?
		3.4 Satisfacción salarial y laboral	¿Está satisfecho con las actuales condiciones salariales y laborales que le brindan en su trabajo?
		3.5 Satisfacción con los Beneficios	¿Cuáles cree que son los mayores beneficios que actualmente le brinda su trabajo?
		3.6 Valoración de las condiciones y organización del trabajo.	¿Cómo valora su ambiente laboral y condiciones de trabajo actual?
<p>Describir la percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo que tiene un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.</p>	<p>Percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo que tienen los egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.</p>	4.1 Percepción sobre la calidad	¿Cómo valora la calidad de la educación para el trabajo recibida durante su carrera en el SENA?
		4.2 Percepción sobre la pertinencia	¿Cómo valora la pertinencia de la educación para el trabajo recibida durante su carrera en el SENA?
		4.3 Percepción Competencias adquiridas	¿Cuáles son las competencias adquiridas que más valora y cuáles le quedaron faltando durante su formación en el SENA?
		4.4 Percepción prácticas	¿Qué tan importante fue su práctica durante la formación en el SENA?

Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel Técnico y Tecnológico del Sena

Indagar sobre las expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de un grupo de egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.	Expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de los egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle	5.1 Expectativas Condiciones de inserción laboral	¿Qué expectativas tiene sobre conseguir trabajo próximamente?
		5.2 Expectativas Condiciones de permanencia laboral	¿Qué expectativas tiene sobre mantener su actual trabajo?
		5.3 Expectativas Condición salarial	¿Qué cree que pasara con su salario a futuro?
		5.4 Expectativas Condición Contractual	¿Qué cree que pasara con su contratación a futuro?
		5.5 Expectativas Condiciones de trabajo	¿Cómo cree que serán sus condiciones laborales a futuro?
		5.6 Expectativas Capacitación y desarrollo profesional	¿Cree Usted que estudiará a futuro?
		5.7 Expectativas Nivel de Capacitación y desarrollo profesional	¿A qué nivel y tipo de formación le apuntará?
		5.8 Expectativas Financiación Capacitación y desarrollo profesional	¿Cómo financiará su formación educativa?

Anexo 5.

Protocolo de Entrevista

INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EGRESADOS A NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO DEL SENA – PALMIRA. 2018	
Datos de Identificación Sociodemográficos & Sociolaborales:	
Nombre:	
Edad:	
Sexo:	
Estrato:	
Estado Civil:	
Tipo de Vivienda:	
¿Cuál es el año de su promoción SENA?	
Tipo carrera: Técnica () Tecnológica () Estudiante () Graduado ()	
Nombre de la Carrera:	
Actual nivel educativo máximo alcanzado:	
Tipo de empleo actual: Empleado () Independiente () Pasante SENA	
Desempleado () Otro. ¿Cuál?	
¿Actualmente labora en el campo de formación Técnica que estudió en el SENA? Si () No ()	
Salario actual: \$	
Tipo de contrato actual: Indefinido () Fijo () Prestación servicios ()	
Número de empleos que tiene actualmente: No. ()	
Cargo actual:	
Antigüedad en el cargo:	
Antigüedad en la empresa:	
A. Condiciones Sociolaborales iniciales de acceso al mercado laboral de los estudiantes / egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira – Valle.	
A.1 ¿Cuánto tiempo demoró en conseguir su primer empleo como Técnico / Tecnólogo?	
A.2 ¿Cuánto fue su primer salario como Técnico / Tecnólogo?	
A.3 ¿Qué tipo de contrato tuvo en su primer trabajo como Técnico / Tecnólogo?	

Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel Técnico y Tecnológico del Sena

A.4 ¿Cómo accedió a su primer empleo como Técnico / Tecnólogo?
A.5 ¿Ha estado desempleado?
A.6 ¿Qué tan fácil / difícil le ha sido volver a conseguir empleo?
B. Condiciones de acceso y obstáculo al trabajo de los estudiantes / egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira – Valle.
B.1 ¿Cuáles cree Usted han sido los factores que más le han ayudado para conseguir su primer empleo como Técnico / Tecnólogo?
B.2 ¿Cuáles cree Usted han sido los factores que más le han dificultado para conseguir su primer empleo como Técnico / Tecnólogo?
C. Percepción sobre la actual condición laboral, que tienen los estudiantes / egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.
C.1 ¿Siente que las funciones que desempeña en su actual trabajo son acordes a su profesión?
C.2 ¿Se siente satisfecho con el actual tipo de contratación que le brinda su empresa o empleador?
C.3 ¿Actualmente cuenta con todas las condiciones de Seguridad Social? ¿Cuáles otras desearía?
C.4 ¿Está satisfecho con las actuales condiciones salariales y laborales que le brindan en su trabajo?
C.5 ¿Cuáles cree que son los mayores beneficios que actualmente le brinda su trabajo?
C.6 ¿Cómo valora su ambiente laboral y condiciones de trabajo actual?
D. Percepción sobre la calidad, pertinencia y competencias adquiridas en la formación para el trabajo, que tienen los estudiantes / egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle.
D.1 ¿Cómo valora la calidad de la educación para el trabajo recibida durante su carrera en el SENA?
D.2 ¿Cómo valora la pertinencia de la educación para el trabajo recibida durante su carrera en el SENA?
D.3 ¿Cuáles son las competencias adquiridas que más valora y cuáles le quedaron faltando durante su formación en el SENA?
D.4 ¿Qué tan importante fue su práctica durante la formación en el SENA?
E. Expectativas laborales relacionadas con su nivel de formación para el trabajo de los estudiantes / egresados a nivel Técnico / Tecnológico del SENA - Palmira - Valle

Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel Técnico y Tecnológico del Sena

E.1 ¿Qué expectativas tiene sobre conseguir trabajo próximamente?
E.2 ¿Qué expectativas tiene sobre mantener su actual trabajo?
E.3 ¿Qué cree que pasara con su salario a futuro?
E.4 ¿Qué cree que pasara con su contratación a futuro?
E.5 ¿Cómo cree que serán sus condiciones laborales a futuro?
E.6 ¿Cree Usted que estudiará a futuro?
E.7 ¿A qué nivel y tipo de formación le apuntará?
E.8 ¿Cómo financiará su formación educativa?

Anexo 6.

Declaración de Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento, es proveer a los entrevistados de esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, al igual que su rol como participantes.

Título del trabajo de investigación: INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EGRESADOS A NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO DEL SENA – PALMI-RA. 2018.

Investigador Principal: Marino Rengifo García

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en la Maestría Sociología de la Universidad del Valle.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- Concedo que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: _____

Firma: _____

CC: _____

¡Agradezco su sincera participación!

