

**José Fernando
Sánchez Salcedo**

LAS CLASES MEDIAS PROFESIONALES EN CALI

Relaciones y formas de protección



Programa  Editorial

*Las Clases Medias
Profesionales en Cali:
Relaciones y Formas de
Protección*



Colección Ciencias Sociales

Las clases medias profesionales consideradas las grandes beneficiarias del modelo de sustitución de importaciones por su rápido crecimiento y su integración en los sectores productivos, (Graffina, 2005), no han estado exentas de los cambios generados por el nuevo modelo económico, pues aspectos como la precarización del mercado laboral, la disminución de sus ingresos y el desempleo han puesto en evidencia su vulnerabilidad frente a las dinámicas económicas, políticas y sociales, lo que ha incidido en su nivel de vida y en sus expectativas profesionales. En este estudio se defiende la hipótesis que una de las alternativas que las clases medias profesionales han asumido para paliar su situación de vulnerabilidad económica ha sido la utilización de sus relaciones sociales como un recurso a partir del cual buscan, en un mercado cada vez más competitivo por la sobre oferta de profesionales y la reducción de los puestos de trabajo, engancharse laboralmente y mantener, en el marco de condiciones laborales flexibles, una cierta estabilidad y permanencia laboral.



*Las Clases Medias
Profesionales en Cali:
Relaciones y Formas de
Protección*

José Fernando Sánchez Salcedo



Colección Ciencias Sociales

Sánchez Salcedo, José Fernando

Las clases medias profesionales en Cali: relaciones y formas de protección / José Fernando Sánchez Salcedo. -- Santiago de Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2012.

364 p. ; 24 cm. -- (Colección Ciencias Sociales)

Incluye bibliografía

1. Profesiones - Aspectos sociales - Cali (Colombia) 2. Clases sociales - Cali (Colombia) 3. Clase media - Cali (Colombia) 4. Mercado laboral - Cali (Colombia) I. Tít. II. Serie.

331.71 cd 21 ed.

A1357252

CEP-Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango

Universidad del Valle

Programa Editorial

Título: Las clases medias profesionales en Cali: relaciones y formas de protección

Autor: José Fernando Sánchez Salcedo

ISBN: 978-958-765-032-7

ISBN-PDF: 978-958-5164-11-6

DOI: 10.25100/peu.490

Colección: Ciencias Sociales - Sociología

Primera Edición Impresa noviembre 2012

Rector de la Universidad del Valle: Édgar Varela Barrios

Vicerrector de Investigaciones: Héctor Cadavid Ramírez

Director del Programa Editorial: Omar J. Díaz Saldaña

© Universidad del Valle

© José Fernando Sánchez

Diseño de carátula: Hugo H. Ordóñez Nievas

Diagramación: Artes Gráficas del Valle Editores–Impresores S.A.S

Este libro, o parte de él, no puede ser reproducido por ningún medio sin autorización escrita de la Universidad del Valle.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad del Valle, ni genera responsabilidad frente a terceros. El autor es el responsable del respeto a los derechos de autor y del material contenido en la publicación, razón por la cual la Universidad no puede asumir ninguna responsabilidad en caso de omisiones o errores.

Cali, Colombia, diciembre de 2020

CONTENIDO

Grupos profesionales y estrategias	
Relacionales en la sociedad colombiana.....	13
Presentación general de la investigación	17
La elección del objeto de estudio	19
Las estrategias relacionales: dimensiones y funciones de análisis. Las líneas de Investigación	20
Métodos de recolección de datos	21
¿Cómo definir las clases medias?	23
Los profesionales: un sub grupo de las clases medias	24
Organización de la investigación	26

Capítulo 1

Condiciones económicas, políticas y sociales que caracterizan el surgimiento de las nuevas clases medias en la sociedad colombiana	29
Aproximación histórica a las clases medias en Colombia	30
Las clases medias tradicionales	30
Las nuevas clases medias.....	35
El apogeo	36
La transición.....	54
La crisis.....	62
Cali: el perfil de una ciudad en crisis.....	84
Conclusiones generales.....	94

Capítulo 2

¿Cómo estudiar las clases medias en la sociedad colombiana? Conceptos y teorías.....	97
El concepto de “clases medias”	97
Categorías utilizadas para su definición.....	97
Criterios de delimitación y clasificación.....	99
Configuración o división.....	105
Reconocimiento del estatus de clase.....	107

Origen	115
Actores colectivos.....	118
Los profesionales: un subgrupo de las clases medias	119
Los estudios sobre clases medias en América Latina:	
Momentos que caracterizan su emergencia en el debate latinoamericano.....	121
Las investigaciones de tipo cualitativo sobre las clases medias	127
Las especificidades de las clases medias latinoamericanas	129
Criterios para una definición del concepto de clase media	129
Los estudios sobre las relaciones sociales en	
sociología: los límites y las posibilidades de un concepto.....	133
Las relaciones desde el punto de vista del sistema social.....	134
Las relaciones desde el punto de vista del actor	137
Las estrategias relacionales: los contornos de un concepto	141
Conclusiones	149

Capítulo 3

Clases y estrategias relacionales	153
Aspectos metodológicos generales	154
Descripción general de los informantes.....	158
Reflexiones acerca del proceso de investigación.....	160
Las Clases Medias: aproximaciones desde el	
significado de sus valores y relaciones	166
El significado de las relaciones	167
Conclusiones	182
Roscas, palancas y contactos: la mecánica y	
la dinámica de las estrategias relacionales.....	184
La definición de las roscas	186
Relaciones que se establecen con las Roscas.....	192
Requerimientos para hacer parte de una rosca.....	195
Tipos de roscas.....	199
Pertenencia a una rosca.....	200
Conclusiones	206
Las Palancas.....	209
El significado de las palancas	209
Las palancas como una condición del contexto social y	
como una extensión de las roscas	215
Relaciones que se establecen con las palancas	217
Requerimientos para recibir el apoyo de una palanca	221
Tipos de palancas	230
Utilización de palancas	232
Conclusiones	239
Los contactos	241

Definición de los contactos	242
Tipo de relaciones que se establecen con los contactos.....	244
Requerimientos para hacer contactos.....	248
Usos y tipos de contactos	250
Conclusiones	255
Recursos tácticos, objetivos estratégicos y relaciones establecidas con los otros.	257
Recursos de los miembros de las clases medias	257
Objetivos estratégicos	260
Vínculos establecidos con los otros	261
Conclusiones	264

Capítulo 4

Trayectorias biográficas y retratos individuales.....	267
La dinámica de las estrategias relacionales: permanencias y transformaciones de tres generaciones de profesionales adscritos a las clases medias.....	268
Percepciones sobre el trabajo.....	310
Principales cambios y permanencias de los grupos profesionales.....	312
Conclusiones.....	328
Conclusiones de la investigación.....	335
La función de las relaciones sociales.....	335
La pertinencia del concepto de clase social	340
La evolución de las desigualdades sociales	342
El método y las técnicas utilizadas	345
Bibliografía	347
Anexos	357
Anexo No.1. Formato entrevista.....	357
Anexo No. 2 Caracterización de Informantes.....	360

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de ingresos por ocupación para hombres en Bogotá, 1978 42	42
Tabla 2	Población ocupada por posición ocupacional 46	46
Tabla 3.	Estructura ocupacional en Colombia, 1950,1960 y 1970..... 47	47
Tabla 4.	Estratos medios y altos en un conjunto seleccionado de países en América Latina..... 48	48
Tabla 5.	Total alumnos matriculados Educación Superior1933– 1983. 50	50
Tabla 6.	América Latina 6 países, Distribución de los hogares por tramos de ingresos per cápita en términos de línea de pobreza –Áreas metropolitanas..... 56	56
Tabla 6.1	América Latina 6 países, Distribución de los hogares por tramos de ingresos per cápita en términos de línea de pobreza – Resto de las áreas urbanas 57	57
Tabla 7.	América Latina (15 países) Generación de empleo en los noventa por grupos de ocupación..... 64	64
Tabla 8.	Profesionales y administradores admitidos como migrantes legales de países sudamericanos 1990–1999a..... 66	66
Tabla 9.	Población ocupada según ramas de actividad, Septiembre 1994 y 2000 (Total Nacional)..... 69	69
Tabla 10	Crecimiento de la matrícula por disciplina 1990–1999 73	73
Tabla 11.	Total Nacional 1997 y 2005. Tasa de crecimiento de la población activa y en edad de trabajar según nivel educativo 74	74
Tabla 12.	Tasa de participación, ocupación y desempleo según nivel educativo y sexo..... 75	75
Tabla 13.	Desempleo de corta y larga duración según nivel educativo. 76	76
Tabla 14.	Medios de consecución de empleo según nivel educativo. Total Nacional 2005..... 77	77
Tabla 15	Índice de ingresos laborales reales, Base 1997= 100. 78	78
Tabla 16	Ocupados afiliados a seguridad social. Total Nacional 1997 y 2005. 80	80
Tabla 17.	Crecimiento del PIB, Valle del Cauca y Colombia 1990–2003 87	87
Tabla 18.	Descomposición del PIB per cápita 1996–2003 (Logaritmo de las variables)..... 88	88
Tabla 19.	Descomposición del PIB per cápita caleño 89	89
Tabla 20.	Población económicamente activa (PEA) y tasa de desempleo 90	90

Tabla 21.	Población desocupada cesante según grupos de edad (miles) Cali–Yumbo 2002–2006.....	90
Tabla 22.	Crecimiento de la ciudad de Cali 1910–1945	92
Tabla 23.	Estrato moda de la ciudad de Cali.....	93
Tabla 24.	Diferencias entre el concepto de Capital Social (Coleman y Bourdieu) y Estrategia Relacional.....	148
Tabla 25.	Campos de saber de profesionales entrevistados	159
Tabla 26.	Importancia de las relaciones por género.....	167
Tabla 27.	Criterios para la elección de las personas por género	172
Tabla 28.	Criterios para la elección de las personas por profesión	172
Tabla 29.	Iniciativas para relacionarse por género.....	176
Tabla 30.	Iniciativas para relacionarse por profesión.....	176
Tabla 31.	Evitar relacionarse por género.....	180
Tabla 32.	Definición de roscas por género	187
Tabla 33.	Tipo de relaciones que se establecen con una rosca por género	192
Tabla 34.	Tipo de relaciones que se establecen con una rosca por profesión.....	192
Tabla 35.	Requerimientos para hacer parte de una rosca.....	196
Tabla 36.	Tipo de roscas por género	199
Tabla 37.	Tipo de roscas por profesión	199
Tabla 38.	Pertenencia a una rosca por género.....	201
Tabla 39.	Pertenencia a una Rosca por grupos de edades.....	201
Tabla 40.	Pertenencia a una rosca por profesión.....	201
Tabla 41.	Definición de palancas por género.	210
Tabla 42.	Tipo de relaciones que se establecen con una palanca.....	217
Tabla 43.	Requisitos para recibir el apoyo de una palanca por género.	221
Tabla 44.	Tipologías de palancas por género.	230
Tabla 45.	Utilización de palancas por género.	233
Tabla 46.	Utilización de palancas por grupos de edades.....	233
Tabla 47.	Utilización de palancas por profesión.....	233
Tabla 48.	Definición de contactos por género.....	242
Tabla 49.	Tipo de relaciones que se establecen con contactos por género.....	245
Tabla 50.	Tipo de relaciones establecidas con contactos por profesión....	245
Tabla 51.	Requisitos para establecer contactos por género.....	249
Tabla 52.	Utilización de contactos según género.....	251
Tabla 53.	Utilización de contactos por grupos de edades	251
Tabla 54.	Tipo de contactos por género.	253
Tabla 55.	Asociaciones a las que pertenecen los profesionales.	260
Tabla 56.	Estrategias relacionales y tipos de vínculos	262
Tabla 57.	Estrategias relacionales: cualidades de las relaciones.....	264

Tabla 58.	Grupos generacionales y concepciones sobre el trabajo	315
Tabla 59.	Valoración sobre la formación profesional por generaciones	318
Tabla 60.	Utilización de las estrategias relacionales.....	325
Tabla 61.	Condiciones de Protección.....	327
Tabla 62.	Historias profesionales de tres generaciones.....	332
Tabla 63.	Tipo de estrategias relacionales y características principales	339

PRÓLOGO

En 40 años los países latinoamericanos pasaron de un modelo económico centrado en la sustitución de importaciones a uno enfocado en la liberación del mercado. Ambos modelos tuvieron efectos distintos sobre los países de la región, así mientras la sustitución de importaciones se caracterizó por un importante crecimiento de las economías nacionales entre las décadas de los cincuentas y ochentas a través de la expansión del sector industrial y de servicios, el desarrollo del sector público y de la oferta educativa a nivel superior, la implementación de los ajustes neoliberales en la región, en cambio han representado una disminución en el crecimiento de las economías, una heterogeneización de los sectores productivos y una precarización del mercado laboral.

Las clases medias profesionales consideradas las grandes beneficiarias del modelo de sustitución de importaciones por su rápido crecimiento y su integración en los sectores productivos no han estado exentas de los cambios generados por el nuevo modelo económico, pues aspectos como la precarización del mercado laboral, la disminución de sus ingresos y el desempleo han puesto en evidencia su vulnerabilidad frente a las dinámicas económicas, políticas y sociales, lo que ha incidido en su nivel de vida y en sus expectativas profesionales.

Para enfrentar dicha situación de vulnerabilidad, las clases medias han desarrollado un uso estratégico de las relaciones, que les han permitido sortear sus dificultades y los riesgos que los circundan. Esta investigación analiza el uso que profesionales de distintas disciplinas hacen de estas prácticas, en los principales aspectos que caracterizan su forma de funcionamiento y el modo en que incide dichas estrategias en la reproducción de las desigualdades en la sociedad colombiana.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

GRUPOS PROFESIONALES Y ESTRATEGIAS RELACIONALES EN LA SOCIEDAD COLOMBIANA

Esperanza es Ingeniera Industrial. Fue Criada en el seno de un hogar conformado por un padre con profesión de contador (hoy pensionado), una madre dedicada a las labores domésticas y tres hermanos profesionales. Vive, actualmente, con su hermana al sur de la ciudad, en una unidad de apartamentos ubicada detrás de un importante centro comercial. Ambas administran una franquicia de correos hace más de 8 años.

Esperanza se considera una persona sociable, valora profundamente el espacio y función que cumplen las relaciones en su vida, sobre todo las que atañen a su autoconocimiento. No obstante, establece límites con las personas con las que se relaciona, y esto responde a los criterios relacionales que se construyen a partir de afinidades, valores y principios. Es así como ella crea patrones de relaciones siguiendo sus constructos culturales. Por todo esto, Esperanza prefiere tener contacto con personas cercanas a su manera de ver el mundo: “que sea una persona con muchos principios católicos, altos principios católicos. Que sean personas muy respetuosas, (...) gente que le guste estudiar, que sean muy estudiosas”. Pero también que le puedan ser útiles en un momento dado: “dentro de ese ramo de amistades una busca de pronto personas que sean muy influyentes. Influyentes en el sentido de que en algún momento las vas a poder necesitar”.

Esperanza distingue claramente los patrones que conforman sus preferencias relacionales. El primero parece responder a criterios que se corresponden con su marco de referencia valorativo e identitario; el segundo, con la posibilidad de encontrar contactos que puedan servir de apoyo o soporte a sus necesidades sociales. La interacción con personas que comparten una similar construcción como individuo, se da mediante las frecuentes conversaciones que le permiten conocer a su interlocutor. De esta manera, se conforman grupos cerrados, selectivos, compuestos por personas: “que

están alineadas mentalmente, o sea que piensan casi igualito, hablan casi igualito, los códigos de comportamiento, es decir, cuando digo códigos de comportamiento es que te gustan las mismas cosas”. La constitución de estos grupos supone un proceso de inclusión en el que converge la coincidencia de intereses de sus miembros y de exclusión, basados en la pérdida de la conectividad que les expulsa del grupo. Esta condición se aplica, justamente a las personas “que vengan de afuera y no tengan esa conexión mental”. La selección de las relaciones que se entablan no se agota, en el caso de Esperanza, en la conformación de grupos, hay otros horizontes. El establecer contactos importantes y la puesta en funcionamiento de “palancas”, son otras de sus posibilidades de socialización. Estas formas relacionales se construyen sobre la base de la reciprocidad que supone la lealtad y el hecho de “hacer bien las cosas”, en algunas ocasiones proporcionando el suministro de información o un mejoramiento de la condición laboral.

*

Claudia tiene 29 años y estudió psicología en una de las universidades privadas más prestigiosas de la ciudad. Luego de la separación de sus padres, vive con su mamá en un barrio residencial al sur de Cali. Trabaja hace 3 años con jóvenes de sectores populares en una ONG. Al igual que muchos miembros de las clases medias, Claudia valora las relaciones que establece y atribuye a éstas gran parte del éxito o el fracaso en la vida personal y laboral: “yo creo que todo depende de uno cómo se relacione y en qué tipo de vínculos establece con las personas con las que se relaciona (...), entonces en la medida en que se establezca una buena relación, entonces se va a ver beneficiado todo en general”. Por esto, Claudia atiende, como aspecto vital, el cuidado en los modos de establecer la comunicación con los Otros, en “la forma de decir las cosas, no tanto que le voy a decir, sino como se lo voy a decir”. El énfasis en los aspectos de cordialidad de la relación, constituyen el centro de la sociabilidad de los miembros de las clases medias, pues a la vez que garantiza una mayor comunicabilidad, es un sinónimo de distinción, de diferencia.

En ese sentido, Claudia erige un patrón mínimo de relación: el respeto–irrespeto. Al iniciar una conversación se interesa por el tono en el que su interlocutor se expresa, si “habla muy duro, así suene tonto, no me gusta, no me gustan las personas que hablan muy duro que son imprudentes, que de pronto llame la atención su fuerte voz y sea escandaloso y cuando he tenido personas así cercanas, trato de decirles que por favor no hable tan duro cuando esté conmigo”. Así, sus preferencias se inclinan por personas que comporten otras cualidades, que sean “organizados, puntuales, decididos”, que sepan comportarse de acuerdo a la situación.

En la medida en que toda relación para Claudia “tiene ganancias y pérdidas y (...) que dependiendo del contexto donde se dan las relaciones, para que se dan las relaciones uno tiene provecho de ellas o no”; entendemos que la constante en sus relaciones están en el marco de la conveniencia, de la búsqueda de ciertos beneficios.

Pedir permiso, incidir en las decisiones de un grupo, verbi gracia, son el resultado de un conjunto de actitudes relacionales centradas en el manejo de la diplomacia y el cuidado de los otros. Dicha condición le ha permitido conocer personas y hacer parte de grupos que le han traído importantes beneficios para su vida profesional, tal y como lo relata haciendo referencia a su primer trabajo: “pienso yo que el criterio de selección no fue el mas apropiado, porque no se me hizo una evaluación de competencias, ni de nada de experiencia porque no la tenía, entonces fue mas como una especie de oportunidad, porque tenía una relación con la que iba a ser mi jefa, fue mi profesora, mi directora de tesis, amiga”. Como Claudia misma lo explica, el estar relacionada con una persona que a la vez cumplía varias funciones: su profesora, directora de tesis y amiga, le permitió acceder a un puesto sin ningún tipo de experiencia saltándose, inclusive, los requisitos para optar a un proceso de selección.

Aunque la informante, aparentemente, tiene una lectura crítica de la irregularidad con que fue contratada y una valoración negativa de la instauración de las llamadas “rosca” y “palancas”, reconoce su funcionalidad en el contexto de las organizaciones, pues considera que “si no se está en la rosca, pues le toca trabajar más tensionado, de alguna forma porque no tiene el privilegio de estar ahí en medio de los que tienen cierto poder distinto a los otros, eso; le toca luchar desde cero, mientras si usted está en la rosca entonces ya tiene un escalón avanzado”.

A partir de este modo particular de concebir las relaciones, Claudia ha logrado construir un capital relacional que se basan en la cordialidad, y que por lo tanto le permite una rápida inserción laboral, así como el desarrollo de habilidades y competencias profesionales.

Alfredo (29 años) es ingeniero de producción, tiene una hija y no tiene pareja sentimental. Como muchos profesionales afectados por la crisis económica y la precariedad en el empleo, trabaja de manera independiente a través de contratos eventuales. Al igual que Esperanza y Claudia, ve en las relaciones un recurso mediante el que es posible lograr ayudas que permiten satisfacer necesidades. Al respecto dice: “las relaciones siempre son importantes porque son las que te ayudan en algún momento que vos necesitás algo, independiente si estás trabajando o no estás trabajando en una empresa, con las relaciones es como vos manejas tu vida prácticamente”. De ahí la importancia que Alfredo le atribuye a las relaciones que en el futuro tenga su hija, para ello es necesario vincularla con ciertos contextos de interacción que le supongan algunos privilegios.

“No es lo mismo que un niño estudie en un colegio público que en un colegio privado, porque no tiene unas relaciones que después le van a servir, por lo menos a mí, en el colegio que yo me gradué o los amigos de colegios privados que se graduaron, las relaciones me han servido por ejemplo para conseguir un trabajo, conseguir préstamos, conseguir muchas cosas que sólo lo hacen las relaciones, porque todo son recomendaciones, por eso

para mí las relaciones son importantes y por eso quiero que mi hija estudie en un colegio que sea privado y que se relacione bien”.

La identificación de espacios de interacción constituye una estrategia para incentivar y cultivar relaciones que le permitan establecer contactos para mejorar su vida laboral. Dice Alfredo: “así es que uno trabaja, porque uno llama tal vez a un amigo: ve necesito esto, estoy haciendo tal cosa, entonces él le dice háblate con tal persona que yo te recomiendo o te relaciono o yo le mando un correo para que sepa que vas vos, entonces así lo ayudan a uno a relacionarse”.

Las utilidades de un contacto son diversas: “El contacto se tiene desde para entrar a un Colegio, para entrar a una empresa, para pedir una tarjeta de crédito, para pedir un préstamo”. Su funcionamiento depende de la capacidad que tienen los individuos para tender puentes sociales a través de referencias y recomendaciones: “cuando uno sepa de alguien que necesite tal cosa uno manda al contacto, entonces así es que se mantiene, este se acordó que yo hacía tal cosa, entonces me referencia”.

PRESENTACIÓN GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

En 40 años los países latinoamericanos pasaron de un modelo económico centrado en la sustitución de importaciones a uno enfocado en la liberación del mercado. Ambos modelos tuvieron efectos distintos sobre los países de la región. Mientras que la sustitución de importaciones se caracterizó por un importante crecimiento de las economías nacionales, entre las décadas de los cincuenta y los ochenta, a través de: la expansión del sector industrial y de servicios; el desarrollo del sector público y de la oferta educativa a nivel superior. La implementación de los ajustes neo-liberales en la región en cambio, han representado una disminución del crecimiento de las economías, una heterogeneización de los sectores productivos y una precarización del mercado laboral (Weller, 1998), el cual mantiene altas tasas de desempleo y condiciones laborales inestables.

Las clases medias profesionales consideradas las grandes beneficiarias del modelo de sustitución de importaciones, por su rápido crecimiento y su integración en los sectores productivos (Graffina, 2005), no han estado exentas de los cambios generados por el nuevo modelo económico. Aspectos como la precarización del mercado laboral, la disminución de sus ingresos¹ y el desempleo², han puesto en evidencia su vulnerabilidad frente

¹ Entre el 2002 y el 2005, las remuneraciones de los profesionales tuvieron una sorprendente y repentina declinación, pasando de un ingreso real agregado de 99.3 en 2002 a 82.2 en el 2005 (Farné, 2006).

² En el tercer trimestre del 2005, el 31% de los egresados universitarios eran desempleados de larga duración, es decir, que estaban buscando empleo hace más de un año, mientras que para 1997, el porcentaje era sólo del 13.4% (17).

a las dinámicas económicas, políticas y sociales, lo que ha incidido en su nivel de vida y en sus expectativas profesionales (Martínez, 2008).

En este estudio vamos a sustentar la siguiente hipótesis: las redes de relaciones sociales se han construido como un mecanismo alternativo de “enganche” laboral para las clases medias que se encuentran en el rubro de la vulnerabilidad económica. De esta manera, se erigen como un recurso a partir del cual buscan “estabilidad” y “permanencia” laboral, en un mercado cada vez más competitivo por la sobre-oferta de profesionales y la reducción de los puestos de trabajo. En el caso específico de la sociedad colombiana, gracias a nuestras observaciones, hemos podido constatar que las clases medias utilizan de modo generalizado un conjunto de prácticas sociales que en dicho contexto han sido denominadas “roscas”, “palancas” y “contactos”, para enfrentar las dificultades y los riesgos que los circundan. Para definir estas prácticas nosotros proponemos el concepto de “estrategia relacional”. Uno de los objetivos centrales de esta tesis es justamente, precisar las características y particularidades teóricas que conforman este concepto.

Como lo muestran los testimonios de los profesionales arriba mencionados, el uso estratégico de las relaciones, en el interior de dichos grupos, parece manifestarse, principalmente, a través del intercambio de favores, las recomendaciones o influencias, el reconocimiento y la pertenencia a ciertos grupos entre personas amigas o conocidas. Insistimos, pues, con que la base sobre la cual se estructuran estas estrategias es la reciprocidad como resultado de un sistema de endeudamiento que suele ser de carácter obligatorio. Lo que permite que el sistema funcione es la capacidad reguladora que tienen dichas estrategias relacionales, pues a través de ellas se negocian y distribuyen tanto los bienes como los servicios que los profesionales utilizan como formas de intercambio.

Una idea que buscamos desarrollar y fortalecer en esta investigación es que aunque el uso estratégico de las relaciones no es nuevo en la sociedad colombiana –pues está inscrita en las formas tradicionales de autoridad y de organización social como el cacicazgo, el patronazgo y el clientelismo (Pizano, 2001) que dieron origen a las prácticas políticas partidistas–, tampoco es específico de las capas medias. Los sectores populares como los grandes afectados de las inconsistencias de los modelos económicos y de una débil configuración del Estado también usan esta herramienta alternativa, no obstante, su utilización no es similar.

La diferencia en su uso es histórica y está representada por los cambios operados por el capitalismo, la estructuración del Estado en las formas de control y de dominación y, además, por las transformaciones acaecidas a nivel socio cultural en Colombia. En lo que respecta a los sectores populares, consideramos que la diferencia está ligada a las condiciones objetivas

de ambas colectividades: mientras los grupos profesionales presentan altos niveles en la calificación y en la inserción laboral formal de alguno de los miembros de la familia, las capas populares se caracterizan por una baja calificación y por una adscripción laboral cada vez más ligada a la informalidad.

En este estudio consideramos a las estrategias relacionales como una práctica determinante en la sociedad colombiana, ya que a través de ellas muchos colombianos y colombianas pertenecientes a las clases medias profesionales encuentran trabajo de manera sistemática sin que exista otra forma de reclutamiento laboral más eficaz. Esto significa que quienes buscan empleo solicitan a sus amigos y conocidos que los recomienden. En este marco contextual, el juego de la oferta y la demanda de empleo no funciona, lo que hace de las estrategias relacionales una importante vía para acceder a los bienes y servicios que la administración pública, la empresa privada o la cobertura social no suministran adecuadamente.

LA ELECCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

En la medida en que las estrategias relacionales permiten a las clases medias garantizar su defensa frente a los riesgos económicos inherentes al modelo de desarrollo imperante (desempleo estructural, precarización del mercado de trabajo, débil protección social, etc.), se constituye, igualmente, en una herramienta de protección contra los riesgos de desclasamiento social a los cuales está constantemente abocada. De esta manera, nuestro objeto de estudio es analizar cómo, a través de la movilización de una serie de recursos relacionales, los individuos de clase media buscan compensar las debilidades del Estado y de sus políticas sociales, con el propósito de disminuir su vulnerabilidad frente a los riesgos económicos y sociales constantes.

El concepto de “estrategia relacional” que se propone en esta investigación, se apoya en una serie de nociones que integran el debate clásico y contemporáneo sobre las relaciones sociales. Algunos de los más importantes para la construcción del nuevo concepto son entre otros el de intercambio recíproco (Mauss, 1979), pues sobre este se erige y se construye la vida social. El intercambio se instituye como un sistema de redes en la cual los individuos se inscriben dando sentido y una organización a su propia existencia. En la medida en que el intercambio reposa sobre lógicas de reciprocidad y de obligación social, se convierte en una fuente esencial de integración y regulación social (Reynaud, 1997).

El intercambio social juega un rol esencial de “soporte” para los individuos (Martuccelli, 2002) permitiéndoles asegurar su integración social y está estrechamente ligado con el de capital social (Bourdieu, 1980, Co-

leman, 1988), pues le facilita a los individuos comprometerse e invertir en relaciones sociales, lo que construye, sin duda, un motor esencial de la búsqueda de sus intereses individuales y grupales.

La utilización estratégica de las relaciones implica un modo particular de comportarse y de estar con los otros, pasando por un sistema de códigos sociales, de formas de re-presentación de sí, que garantizan la reciprocidad. Es de nuestro interés estudiar esos modos específicos de entrar en relación con los Otros, que hacen parte de las características de diferenciales de los grupos sociales (Goffman, 1991; Simmel, 2002). Esta investigación aborda específicamente el estudio de tres estrategias relacionales: las “roscas”, las “palancas” y los “contactos”.

LAS ESTRATEGIAS RELACIONALES: DIMENSIONES Y FUNCIONES DE ANÁLISIS. LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Dada la variedad de nociones y perspectivas teóricas que definen el concepto de “relación social” en la teoría sociológica, las particularidades de las prácticas relacionales estudiadas (roscas, palancas y contactos), junto con los rasgos que conforman la especificidad de la sociedad colombiana (singular modernidad, debilidad institucional, pluralidad de sistemas normativos, presencia casi permanente del conflicto violento, etc.); en esta investigación proponemos un modelo de análisis que partiendo de la noción de “actor social estratégico” reconoce la diversidad de lógicas de acción que comportan las conductas de los individuos.

La tesis que pretendemos argumentar es: una sociedad tan compleja como la colombiana no puede reducirse a una lectura única y excluyente del sistema y del actor social, sino que demanda un esfuerzo de elaboración conceptual que permita captar las tensiones y rupturas que la fundan, y así que posibilite dar cuenta de la plasticidad y maleabilidad con la cual los actores definen y despliegan sus relaciones.

En consecuencia, el análisis estratégico de las relaciones se plantea a partir de los siguientes núcleos analíticos:

- El análisis de la construcción simbólica que los individuos hacen de sus relaciones
- El análisis de la acción estratégica
- El análisis del funcionamiento de las estrategias relacionales.

La identificación de estos núcleos analíticos nos permite pasar del nivel micro: estrategias relacionales de los actores, al nivel macro: la organización y estructuración de la sociedad, mediante el proceso de construcción simbólica.

Esta investigación se propone aportar a la comprensión de la autonomía relativa de los actores frente a la existencia de normas y de reglas, en el marco de los procesos de negociación que éstos desarrollan y con la puesta en marcha de estrategias de regulación contradictorias. Igualmente, este trabajo busca profundizar sobre la manera cómo los grupos sociales desarrollan mecanismos para gestionar situaciones de carencia relativamente generalizadas y cómo generan la capacidad de resguardarse frente a los riesgos sociales que los circundan. Finalmente, se pretende aportar elementos nuevos al conocimiento de los modos relacionales de regulación concebidos no sólo como simples mecanismos de satisfacción de necesidades individuales, sino también como una forma constitutiva de la estructura social colombiana que responde a unas condiciones específicas de carencia y precariedad social, en la que se mezclan elementos formales e informales, modernos y tradicionales.

MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Con el fin de analizar la función de protección y de regulación social de las estrategias relacionales en la sociedad colombiana, se propuso una investigación de carácter cualitativo que combinó la investigación histórica documental, la realización de entrevistas en profundidad y la construcción de tipologías sociobiográficas.

En total se llevaron a cabo 70 entrevistas en profundidad orientadas a establecer: las principales estrategias relacionales que caracterizan a los profesionales en Cali; las significaciones y la utilización que los profesionales pertenecientes a las clases medias dan a sus estrategias relacionales; y la incidencia de dichas estrategias en la configuración de la clase media en la sociedad colombiana.

Las personas entrevistadas fueron contactadas por intermediarios que podían garantizar una cierta confianza en la selección de los informantes. Los criterios seguidos para la escogencia de la muestra fueron la profesión, la edad, el estrato y el oficio.

Metodológicamente el trabajo se dividió en tres partes:

1. Fase de consulta de fuentes secundarias y de revisión histórica. Se buscaba reunir estudios similares en otros contextos latinoamericanos y compilar algunos documentos historiográficos de las clases medias y el papel desarrollado por los vínculos sociales como formas de regulación. Dicha etapa se desarrolló entre marzo y diciembre del 2005.
2. Fase del diseño y realización de 70 entrevistas cualitativas, de las cuales 45 fueron de carácter *semi-directivo* y las 25 restantes *no directivas*, con un importante componente biográfico. El primer tipo

de entrevistas buscaba establecer cómo eran definidas y connotadas por los profesionales las nociones: roscas, palancas y contactos. El segundo tipo tuvo como propósito identificar, con base en la trayectoria personal y laboral de los profesionales, el uso que éstos hacían de las formas relacionales estudiadas. Las primeras entrevistas se realizaron entre finales del año 2005 y julio de 2006, las segundas se llevaron a cabo entre julio y diciembre del 2008.

3. Una vez recolectada la información se llevó a cabo un análisis de tipo cualitativo, mediante la definición de categorías³ deductivas e inductivas consideradas pertinentes para la identificación de las estrategias relacionales de los informantes. Dicho análisis comprendió una presentación descriptiva, de las categorías y el establecimiento de relaciones entre las mismas, a través de una lectura de las respuestas de los informantes. Se utilizó como una herramienta particular para ilustrar la presentación de los datos, cuadros en los que se establecía, a través del número de respuestas, diferencias por género y por profesión, así como la realización de una tipología de profesionales a través de la construcción de retratos socio-biográficos.

A excepción de algunos textos de literatura y de referencias históricas puntuales, no se encontró en la bibliografía científica de las Ciencias Sociales colombianas información sobre las clases medias y su historia. Tampoco se hallaron trabajos sobre el rol desempeñado por las relaciones sociales en dichos grupos. Esa falta de estudios conllevó a la recolección de información de fuentes primarias y de recursos documentales. Esto nos permitió elaborar una aproximación a las principales condiciones históricas que caracterizaron el surgimiento y desarrollo de las nuevas clases medias en el país, que contiene algunas referencias a América Latina. También se realizó un segundo documento sobre el rol ejercido por los lazos y las relaciones sociales en el interior de la sociedad colombiana. El trabajo historiográfico sobre las clases medias permitió identificar tres etapas que caracterizan su evolución y desarrollo. Estas etapas, que concuerdan con los procesos de transformación de la sociedad y la modernización del Estado, consintieron en evidenciar, a su vez, dos rasgos característicos de las clases medias colombianas: una cierta pretensión a la decencia cultural y una experiencia permanente de vulnerabilidad frente a los riesgos socio-políticos.

La labor de organización y análisis de las entrevistas mediante la categorización arrojó importante información sobre la configuración de las

³ El análisis de categoría es propuesto aquí tal y como lo definen (Muchielli y Paillé, 2003: 147) “como una producción textual que se presenta bajo la forma de una expresión breve que permite definir un fenómeno”

“roscas”, las “palancas” y los “contactos” con respecto a sus modos de funcionamiento. En este sentido, permitió constatar el carácter transversal y generalizado de este tipo de prácticas, así como sus vínculos con los cambios y transformaciones de las clases medias en la sociedad colombiana.

¿CÓMO DEFINIR LAS CLASES MEDIAS?

Tres de los aspectos que mejor definen a las clases medias en la literatura sociológica son: 1) la importancia que estas capas le atribuyen a la sociabilidad, 2) el rol fundamental que juegan tanto las prácticas como el capital cultural en la construcción de sus identidades, y 3) sus relaciones con el proceso productivo.

En lo que respecta a la sociabilidad de las clases medias, ésta puede caracterizarse no sólo por su mayor incremento sino por una cierta propensión a individualizar las relaciones, a establecer una gran variedad, así como a un determinado interés por sacarlas de su marco de origen (Bidart, 1997). Esta especificidad relacional parece distinguir claramente a las clases medias de las populares, acercándolas a la vez a los estratos superiores. Así, mientras los obreros se caracterizan por una sociabilidad “estrecha”, “densa” y “contextualizada”, las clases medias construyen una sociabilidad “débil” y “diversificada”, pero sobre todo de carácter electivo.

Las prácticas culturales, por su parte, tienen la importante función estatutaria de clasificar a las personas en el espacio social estableciendo continuidades y discontinuidades, es decir, constituyen “un principio de formación de grupos sociales distintos que se reconocen como distintos” (Mounier, 2001: 45). Esto ocurre, no sólo por los ingresos, sino, también, por los gustos y las elecciones culturales en relación con el grado de formación escolar.

Justamente, el principal aporte de estos estudios en relación con las clases medias ha sido, de un lado, el reconocimiento de su “buena voluntad cultural”, como lo propone Pierre Bourdieu, para inscribirse dentro de los parámetros de la cultura legítima; de otro lado, el rol que ha tenido la escuela tanto como posibilidad de aprendizaje de un capital social y cultural (no heredado, ni transmitido generacionalmente), así como el de convertirse en una instancia de legitimidad y reconocimiento social.

En lo que respecta a las relaciones de producción, modo tradicional de abordar desde la perspectiva marxista la definición de clases, tres lecturas opuestas sobre las clases medias parecen prevalecer en el debate teórico. La primera que concibe las clases medias como una extensión de la clase capitalista con funciones de dirección y de gestión (Bosc, 2001). La segunda es la aproximación a estas capas sociales, a pesar de su compromiso con

la competitividad y la búsqueda de prestigio, a los obreros (Mills, 1973). Finalmente, la tercera define su especificidad en relación con su posición contradictoria en la estructura social (Wright, 1979), expresada en su condición de desempeñar actividades de control y autoridad sin poseer los medios de producción y como clase de servicios (Goldthorpe, 1980), estrechamente ligada a la gran expansión que caracterizó al sector de servicios en la última mitad del siglo XX.

Las profundas transformaciones que caracterizaron la emergencia del modelo de liberalización de mercado puesto en boga en los últimos años han generado cambios en el sistema productivo, la organización del trabajo y el mercado laboral poniendo en cuestión las clasificaciones sociales, al punto que hoy es cada vez más difícil establecer las fronteras e identificar los diferentes elementos que caracterizan las diferentes formas de categorización social.

En lo que respecta a las clases medias latinoamericanas y específicamente las colombianas, lo que ha definido su especificidad además de ocupar una posición intermediaria entre los pobres y los ricos de la sociedad es:

- La expansión continúa, cuyo origen es posible ubicarlo a mediados de los años treinta del siglo XX, como producto de la reforma educativa, los procesos de modernización del Estado, el surgimiento de la industria y las empresas privadas en el país.
- Una identidad cultural fuertemente ligada a los valores morales derivados de las creencias religiosas y a un patrón de civilidad cultivado por las élites comerciales de principios de siglo, que señala la importancia de la lengua, la educación y las “buenas maneras”. Este modelo funciona como una frontera estatutaria a partir de la cual se define la pertenencia a las clases medias. Este proceso de identificación permite a los miembros de las clases medias protegerse contra los principales riesgos sociales y económicos, y así evitar perder su prestigio social.

LOS PROFESIONALES: UN SUB GRUPO DE LAS CLASES MEDIAS

La investigación se centra en los grupos profesionales, los cuales van a ser entendidos para efectos de la investigación como un sector de las capas medias que ha seguido estudios superiores universitarios. La importancia que las estrategias relacionales han tenido en el desarrollo⁴ de las clases medias, se da principalmente después de los años treinta cuando inicia la

⁴ Es importante mencionar que con las reformas realizadas en los años treinta al sistema educativo, emergen nuevas disciplinas y carreras profesionales, ampliando de esta forma las reducidas posibilidades de formación profesional centradas sólo en el derecho, la medicina y la ingeniería.

reforma a la educación superior y a partir de los setenta cuando emergen nuevas generaciones profesionales en el contexto de grandes cambios culturales, económicos y políticos de la sociedad colombiana, que finalmente definieron el rol que jugaron dichos grupos sobre todo en el mercado laboral.

Es posible ubicar en dos etapas la evolución de la formación profesional en el país: la primera que comienza con la República, después de 1820 y termina en la segunda década del siglo XX con el fin de la hegemonía conservadora, que se caracterizó por difundir una concepción dogmática y elitista de la universidad, ligada a las exigencias de la iglesia y sin un desarrollo científico e investigativo. El segundo momento, que podemos denominar modernizador de la educación, inicia después de 1930, en el marco de las reformas educativas realizadas en el contexto de la llamada “República liberal” que se caracteriza por buscar ajustar los procesos educativos a los retos económicos⁵ demandados el proceso de industrialización en el país.

A partir de esta última etapa y gracias a la transformación general del sistema educativo comienza un proceso de crecimiento y expansión de la institución. Para 1960, el número de matriculados era aproximadamente de 20.000 estudiantes, y es desde entonces que las cifras empezaron a duplicarse cada año, de tal manera que para 1975 el número de matriculados alcanzó 176.000 (Banco Mundial, 2002).

Desde ese momento, los grupos profesionales constituyen uno de los sectores más dinámicos de las clases medias en Colombia y de mayor desarrollo en los últimos 40 años. Cursar una carrera universitaria, inscrita en una disciplina científica y reconocida legalmente por el Ministerio de Educación Nacional, así como insertarse en un segmento del mercado de trabajo que demanda ocupaciones especializadas refrendadas por un diploma, definen principalmente a los profesionales en el país.

Por otro lado, a diferencia de algunos estudios de corte cuantitativo, no existen en general investigaciones sobre las clases medias en el país y, en particular, sobre los grupos profesionales, pues la mayoría de los trabajos sobre clases sociales se han orientado al proletariado (Archila, 1991) y al movimiento obrero.

Finalmente, es importante resaltar que, si bien otros grupos sociales han podido desarrollar mecanismos de ayuda y protección similares a los de los profesionales que se estudian en esta investigación, como por ejemplo

⁵ Es importante anotar que desde mediados del siglo XIX los intelectuales pertenecientes al partido liberal habían planteado la necesidad de articular la educación a los procesos económicos a partir del desarrollo de una educación científica y práctica. Sin embargo, las disputas ideológicas entre ambos partidos (liberal y conservador), así como la falta de recursos del sistema educativo, no permitieron consolidar un proyecto educativo basado en la ciencia y en la investigación.

los campesinos o los obreros, el interés de un estudio sobre ese objeto es mucho más limitado, en comparación con la capacidad de las capas profesionales para capitalizar y orientar recursos por las posiciones salariales que ocupan, por su poder adquisitivo, pero sobre todo por la importancia que tiene para dichos grupos la movilización social, su identificación y reconocimiento.

ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para comprender mejor la importancia que tienen las estrategias relacionales de los grupos profesionales como objeto de estudio sociológico, se propone una organización del documento compuesto por cuatro capítulos, una introducción inicial y las conclusiones. El primer capítulo del documento, que hemos denominado “Contexto”: *Condiciones económicas, políticas y sociales que caracterizan el surgimiento de las nuevas clases medias en la sociedad colombiana*, está compuesta por dos textos. En el primer texto, se propone presentar una aproximación histórica a los principales aspectos que caracterizaron el surgimiento y posterior desarrollo de las nuevas clases medias en la sociedad colombiana, enfatizando dos aspectos por nosotros considerados fundamentales: las condiciones de vulnerabilidad que han acompañado su desarrollo y los principales cambios que a nivel del mercado laboral y las prácticas culturales han definido dichos grupos en los últimos 55 años. El segundo texto, por su parte, describe de manera general los rasgos que caracterizan a nivel económico y político la ciudad de Cali, escenario en el que se desarrolla esta investigación.

El segundo capítulo del texto, que hemos denominado: *¿Cómo estudiar las clases medias en la sociedad colombiana? Teorías y conceptos*, está compuesta por tres partes: las dos primeros hacen alusión al concepto de clases medias y los principales estudios realizados sobre las clases medias en América Latina, así como las especificidades del concepto en la sociedad colombiana, respectivamente. La tercera parte, comprende una síntesis de las principales aproximaciones teóricas desde las que se aborda el problema de los lazos y las relaciones, la definición del concepto de estrategia relacional que surge del balance realizado.

El tercer capítulo del texto que hemos denominado: *Clases y relaciones sociales*, integra los criterios metodológicos propuestos para el desarrollo de la investigación y los resultados obtenidos. Seis textos conforman esta tercera parte. En el primero se hace una descripción de los métodos acogidos para el estudio de las relaciones y una reflexión general de la metodología utilizada. En el segundo acápite se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de la sociabilidad de los grupos profesionales. Desde el tercero hasta el sexto texto se exponen los resultados del aná-

lisis de las estrategias relacionales estudiadas. Cada ítem hace referencia a una de las estrategias analizadas: “roscas”, (tercer capítulo), “palancas” (cuarto capítulo) y “contactos” (quinto capítulo). Finalmente el sexto texto, a manera de síntesis, reúne las estrategias estudiadas describiendo los objetivos, tácticas y relaciones establecidas con los otros que caracterizan a las estrategias relacionales.

El cuarta y última capítulo que hemos nombrado: *Trayectorias biográficas y retratos individuales*. Recoge la última dimensión del análisis realizado, que se sustenta en la construcción de tipologías analíticas basadas en la descripción de tres tipos de retratos de profesionales que articulan las transformaciones históricas que caracterizaron el desarrollo de las clases medias y las trayectorias biográficas de los profesionales.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

**CONDICIONES ECONÓMICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES QUE
CARACTERIZAN EL SURGIMIENTO DE LAS NUEVAS CLASES
MEDIAS EN LA SOCIEDAD COLOMBIANA**

Como todo grupo social, las clases medias surgen en un momento histórico específico, caracterizado por determinadas condiciones económicas, políticas y sociales que posibilitan su emergencia y definen su posterior evolución. La manera en que los individuos se inscriben en dichas condiciones, interpretan y llevan a cabo un tipo particular de acciones para enfrentar algunos obstáculos y el modo en que éstas influyen en su vida individual y grupal, van a constituir fuentes importantes de información para interpretar sus permanentes y sus importantes cambios.

En este apartado nos interesa presentar algunos de los referentes que permiten comprender las clases medias colombianas, particularmente la caleña, en el contexto de las diferentes coordenadas que permiten su descripción como grupo social particular. Es importante sin embargo aclarar que, más que una descripción histórica exhaustiva, que por cierto no existe en la historia colombiana, lo que se pretende en este documento es realizar una caracterización general de las condiciones que han definido el desarrollo de las clases medias en el país y en América Latina, principalmente de los nuevos grupos medios, objeto central de este estudio. El capítulo está compuesto por dos textos, el primero, en donde se describen los principales rasgos que definen los cambios históricos de las clases medias en el país y un segundo y último texto, en el que se presenta la ciudad de Cali, como el escenario en el cual los miembros de las clases medias despliegan sus estrategias relacionales.

APROXIMACIÓN HISTÓRICA A LAS CLASES MEDIAS EN COLOMBIA

La evolución de las capas medias no es lineal, está influenciada tanto por los ciclos económicos como por las políticas de los gobiernos en materia de vivienda, trabajo, seguridad, etc. En consecuencia es posible distinguir históricamente en la sociedad colombiana la emergencia de dos tipos de clases medias diferentes: una primera que podríamos llamar tradicional, que se forja durante el período de la República durante el siglo XIX y va hasta mediados del siglo XX. Una característica fundamental de esta clase, es que construye algunos de sus rasgos en línea de continuidad con el modelo colonial. La segunda, que llamaremos la nueva clase media, surge después de 1940 en un contexto de transformaciones económicas, políticas y culturales importantes en la sociedad colombiana que podríamos caracterizar a partir de tres momentos⁶: un primer momento de apogeo, un segundo de transición y finalmente un tercer momento de crisis.

El período de apogeo se inicia en los años 30, en el marco de la hegemonía liberal, a partir de las luchas de las asociaciones de clases medias por la obtención de medios legales que garanticen el reconocimiento de sus derechos laborales. La emergencia de las nuevas clases medias coincide con un importante proceso de modernización del Estado y de transformación del modelo económico (sustitución de importaciones) que favoreció la oferta laboral hasta finales de los años setenta. El segundo momento, que se podría denominar de transición, corresponde a la década de los ochenta. Este momento está caracterizado por la crisis económica generada por la presión al pago de la deuda externa, el debilitamiento de los partidos políticos y por la pérdida de legitimidad de las instituciones del Estado, todo esto en el rubro de un proceso de escalada del conflicto producto de la guerra entre carteles de la droga, la persecución del narcotráfico y las acciones bélicas de los grupos guerrilleros. El último momento de crisis que corresponde a la década de los años 90, se inscribe en los procesos de implementación del modelo Neoliberal y sus consecuentes efectos en las instituciones del Estado y las organizaciones empresariales.

Las clases medias tradicionales

Cinco aspectos caracterizaron a las clases medias tradicionales en Colombia: 1) su filiación étnica y cultural, mestizos, en su mayoría con formación formal y algunos con educación universitaria; 2) su circunscrip-

⁶ Estos tres momentos no son periodizaciones históricas propiamente dichas sino contextos cronológicos que recogen tendencias generales a nivel, económico, político y cultural cuyos límites no son precisos, pues muchos de los procesos iniciados en un momento continúan en el otro. Su utilidad es analítica, pues permite definir un conjunto de condiciones que caracterizan el desarrollo y evolución de las clases medias.

ción al poder político, a partir de las funciones del Estado y al comercio; 3), su condición permanente de vulnerabilidad e inestabilidad económica y social. 4), la inscripción en los preceptos morales y de distinción social burgueses, de la “gente bien” y “decente” contruidos por las elites que surgen a mediados del siglo XIX. 5) finalmente, las relaciones sociales y sus efectos.

La filiación étnico-cultural de las clases medias con la población mestiza, hace parte de una característica de la división social que, primero en la Colonia y después en la República, marcó los procesos de distinción y diferenciación social entre los diferentes grupos que conformaban la sociedad colombiana. La división racial, que tiene su origen en el orden de castas coloniales, fue justamente una de las razones por las cuales los “criollos”, descendientes de españoles nacidos en América, buscaron independizarse de la Corona Española. Esto se da a partir de medidas como las Reformas Borbónicas que “reconocían o fomentaban la movilidad social de los “pardos”, tales como su acceso a los grados militares, a recibir órdenes religiosas, a tener educación, a ejercer el comercio al detal o la posibilidad de que se casaran con miembros de la raza blanca” (Palacios, 1986:97). Este temor racial, que luego en el período republicano se transformó en temor popular, parece constituir un elemento central de las relaciones que han establecido las elites con los otros grupos sociales en Colombia

Ni las oligarquías militares y centralistas que se forman en la primera fase del período post-independentista (1820–1830), ni la nueva oligarquía compuesta por “parvenus y literati”, que se forjó a mediados de 1850, dejaron de excluir a los sectores medios y populares. Al contrario, a las viejas figuras raciales coloniales, unieron las divisiones sociales producidas por el liberalismo económico. Divisiones que, a pesar del modelo de unidad nacional que formuló la centralista Constitución de 1886, permanecieron casi intactas hasta mediados del siglo XX (y en algunos casos mucho más) en la mayoría de las regiones del país. De esta manera, como lo expresan los Reportes Británicos sobre el siglo XX colombiano, y que son retomados por Palacios (1986), la división social colombiana seguía manteniendo diferencias étnicas relacionadas con ciertas condiciones económicas y culturales, que además de tipologías étnicas contienen rasgos de carácter y de comportamiento social.

“[La elite de la población, se encuentra en las principales ciudades y en sus haciendas dispersas por el país; representa escasamente el 5% del total. Refinada y bien educada se enorgullece justamente de su ancestro español puro. El orgullo familiar es muy acusado y se traspa de una generación a otra. En el extremo opuesto de la escala está la clase “nativa”, “india” o “de peones” que constituye cerca del 80% de la población total. Su tipo varía según los distritos del país. Los rasgos principales de los indios son

docilidad, lealtad a sus amos, y aunque indolentes tienen una capacidad infinita para el trabajo cuando se les dirige correctamente. El restante 15% está formado por los mestizos, algunas veces inteligentes pero generalmente viciosos, crueles e inescrupulosos. Generalmente actúan de intermediarios, sirviendo a los españoles y dominando a los indios. Aunque útiles, son peligrosos puesto que los más inteligentes de entre ellos obtienen frecuentemente poder y riqueza; este elemento intermediario de la población constituye el principal obstáculo para progresar sobre las líneas de una administración más honesta por la cual luchan muchos de los mejores elementos de Colombia” (Palacios, 1986:22).

Respecto a su circunscripción al poder político, esta división social es explicada por los Reportes como una concesión de las nuevas elites políticas que surgen entre 1890 y 19307 y que tienen sus antecedentes en la oligarquía surgida en los años de 1850, las cuales dejaron parcialmente a cargo a las clases medias los negocios propios del poder político, ya que el “oficio político” estaba desacreditado en muchos sectores de la alta burguesía, sobre todo en el período que siguió a la guerra de los mil días (a finales del siglo XIX) y que culminó con el régimen republicano del presidente Restrepo.

Los Reportes dan, también, otras explicaciones sobre la relación de las clases medias con el poder político. Una de ellas es que dichos grupos van a asumir los cargos públicos porque es un oficio “fácil” y, otra, por motivos personales ligados fundamentalmente a hacer del Estado un botín, un medio de lucro. Esta visión negativa de las clases medias, que las hace depositarias de todos “los vicios nacionales”, va a ser matizada por la lectura que estos mismos documentos hacen de su situación económica a principios del siglo XX, donde fenómenos como la guerra, el estancamiento comercial y la devaluación del peso dejan a muchas familias de comerciantes de clases medias al borde de la mendicidad.

“[en relación con los sectores populares] las clases medias están escasamente mejor. Viven en un sórdido estado de insatisfacción, casi inconcebible para un europeo; siempre ofrecen candidatos de los “que nunca fallan” en la constante competencia por los puestos públicos peor remunerados” Palacios (1987: 35)

Así las cosas, es posible reconocer la articulación de las clases medias de este época a las funciones públicas (tanto administrativas como militares) y a la actividad política (claramente ligada a las funciones del Estado); no obstante, también lo es su precaria condición económica convirtiéndola, como lo formula Alcides Arguedas citado por Marco Palacios (1987)

⁷ Es importante mencionar que dicho período se inscribe en el proyecto regeneracionista conservador, que en oposición al liberalismo propuso un modelo de Estado-nación entrado en los valores culturales cristianos e hispanos.

en los Reportes, en “pobres con autoridad y con gobierno”. Justamente es dicha condición de inestabilidad económica, lo que caracteriza su vulnerabilidad, la cual se manifiesta en un riesgo permanente, a veces real y otros imaginados, de desclasamiento social. Las consecuencias de dicho desclasamiento, más allá de la angustia y el terror que generan, están ligadas también a la emergencia de los conflictos y luchas políticas suscitadas por la ausencia de beneficios y garantías vinculados a la pérdida del poder con el advenimiento de un nuevo régimen (sobre todo en un modelo del “todo o nada” político de ese entonces).

Pese a la condición de inestabilidad y vulnerabilidad que caracteriza a las clases medias, así como a la distancia que las elites interponen con los sectores populares y con las mismas capas medias, éstas últimas hacen de las elites su principal referente.

En el caso Bogotano, fundamentalmente, la figura del “cachaco” –que influyó el comportamiento colombiano de finales del siglo XIX y mediados del XX– es la que mejor representa este referente económico, pero sobre todo moral a la que se pliegan los grupos sociales intermediarios. La literatura retrata bien estos personajes caracterizados por una gran cantidad de “envidias hacia arriba y temores hacia abajo”, lo cual da cuenta de la tensión entre la necesidad de reconocimiento y su permanente sentimiento de vulnerabilidad que caracteriza dichos grupos.

La referencia a Bogotá como paradigma de lo que debería ser la cultura nacional, es complementaria con la visión de cultura hispanista y católica difundida por el proyecto político regenerador, evidenciando no sólo una clara articulación entre las ideas hegemónicas dominantes sino la convergencia de un modelo sociocultural y de ciudadanía que vincula las ideas burguesas con la imagen del católico virtuoso construida en el régimen conservador.

El ideal burgués expresado en la figura del “cachaco” bogotano recoge la imagen de una ciudad que no sólo es leída como el “polo de desarrollo económico de la nación, sede de las principales industrias y centro del sector financiero” (Urrego, 1997: 54); sino de una experiencia ciudadana concebida como “un sistema de vida en el cual la rectitud, las buenas maneras, la moralidad, el poder económico y militar, la intelectualidad y el dominio del lenguaje aparecen definiendo un individuo que se preciaba de sus cualidades” (51).

Los principios católicos, por su parte, estaban centrados en tres importantes pilares: la caridad, la obediencia y la moralidad, derivados de un proceso de cristianización cultural que consistió en concebir el desarrollo de la educación, la ciencia y la cultura, en general, como espacios que deberían estar al servicio de la moralización, de la conducta pública y privada de los hombres y de las mujeres (p. 39). Asimismo, son resultado de la his-

panización a través de que se intentó recuperar un pasado común para los colombianos expresado en la institucionalización del español como lengua nacional.

Ambas influencias, la burguesa y la católica, aportarían al desarrollo de un marco de referencia identitario para las clases medias. El burgués a partir de un conjunto de ideas liberales centradas en el importante papel que juegan la educación y el trabajo tanto en el ascenso como en la movilidad social. El católico, mediante la configuración de un conjunto de principios y valores, morales y religiosos, basados en el respeto al orden y la obediencia a las instituciones.

Lo particular de estos dos modelos es que se sustentan en principios antagónicos: orden ßà estabilidad vs. movilidad ßà cambio, conformando una suerte de sincretismo cultural que permite su integración y coexistencia, muchas veces con mayor preponderancia de un modelo que de otro, dependiendo de las circunstancias y condiciones históricas de la situación.

Con los procesos de transformación social, cultural y económica que caracterizaron a la sociedad colombiana, la influencia de estos modelos en el imaginario de las clases medias se irán transformando, generando nuevas configuraciones, pero sin perder sus ejes principales.

Finalmente, en lo que respecta a las relaciones sociales, dos estrategias caracterizan la sociabilidad de las clases medias tradicionales: un matrimonio conveniente y las conexiones sociales, muchas veces estas últimas posibilitadas por la unión matrimonial y la filiación política. Este tipo de sociabilidad era favorable a los hombres políticos que buscaban asegurar a través de sus contactos cierto prestigio y reconocimiento; pero sobre todo constituye una importante estrategia de supervivencia en momentos de crisis o de campaña electoral.

En este engranaje, la familia sería vital como mecanismo de diferenciación social, no sólo como objeto de control social. En lo que atañe al control social, si bien la familia se convierte en un escenario para la vigilancia de las conductas públicas y privadas de sus miembros y las personas ligadas a ellas por vecindad o parentesco. Se convierte así, en una expresión de la dualidad generada entre las normas de control religioso y civil, con respecto al conjunto de representaciones que sobre el amor, la sexualidad y la vida misma que tenían las personas en las ciudades y regiones. Dicha dualidad se traduce en una conducta recurrente del comportamiento colombiano, en palabras de Urrego: “el sometimiento a algunas formas normativas y ruptura parcial de las mismas” (1997, p. 125).

En lo que vino a ser el proceso de diferenciación que genera la familia, ésta se convierte en una manifestación de lo “correcto”, lo “legal” y lo “civilizado” que permite distinguirse de aquellos que establecían otro tipo

de conductas familiares y relacionales como las vía de hecho y la cohabitación.

Las clases medias, a diferencia de los sectores populares, se inscriben en este tipo de institución familiar tanto por su conveniencia legal como social, por el estatus que generaba la unión por el rito católico. Esto es visible por lo menos en ciudades como Bogotá, en donde las parroquias pertenecientes a barrios de la naciente o pequeña burguesía, después de 1938, presentaron un claro incremento de los matrimonios (Urrego, 1997:156), contrapuesto a las parroquias ubicadas en los barrios populares.

La relación entre matrimonio católico y estatus es fundamental, pues el vínculo religioso se conforma como un modo de presentación social, desde la que es posible abrirse a determinados grupos sociales. Para una sociedad clasista y racista como la colombiana, de los primeros años del siglo XX, la institucionalización de ciertas prácticas sociales religiosas, serán un factor importante de distinción e integración social.

El matrimonio permitirá también, como lo demuestran los datos de Urrego (1997), la consolidación de redes de compadrazgo y de parentesco (refrendados luego de del bautizo de los hijos). Estas redes familiares se extendían nombrando a algunos de los miembros de una pareja conocida o a una persona notable como testigos de su unión, lo que sin duda robustecía los nexos entre las familias y las relaciones con personas influyentes. El propósito de estas redes era doble, por un lado mantener la vinculación laboral del padre o contar con el apoyo de una persona influyente y, por otro, asegurar un futuro para los hijos, pues los padrinos y madrinan asumirían la responsabilidad de su cuidado y apoyo, lo que les garantizaría un mejor futuro.

Las nuevas clases medias

Cubiertas por un contexto de crecimiento económico y de cierto apoyo político institucional iniciado en el régimen liberal de los treinta y continuado por el Frente Nacional en los sesenta, el desarrollo de las nuevas clases medias colombianas se lleva a cabo en tres grandes momentos: 1) el crecimiento y apogeo, que es posible ubicarlo entre finales de los años 40 y principios de los 80; 2) el momento de transición que recoge toda la década de los 80; y 3) período de crisis que arranca de los años 90 en adelante.

Los dos principales aspectos que distinguen a las nuevas clases medias son: 1) la condición de vulnerabilidad que se expresa en un riesgo permanente de desclasamiento y de caída; y 2) una cierta decencia y valoración cultural que se manifiesta en el significado que se le atribuye a la educación y al trabajo, respeto a las reglas y a las normas de convivencia formalmente constituidas.

La base sobre la que se establece la vulnerabilidad de las capas medias tiene, a su vez, una dimensión económica y una política. Económica, en la medida en que la vida de los diferentes grupos que pertenecen a las capas medias dependen principalmente de las dinámicas del mercado laboral y de sus ingresos, éstos últimos articulados fundamentalmente a un salario o a un sistema de pensiones. Política, porque dependen, como todos los ciudadanos, de Leyes y normas que aseguren su bienestar y desarrollo, pero también porque los sectores medios han sido tradicionalmente el grupo social más vinculado con la administración del Estado.

Durante el período de los años 1950 al 2000 se dieron cambios significativos en la sociedad colombiana tanto a nivel económico y político. Dichos cambios generaron condiciones distintas de vulnerabilidad. Así, mientras entre 1950 y 1980 las clases medias colombianas gozaron de una relativa estabilidad económica, con un mercado de trabajo que absorbía la demanda de trabajadores provenientes de estos grupos en un contexto de paz relativa. Por su parte, en las décadas de los 80 y los 90 afectó profundamente la seguridad y la supervivencia de las familias de clases medias, consecuencia de la escalada del conflicto generada por los carteles de la droga y los grupos subversivos, así como por los efectos económicos producidos por los ajustes neo liberales en el país.

Las variaciones políticas y económicas que caracterizaron el período contribuyeron a transformar los referentes culturales de los sectores medios y su propia identificación como clase y grupo social. Entre 1950 y 1978, los grupos medios colombianos hicieron del “empleado particular o público” –con un cierto nivel formativo, de pensamiento y costumbres políticas liberales– la figura de la que partirían para construir su imagen de clase. Esta imagen sería legitimada por el ejecutivo en los años 70 y por el “yuppie” en los 80. En la mitad de los 90, la imagen del empresario, de formación profesional o tecnológica, educado en un establecimiento privado y fiel seguidor del credo de la libre empresa se convertiría, junto con el antiguo símbolo del empleado público o privado, en las configuraciones culturales de auto-referencia de las clases medias. Con la crisis económica generada por el ajuste neo liberal, las clases medias pierden sus grupos de referencia, al punto que las imágenes del empresario y el empleado comienzan a ser obsoletas en un contexto que se caracteriza más bien por la búsqueda de la supervivencia.

El apogeo

A diferencia de las clases medias tradicionales que se desarrollaron en un país que apenas estaba delineando sus contornos políticos y económicos, en un contexto histórico caracterizado por la guerra y la escasez; las nuevas clases medias surgen en un período de consolidación de la econo-

mía moderna, la modernización de las instituciones, la constitución de un nuevo grupo de poder y la violencia.

En lo que respecta a lo económico, entre 1950 y 1970 los países latinoamericanos tuvieron condiciones relativamente favorables para la generación de empleo, pues el PIB latinoamericano alcanzó tasas de crecimiento del 5,1% en 1950, 5,8% en 1960 y de 6,0% en 1970. Entre 1950 y 1980, el sector industrial creció en el continente a tasa anuales de 5,8% en 1950, 6,4% en 1960 y 6,4% en 1970 (Weller, 1998: 16), lo que es una clara muestra del dinamismo que presentó este sector en el período. Los otros dos sectores, el de servicios creció y el agrícola empezó a decrecer, pero manteniendo tasas importantes de participación. Así, mientras el primero pasó de representar el 25,5 % de la población económicamente activa en 1950, al 31,2% en 1960, el 36,0% en 1970 y el 42,2% en 1970, el segundo, disminuyó el porcentaje de población económicamente activa de 55,0% en 1950, a 32,1% en 1980, 22,9 puntos porcentuales menos en 30 años.

En el caso colombiano, la gran depresión económica y la Segunda Guerra Mundial: “forzaron la reorientación hacia el mercado interno y dieron protección implícita a las naciente industria nacional de 1925–1929 a 1945–1949 la industria duplicó su participación en el PIB pasando del 7,1 % al 14,4 %” (Palacios, 1995:133). Dicho proceso de industrialización estuvo acompañado por un importante auge cafetero. Entre 1930 y 1944, la producción cafetera aumentó en un 47% y las hectáreas cultivadas pasaron de 356.000 en 1935 a 626.000 en 1946, es decir, en sólo once años el área plantada se expandió en un 76% (Bejarano, 1989:125). Entre 1945 y 1958, el crecimiento del café fue de apenas un 2,56% producto de la violencia que afectó el país (Bejarano, óp. cit, 158). Entre 1970 y 1980 hubo una nueva expansión de la producción del café, pasando de 7,6 millones de sacos entre 1970–1975 a 12,7 millones entre 1988–1992 (Palacios, 1995:305).

Tres fueron las características principales del empleo de este período: un relevante aumento del empleo asalariado, del empleo formal y una participación constante de los salarios. En lo que respecta al empleo asalariado, éste creció en América Latina sobre todo en actividades no agropecuarias, lo que refleja un importante aumento de la mano de obra, cuya oferta creció con tasas elevadas durante los cincuenta 2,51%, los sesenta 2,83% y setenta 2,82%. Para Colombia, la tasa de crecimiento anual de la población en edad de trabajar pasó de representar el 2,53% entre 1950 y 1960 al 3,14% entre 1970 y 1980 (Weller, 1998: 10). Entre 1950 y 1980 el empleo formal aumento en América Latina su participación en la PEA de 32% a 47% debido a la expansión del empleo tanto en las empresas privadas como en las públicas. En lo que se refiere al empleo público en 1937 había 88.017 empleados públicos a nivel nacional en Colombia, para

1972 el número de empleados se había expandido hasta alcanzar 444.795. (Uricoechea, 1986: 125). Finalmente la participación de los salarios reales entre 1960 y 1980 se mantuvo relativamente constante a un 35% a pesar del aumento de la participación de los asalariados en el empleo total (PREAL, 1991:14).

A nivel político, este período que se extiende desde 1930 hasta 1980, comprende tres épocas sustancialmente distintas: la República liberal (1938–1946) que se define por la hegemonía del partido liberal en el gobierno, la década del Estado de sitio o de las dictaduras (1946–1958) y el Frente Nacional (1958–1974) que constituye la salida política de los partidos a la violencia.

La primera época se identificó por un importante esfuerzo de modernización y consolidación de las instituciones estatales, tratando de fortalecer el papel de un Estado interventor, regulador de los procesos económicos y de los conflictos laborales y políticos. Este proceso buscó realizarse en coalición permanente entre capitalistas y trabajadores.

El segundo período fue signado por la violencia y el sectarismo, que si bien no comenzó con la muerte de Jorge Eliecer Gaitán, tuvo en el asesinato del líder liberal, el 9 de abril de 1948 uno de los momentos más cruentos, que daría paso a una escalada de la violencia que no terminaría sino hasta la firma del acuerdo del Frente Nacional.

La tercera, se determinaría por el establecimiento de un modelo político excluyente, de alternancia del poder político entre los dos partidos tradicionales por 16 años que exacerba el clientelismo y contribuye a la pérdida de la legitimidad política de estas corporaciones, por la emergencia de los grupos y organizaciones guerrilleras, por el cultivo y tráfico de drogas. Sin embargo, el dominio de los partidos tradicionales se mantiene a nivel nacional y regional. Solamente hasta finales de la década de los ochenta será que —como consecuencia de la crisis que caracterizó el período y el proceso descentralizador y de reformas, como la elección popular de alcaldes— “los partidos políticos tradicionales se desorganizan, pierden liderazgo político y nuevas fuerzas electorales aparecen en escena” (Ungar y Arévalo, 2004:54).

En lo que atañe a la nueva estructura del poder, el papel de los industriales, banqueros y cafeteros, con sus respectivas asociaciones (La Asociación Nacional de Industriales —ANDI—, la Federación Nacional de Cafeteros —FEDECAFE—, y la Federación Nacional de Comerciantes —FENALCO—, entre otras), va a ser definitivo en el nuevo modelo económico de sustitución de importaciones, mediante la consolidación de un sistema corporativista liderado por una élite plutocrática. El objetivo fundamental fue la puesta en marcha de una política de desarrollo “entendido como conjunto de subsidios, exenciones fiscales y medidas de promoción

que garantizarían altas tasas de ganancia a las actividades modernas de la economía” (Palacios, 1995:176).

A este escenario político y económico es cardinal añadir las transformaciones culturales generadas por un acelerado proceso de urbanización (suscitado en muchos casos por la violencia que azotó el campo colombiano) y por la emergencia de una cultura de masas que tuvo, primero en la radio y luego en la televisión, la fuente de nuevos gustos y estilos de comportamiento. El ritmo de urbanización se aceleró en 1930 y alcanzó su máxima velocidad entre 1950–1960. Ambos procesos contribuyeron activamente a la laicización de la sociedad y su consecuente pérdida de valores y referentes religiosos, que hasta ese momento la caracterizaban.

Las consecuencias de los procesos antes mencionados transforman principalmente a los miembros de las clases medias de dos niveles: el político y el cultural. A nivel político, el fin del régimen conservador y el ascenso de la hegemonía liberal, representa una oportunidad para los miembros de las clases medias, sobre todo los que trabajan con las instituciones del Estado, de asegurar una cierta protección legal, expresada en la promulgación de una Ley de carrera profesional que proveyera de cierta estabilidad laboral a los servidores del Estado.

La iniciativa de la formulación de una Ley semejante, respondía claramente a los intereses del partido liberal de consolidar y modernizar el Estado, mediante el establecimiento de prácticas y procedimientos de contratación que aseguraran una selección de los empleados públicos, apartada de los intereses e influencias partidistas. Pero, sobre todo, su objetivo era posibilitar, gracias al desarrollo de una carrera profesional para los funcionarios, una cierta continuidad y mejoramiento en los procesos institucionales.

Dicho objetivo no riñó con el propósito del partido liberal de ganar el caudal electoral de un funcionario público que, en el proceso de transición entre conservadores y liberales, había estado al servicio de los primeros y también de contribuir a la organización de una nueva fuerza política, las clases medias⁸, que junto al proletariado dinamizarían el proyecto modernizador del partido liberal.

La estrategia de consolidar una fuerza política de las clases medias en el país concertó el apoyo de la prensa liberal (periódicos como *El Tiempo*, *El Relator*, etc.) con la participación de importantes políticos del mismo partido (Benjamín Herrera, Eduardo Santos, Julio Cesar Turbay, etc.), y la conformación de una serie de asociaciones de funcionarios y miembros de clases medias que se crearon en diferentes regiones y ciudades del país.

⁸ La organización de las clases medias como nueva fuerza política, operó desde los inicios del régimen liberal hasta 1954 cuando se realizó el último Congreso de las asociaciones de clases medias en el país.

Si bien la actividad política de las organizaciones de clases medias y el respaldo de los líderes del liberalismo, así como de la prensa de este mismo partido se centró en presionar la promulgación de Leyes, hubo, a nivel de la prensa y las publicaciones de las asociaciones de clases medias, un importante trabajo de sensibilización de la opinión pública sobre los problemas y necesidades de este grupo social. Dicho trabajo, que vinculó la nota periodística con la reflexión intelectual, no sólo sirvió para justificar la importancia de las clases medias en la sociedad colombiana (muchas veces sustentada en contraposición con el proletariado), sino que intentó configurar una ética de la profesión del empleado, que orientara el comportamiento laboral y social de los funcionarios.

Esta ética del trabajo se sumaría a los valores cristianos y burgueses sobre los cuales habían construido sus referentes de clase, las clases medias tradicionales. Dicha ética, establecería las conductas a seguir en el mundo laboral y con los empleadores y una importante valoración de la educación, la cual sería entendida desde entonces no sólo como una expresión de la decencia y la urbanidad sino como un importante mecanismo de ascenso y movilidad social.

Diez preceptos para el empleado:

- 1 Duerme suficientemente para que puedas madrugar despejado y pleno de energías a satisfacer tus obligaciones.
- 2 Haz lo posible por mantenerte de buen humor en el trabajo.
- 3 Cuida de los intereses de tus jefes como si fueran de tu pertenencia; para eso ten en cuenta que el menoscabo en ellos implica la cesación de tu empleo o la disminución en el estipendio que percibes.
- 4 No permitas nunca que de tus directores se desdore sin razones que hagan fe en juicio y aún mediando éstas debes reprochar tal proceder, puesto que aquella manera de obrar constituye falta de sinceridad y por lo regular quien no es sincero no es honrado.
- 5 Obedece puntualmente las órdenes que te sean impartidas, pero siempre que ellas no lesionen tu dignidad ni la misma categoría de tu posición.
- 6 Nunca discutas acaloradamente con tu superior. Cuando trates de dilucidar con él algún problema que hayas resuelto y del cual se te critica el resultado esfuérgate por conservarte ecuánime, así es más fácil convencerlo si existe la razón de tu parte, de lo contrario se te facilitarán las excusas que como consecuencia deberás presentarle.
- 7 Durante la ausencia de la persona o personas a quienes obedeces deber portarte con más delicadeza que cuando te observaban.
- 8 Acuérdate que el juramento es inherente a toda profesión y que dicho juramento es sagrado. Entonces, que él te prohíba en absoluto

que llegues a exhibir en determinados aspectos la empresa en donde colaboras y que descubras el secreto de sus libros. Trata de la institución en donde trabajas solo para enaltecerla, pero en ningún caso apeles a la hipérbole.

- 9 No abandones el empleo súbitamente, avisa con anticipación y tampoco permitas que se te arrebate sin que medie un aviso con plazo prudencial.
- 10 Estudia diariamente un poco para que no te vuelvas rutinario y puedas introducir innovaciones provechosas en las gestiones que te han sido confiadas”

(Fuente: periódico La Antorcha 9/12/1933)

El debate que generaron las diferentes organizaciones de clases medias en el país permitió la emergencia de un nuevo referente identitario para dichos grupos: el empleado. Independientemente de su carácter público o privado, ser empleado se constituyó –junto con una filiación política liberal, una creencia en la libre empresa, una cierta confianza en el imperio de la Ley y las ventajas de la educación– en la principal característica que definiría a los miembros de las clases medias después de los años treinta y cuarenta. El empleado se convertiría, como asegura Adler (1984:3), en el grupo central a partir del cual los otros miembros de las clases medias –profesionales, comerciantes, artesanos, vendedores, etc.– definirían su identidad simbólica de clase⁹.

Aunque los sectores medios lograron la promulgación de leyes que reconocieron sus derechos (por ejemplo la Ley 133 de 1931, que regula la expedición del seguro de vida obligatorio y de accidentes profesionales), no fue posible erradicar del escenario político colombiano los viejos procedimientos de la clase política. Al contrario, después de la Violencia y con el advenimiento del Frente Nacional, las prácticas clientelistas se incrementaron y con ellas la filiación de los funcionarios con los partidos en el reparto del botín burocrático. Aunque no es posible evaluar las consecuencias de dicho proceso en este trabajo, la creación de un movimiento político de clases medias, que desde sus inicios respaldó las políticas de los diferentes gobiernos liberales, representó un soporte electoral y de opinión favorable a los intereses del partido, sin tener mayor fuerza ni el despliegue del sindicalismo de ese entonces.

Las luchas de las organizaciones de empleados fueron retomadas en la década de los setenta, época en que florecieron los sindicatos de trabajado-

⁹ Larissa Adler plantea retomando las ideas de Tironi (1985) que lo que define la pertenencia de clase para las capas medias es su identificación simbólica, la cual se construye a partir de la existencia de un grupo que ejerce una fuerte atracción sobre grupos de propiedades diferentes y desprovistas de instancias específicas de representación.

res oficiales. Entre 1974 y 1980 hubo 258 huelgas en el sector público, de las cuales casi la mitad fueron realizadas por los maestros de la Federación Colombiana de Educadores FECODE. Estas movilizaciones fueron acompañadas por Movimientos Cívicos que reivindicaban la falta de servicios públicos adecuados a nivel urbano. Entre 1971 y 1980, estas organizaciones realizaron a nivel local alrededor de 128 paros locales y regionales.

A nivel cultural, por su parte, los nuevos espacios laborales que abren las empresas privadas diversifican las expectativas económicas, sociales y culturales de las nuevas generaciones de las clases medias en el país, a través del desarrollo industrial y de servicios, asimismo con el importante incremento formativo e intelectual (con la consolidación de la Universidad Nacional y la apertura de nuevas universidades en los años cuarenta, sesenta y setenta).

Esto tal vez permita explicar cómo un trascendente sector de profesionales venidos de las clases medias, de formación técnica y disciplina económica, empezó paulatinamente a sustituir en las “modernas instituciones del Estado” al político profesional, abogado de oficio, de claras filiaciones con el antiguo modelo político bipartidista. Lo que no quiere decir que estos nuevos profesionales estuvieran al margen de la actividad política partidista, sino que su formación respondía a las necesidades de un modelo político y económico centrado en el fortalecimiento del Estado y el desarrollo capitalista.

Profesores, comerciantes, empleados, algunos profesionales y trabajadores calificados, la mayoría de ellos con secundaria y unos pocos con estudios superiores harían parte de la configuración de la nueva clase media de este periodo. Es elemental, sin embargo, anotar que de los grupos de ocupación, por los menos por nivel de ingreso, algunos profesionales estarían ubicados a finales de los años setentas en las clases altas, tal y como lo muestra el siguiente cuadro sobre distribución de ingresos por ocupación para hombres en Bogotá, que compara los ingresos de arquitectos o ingenieros, profesores y empleados de oficina

Tabla 1. Distribución de ingresos por ocupación para hombres en Bogotá, 1978
Ingresos por mes

Ocupación	Cuarta décima	Quinta décima	Sexta décima	Séptima décima	Octava décima	Novena décima	Décima décima	Total
<i>Arquitectos Ingenieros</i>								
Porcentaje en la fila	0	0	1.53	0	6.6.	21.98	60.82	100
Porcentaje en la columna	0	0	0.39	0	1.26	4.69	10.52	2.07

Sigue

Viene								
Ocupación	Cuarta décima	Quinta décima	Sexta décima	Séptima décima	Octava décima	Novena décima	Décima décima	Total
Promedio ingresos de trabajo	–	–	–	–	11.230	23.596	32.146	25.517
Promedio otros ingresos	–	–	–	–	0	2.629	4.837	3.518
<i>Profesores</i>								
Porcentaje en la fila	6.02	3.43	8.93	7.21	14.36	23.41	26.40	100
Porcentaje en la columna	2.67	2.60	3.062	2.78	3.37	6.90	8.32	3.69
Promedio ingresos de trabajo	5.139	5.501	6.991	9.569	8.103	13.655	23.364	12.717
Promedio otros ingresos	79	387	0	0	973	1.166	1.899	959
<i>Empleados de contabilidad, bancarios</i>								
Porcentaje en la fila	6.40	7.61	11.34	13.23	16.70	21.97	17.74	100
Porcentaje en la columna	5.672	6.13	7.76	13.21	8.99	12.65	8.48	7.38
Promedio ingresos de trabajo	6.333	4.818	6.771	6.768	7.080	8.156	11.918	7.701
Promedio otros ingresos	0	0	332	231	513	410	1.159	540

Fuente: Urrutia, 1984: 62–63.

En la Tabla 1 se definen como pertenecientes a las clases medias las ocupaciones que están entre los deciles séptimo, octavo y noveno (Urrego, 1984). En ese orden de ideas, mientras el 60 % los arquitectos o ingenieros están en la décima más alta de la distribución, el 64,17% de los profesores y el 56,1% de los empleados bancarios y de contabilidad están distribuidos, respectivamente, en la octava, novena y décima.

El nuevo contexto laboral privado, así como la educación, constituyeron dos procesos fundamentales que consolidaron las nuevas clases medias. El contexto laboral generó un nuevo espacio de trabajo que erigió una cultura organizacional distinta a la pública, incentivando los valores de lo privado y fortaleciendo también las prácticas capitalistas, ligadas al consumo y al trabajo individual como mecanismo, tanto de ascenso como de movilización social.

El desarrollo de las empresas privadas en el país estuvo fuertemente influenciado por el proceso de industrialización y por la llegada de empresas multinacionales que a partir de la década de los cuarenta se ubicaron en zonas estratégicas como el Valle del Cauca. Entre 1920 y 1960, Cali llegó a convertirse en el centro industrial más importante de la región, el motivo de tal éxito está asociado a un sector empresarial que elaboró una estrategia familiar y de diversificación de la producción y al desarrollo de la infraestructura portuaria en el Pacífico Colombiano, en la ciudad de Buenaventura. Empresas como “Cementos del Valle”, que para 1945 producía un poco más del 20% del total de la nación, asimismo Propal y Cartón Colombia que para esa misma época producían el 60% del papel nacional y Croydon, fundada en 1937, dedicada al reencauche y la producción de llantas son ejemplos del crecimiento industrial en la región. El ritmo del crecimiento del sector entre el periodo de 1935 hasta 1969 fue del 11,4% un ritmo extraordinario en la industria nacional. Para 1970, sin embargo, este ritmo empieza a decaer por el proceso de desaceleramiento del crecimiento del sector industrial en la región y en el país.

La llegada de las empresas multinacionales a la ciudad de Cali, hace parte de la estrategia de despliegue del capital norteamericano en América Latina. Las razones de dicha elección se debieron a aspectos como: “la existencia de una infraestructura de transporte carretero y ferroviario y portuario barato y relativamente desarrollado para la importación de materias primas” (Ramos, 1996: 243–244), además “del acceso de mano de obra no calificada, adecuada a los modelos tayloristas y fordistas propios de las estructuras organizacionales y de la organización de los procesos productivos norteamericanos” (Mejía y Urrea, 2000: 39).

La incursión de las multinacionales se concentró, al menos, inicialmente, en productos como el caucho, químicos, material de transporte, maquinaria y artefactos eléctricos, productos metálicos y minerales no metálicos. Es decir, hubo un salto de la producción industrial desde los bienes de consumo (alimentos, textiles, bebidas y papel, actividades de las cuales, hasta entonces se ocupaba la incipiente industria nacional), hacia los bienes intermedios propios del ingreso de tecnología extranjera más sofisticada y con carácter de “industria pesada”. Fuera de su contribución al desarrollo industrial de la región y del país, su principal aporte estuvo en la formación de nuevos cuadros directivos profesionales pertenecientes a las clases medias y medias altas.

Como lo señalan Ramos y Orejuela para finales de los setenta: “ya algunos caleños se situaban en puestos de dirección y no estaba lejos el momento en que se entregaría la comandancia a nativos que se venían preparando dentro de las mismas compañías a través del ejercicio profesional, de participación en cursos de adiestramiento en el exterior y de ejecuto-

rias en posiciones de mando en otros países” (1996). En este sentido, las propias empresas multinacionales habían propiciado, en ese momento, la cualificación de profesionales nativos mediante cursos en universidades de la región y en el exterior, para efectos de que dicho saber fuera invertido en las mismas empresas. De lo que se infiere que no sólo que éstos vendrían a ocupar cargos de dirección, sino que muy seguramente serían trabajadores que tendrían la estabilidad laboral heredada del modelo fordista (Orejuela, 2007).

La conformación de cuadros directivos en las multinacionales originó un nuevo referente para los miembros de las clases medias: el ejecutivo. Gerente de una gran empresa, preferentemente de origen multinacional y con formación profesional, la imagen del ejecutivo sustituyó la del empleado (al menos en lo público) y se convirtió en el grupo de referencia a partir del cual buscarían identificarse las nuevas generaciones de los años setenta y ochenta.

La educación tuvo también una importante injerencia en la consolidación de las clases medias, pues incidió de manera relevante sobre la capacidad para generar ingresos, dados los diferentes niveles de remuneración asociados a mayor educación: “el ingreso laboral promedio de los trabajadores con primaria incompleta equivale al 69% del de las personas con primaria completa, y al 42 y 18% del ingreso promedio de las que terminaron la educación secundaria y universitaria, respectivamente” (Pinto, 1996: 41).

Nivel educativo y posición ocupacional como lo expresan los niveles de ingreso están estrechamente ligados. Así, mientras la fuente de ingresos más importantes de los hogares no-pobres son los salarios, en los pobres son los ingresos independientes. La dependencia salarial, relacionada con los avatares del modelo económico, ha hecho de las clases medias en su mayoría una zona muy frágil, con variaciones en sus ingresos y carentes, sobre todo en las capas más bajas de las clases medias, de seguridad económica y social.

Dicha situación, sin embargo, no es continua. Tiene momentos de mejoramiento y declive como los que se desarrollaron, respectivamente, en los años sesenta y después de los setenta hasta finales de los ochenta donde comienza un nuevo ciclo. De esta manera, sien el primer ciclo, un jefe de ingeniería en la industria tuvo un importante aumento de su salario en los años sesenta –en julio de 1961 la remuneración fue de \$ 2459, en julio de 1969 fue de \$ 2994–, para los años setenta sus salario disminuyó a ingresos menores de los que tenía a inicios de los años sesenta –en el segundo semestre de 1976 su salario cayó a \$ 2087 y en el segundo semestre de 1979 a \$ 1867– (Urrutia, 1984:71).

Aunque los salarios disminuyen, la ocupación aumenta para las clases medias; sin embargo, no de forma similar como es posible identificar en la Tabla 2, principalmente en las categorías donde se integran buena parte de la población que se inscribe en las capas medias¹⁰: empleados, patrón o empleador y trabajadores independientes. Tal que, los empleados tienden a aumentar (para 1938 representan el 7,6 % de la población asalariada, mientras que para 1997, constituyen el 24,4%), los patrones, al contrario, tienden a disminuir (Pasan del 10,3% en 1951 al 3,8% en 1997). Otra es la situación de los independientes que es el grupo ocupacional que más crece en el período.

Tabla 2 Población ocupada por posición ocupacional

Posición	1938	1951	1964	1978	1994	1997
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Asalariados	53,3	54,1	57,1	59,9	57,9	53,1
Peón, obrero o jornalero	36,6	37,5	35,2	34,1	26,9	21,5
Empleados, incluyendo doméstico	16,7	16,6	21,9	25,8	30,2	31,6
Empleados	7,6	9,0	15,0	22,0	27,6	27,4
Empleados domésticos	9,1	7,6	7,0	3,9	2,6	4,3
Otros asalariados					0,7	
No asalariados	43,2	45,9	42,9	40,1	41,2	46,9
Patrón		10,3	8,5	4,6	3,5	3,8
Trabajador Independiente		23,7	25,7	26,8	34,3	38,0
Trabajador familiar sin rem.		8,3	8,7	8,6	3,4	5,1
Otros		3,7				
Sin información	3,5				0,9	

Fuente: Fresneda (2009).

El crecimiento en la ocupación de los profesionales y de otros sectores de las capas medias está estrechamente ligado al desarrollo económico y a la modernización social. En lo que respecta al desarrollo económico, para Filgueira y Geneletti (1981) que utilizan una propuesta de estratificación fundamentado en la estructura ocupacional, según ramas de actividad en tres estratos: superior, medio e inferior; las clases medias colombianas tuvieron un importante crecimiento entre 1950 y 1980 en las ocupaciones secundarias y terciarias y mucho menor en las primarias. El primer tipo de ocupaciones creció, como lo muestra la Tabla 3, 8,2 puntos porcentuales, distribuidos de la siguiente manera: el 12,3% en 1950, el 17,6% en 1960

¹⁰ Es importante señalar que dentro de los trabajadores independientes, se incluyen trabajadores adscritos a diferentes clases sociales.

y el 20,5 % en 1970. El segundo tipo por su parte, disminuyó su participación representada en el 9,6% en 1950, el 6,0% en 1960 y el 2,8% en 1970 (Filgueira y Geneletti, 1981:33).

Tabla 3. Estructura ocupacional en Colombia, 1950,1960 y 1970

Estratos	1950	1960	1970
1.1 Estratos medios y superiores, total	21.9	23.6	26.8
1.2 Estrato medio y superior en ocupaciones secundarias y terciarias	12.3	17.6	20.5
a) Empleadores	1.3	2.1	3.6
b) Gerentes	1.3	2.1	1.0
c) Profesionales independientes	0.5	0.5	0.7
d) Profesionales dependientes	1.7	3.1	3.9
e) Cuenta propia en el comercio	3.9	3.1	2.7
f) Oficinistas, vendedores y similares	3.6	6.7	8.6
1.3 Estrato medio y superior en ocupaciones primarias	9.6	6.0	2.8
1.4 Estrato medio y superior sin ocupación especificada	–	–	3.5
2. Estrato inferior en ocupaciones secundarias	24.2	19.2	20.9
a) Asalariados	–	13.2	16.1
b) Cuenta propia y familiares no remunerados	–	6.0	4.8
3. Estrato inferior en ocupaciones terciarias	7.3	11.0	10.5
a) Asalariados	–	10.2	10.0
b) Cuenta propia y familiares no remunerados	–	0.8	0.5
4. Estrato inferior en ocupaciones primarias	46.6	41.9	25.7
a) Asalariados	24.5	20.4	17.7
b) Cuenta propia y familiares no remunerados	22.1	21.6	8.0
5. Estratos inferior sin ocupación especificada	–	–	15.8
6. Otros	–	4.2	0.3

Fuente: Filgueira y Geneletti, (1981: 33).

En lo que respecta a los grupos profesionales, los dependientes tuvieron un mayor crecimiento que los independientes. Comparativamente, los profesionales asalariados crecieron el 1,7% en 1950, el 3,1 % en 1960 y el 3,9% en 1979, mientras que los independientes no crecieron sino el 0.5% en dos décadas y el 0,7 % en 1970. No obstante, si se suman ambas subcategorías, los profesionales constituirían la segunda clase en crecimiento después de oficinistas, vendedores y similares en las ocupaciones secundarias y terciarias. Este último aspecto es interesante porque evidencia el crecimiento de los profesionales con respecto a los otros estratos y grupos de ocupación en la sociedad colombiana.

Tabla 4. Estratos medios y altos en un conjunto seleccionado de países en América Latina

País	1950	1960	1970
Argentina	35,9	36,6	38,2
Bolivia	–	–	–
Brasil	15,2	15,3	18,6
Colombia	21,9	23,6	26,8
Costa Rica	22,3	22,1	24,1
Chile	21,4	22,1	29,0
Ecuador	10,5	15,0	18,7
Guatemala	7,7	12,3	11,8
Honduras	5,1	10,9	20,6
México	–	21,1	24,4
Nicaragua	–	14,7	19,2
Panamá	15,2	20,4	23,4
Paraguay	14,2	14,3	15,7
Perú	–	18,1	23,2
República Dominicana	–	13,6	18,2
El Salvador	10,5	12,2	13,6
Uruguay	–	35,8	35,0
Venezuela	18,2	24,8	31,3

Fuente: Lipset y Bendix (1962 tomado de: Filgueira y Geneletti, 1981: 33)

Finalmente, en lo que atañe a América Latina, Colombia, como lo muestra la Tabla 4 –junto con países como Venezuela, Chile, Brasil, Costa Rica, Panamá, México y Perú– presentó un importante dinamismo en lo referente al crecimiento de las capas medias con respecto a los otros países latinoamericanos, alcanzando para la última década entre el 27 % y el 30% de la población total del país en edad de trabajar.

La educación –en términos de factor modernizador y de crecimiento de las clases medias y en general de la sociedad colombiana– fue considerada, desde mediados de los años cuarenta por los gobiernos de la República liberal, como un mecanismo de transformación social; y, en 1950, como piedra angular para el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de las personas, por lo menos así lo vieron las diferentes misiones extranjeras que vinieron en ese entonces al país. De esas premisas, surgió el planeamiento educativo e igualmente la búsqueda de aportes y créditos para el sector.

Aunque desde finales del siglo XIX, la universidad colombiana ya formaba profesionales en disciplinas jurídicas, médicas y de la ingeniería, el acceso a dichas carreras fue hasta finales de la década de los cincuenta, monopolio exclusivo de las capas altas de la población. El surgimiento de nuevas universidades públicas y privadas después de 1940 –Universidad

Nacional, Universidad Javeriana, Universidad del Valle, entre otras—, que pretendían responder a la demanda de mercados laborales de carácter técnico y administrativo acordes con el desarrollo del Estado, del comercio y de la industria capitalista, así como los procesos de modernización que definieron a esta institución escolar después de 1960¹¹, democratizando el acceso a la educación superior permitiendo la vinculación de los sectores populares y medios.

Sin embargo, la educación superior en los años cincuenta apenas cubría al 1% de los matriculados en la educación primaria. Esta universidad se caracterizaba por ser poco práctica y por tener una predilección curricular hacia la medicina, la odontología y el derecho. “En la medida que se estuviera en la universidad se podía escalar socialmente. La universidad seleccionaba: las élites buscaban las de mayor prestigio, las clases medias trataban de acomodarse. El acceso de la mujer a la educación y a la vida socioeconómica aumentó la necesidad de cupos y carreras en las universidades” (Pinto, 1996: 48).

La inserción de las profesiones en el mercado laboral, implicó un proceso de formalización y reconocimiento legal que supuso la promulgación de una serie de Leyes que reglamentaban el funcionamiento de las profesiones. Los criterios sobre los cuales se ha basado la expedición de Leyes han sido fundamentalmente dos: la necesidad de estudios previos para ejercer la profesión y la idoneidad en la formación para ejercer la profesión con responsabilidad social. Según el Ministerio de Educación Nacional¹² hay alrededor de 50 normas que reglamentan el ejercicio profesional y 20 que reconocen o regulan profesiones. El principal requisito que demandan estas normas es la obtención del diploma como garantía de la formación y la calidad de la actividad profesional. Es importante además señalar que muchas de estas profesiones se aglutinan en Consejos Profesionales, cuya misión fundamental es la de fungir como un órganos asesores.

El proceso de modernización de la universidad es el resultado de las grandes transformaciones sociales, políticas y económicas que comenzaron en la década del treinta con la llamada “República liberal” y que se tradujeron en una significativa reforma educativa que favoreció la educación pública, a partir de una política de fortalecimiento del Estado, de impulso a la industrialización y, en general, de la inserción de la nación al mercado mundial. Las relaciones entre educación y economía estuvieron durante este período, y hasta 1972, signadas por lo que algunos autores llamaron el *nacionalismo económico*. Proceso en el que el Estado nacional podía y

¹¹ Funcionamiento de la universidad como empresa comercial, énfasis en la formación profesional con estudios generales, estandarización de los procedimientos de admisión y acreditación, etc.

¹² Para mayor información revisar la página del CNA: <http://www.cna.gov.co/1741/article-187352.html>

debía asegurar la prosperidad, la seguridad y la oportunidad mediante el empleo pleno, el bienestar y la movilidad ocupacional. En esta visión, la educación era la inversión clave para el progreso.

El supuesto que orientó este proceso de planeamiento educativo, en general para toda América Latina, era que la educación produciría en cantidad, calidad y oportunidad, los recursos humanos que el crecimiento económico requería y que la dinámica de las estructuras productivas absorbería y emplearía adecuadamente. Así se pasó de una educación superior elitista a una educación superior de masas. Las primeras consecuencias del planeamiento educativo fueron un aumento significativo de todos los índices educativos, sobre todo el relacionado con la educación privada. La razón de este incremento se debe, por un lado, al Concordato, el cual asignaba a las instituciones religiosas la educación de los colombianos, demeritando la educación pública impartida por el Estado. Otra razón se relaciona con la vieja preocupación de las capas superiores y medias de que sus hijos estuvieran en contacto con los niños provenientes de los sectores populares.

El mayor incremento de la educación privada se dio a nivel secundario, pues entre 1945 y 1957 aumentó un 209%. En dicho contexto, el “incremento del bachillerato privado fue dos veces contra el oficial, en todas las modalidades, exceptuando las escuelas agrícolas” (Pinto, 1996: 45).

Entre 1950 y 1994 el número de inscritos en las instituciones de educación se multiplicó por 27, alcanzando en el último año de este período alrededor de 8 millones en América Latina. Esto se debió fundamentalmente al aumento de la cobertura de los otros niveles educativos. Lo que se evidencia claramente entre 1960 y 1980 en Colombia, donde hubo una expansión “explosiva” de la matrícula universitaria. Ver Tabla 5.

Tabla 5. Total alumnos matriculados Educación Superior 1933– 1983

Año	Total
1933	1,033
1938	3,050
1943	5,113
1948	8,252
1953	11,629
1958	19,212
1963	33,746
1968	67,486
1973	149,435
1978	290,667
1983	356,000

Fuente: 50 años de estadística educativa – DANE

Para 1960, el número de matriculados era aproximadamente de 20.000 estudiantes, a partir de entonces las cifras empezaron a duplicarse cada año, de tal manera que para 1975 el número de matriculados alcanzó 176.000 (Fuente: Banco Mundial, 2002).

Así que, 1960 y 1975 fueron los años de la expansión de la universidad con una creciente diferenciación entre la universidad pública y la privada. En 1964 existían 11 universidades privadas y 14 públicas; en 1969 eran 17 privadas y 35 públicas, seis años después, en 1975, estaban igualadas en 58. Para 1991 existían en Colombia 73 universidades, mientras que para el 2005 hay 75 universidades, de las cuales hay 44 privadas y 31 oficiales y 90 instituciones universitarias repartidas en: 68 privadas y 22 oficiales (Fuente: Ministerio de Educación Nacional –MEN– – Sistema Nacional de Información de la Educación Superior –SNIES, 2007). Tal cual, como en su momento lo hicieron con la primaria y la secundaria, las clases medias desviaron su interés hacia las universidades privadas, consolidando toda una estrategia de mejoramiento económico, de ascenso y protección social.

El aumento indiscriminado y poco planificado de la Educación Superior en Colombia a partir de 1960, generó un incremento de la oferta de profesionales en relación con la demanda de los sectores ocupacionales, lo que llevó a que se generaran, para 1976, tasas de desempleo de profesionales que oscilaban entre el 6% y el 9%. Esta situación generó fenómenos como la estratificación de la Educación Superior¹³, la devaluación de los estudios superiores y su pérdida de credibilidad.

Al problema del mercado laboral de los profesionales se juntó la crisis de las instituciones universitarias públicas durante gran parte de la década de los setenta. Tres tendencias recogen los diferentes puntos de vista sobre la educación superior que caracterizan dicha crisis: 1) la modernizadora que pretendía ajustar a la universidad a las necesidades de un capitalismo dependiente; 2) la democratizadora que buscaba una mayor autonomía, participación y existencia de gobiernos democráticos en la universidad; y 3) tendencia de talante radical que asumía la universidad como una forma de combatir la desigualdad social, tomando una postura que, a la postre, resultó táctica para algunos grupos de izquierda que vieron en la institución universitaria una alternativa para la acción revolucionaria.

¹³ El fenómeno de la estratificación, según Parra (1982), consiste en la especialización adoptada por las instituciones de educación superior a fin de atender un tipo de demanda del mercado laboral. De acuerdo con esta situación, las IES colombianas se clasifican por el perfil de programas que ofrecen y en relación con los egresados que producen. Las instituciones pueden ser: tradicionales, modernas o masificadas. De igual manera, la calidad de los profesionales depende de la estratificación socioeconómica de la institución de la cual egresan. Existen, entonces, universidades cúspide o de base. Las primeras son instituciones cuyos estudiantes provienen de un origen social alto; en las segundas, sus alumnos son de extracción social de bajos ingresos.

La falta de una planificación educativa unido a las dificultades laborales y las posibilidades para emplearse que abrieron países como los Estados Unidos (Ley de 1965) para incentivar la migración de profesionales y técnicos, generó un determinante proceso de migración profesional a mediados de la década de los setenta que alcanzó entre 1961–1970, 61.774 profesionales y técnicos latino americanos, de los cuales 6.408 eran Colombianos. El proceso de migración empezó a disminuir a partir de 1968, posiblemente a raíz del mejoramiento de las condiciones de trabajo en los países de la región, y a la creciente capacidad de estas naciones, gracias al proceso de industrialización, para absorber personal altamente calificado (Chaparro y Osorio, 1981:109).

Las transformaciones culturales generadas por la educación y un modelo económico y político fundado en la sustitución de importaciones, son complementadas por el desarrollo de una cultura generada por los medios masivos. Lo anterior no sólo abre el país al mundo sino que, a su vez, consolida una imagen de nación con variantes en los valores y referentes tradicionales¹⁴.

Nuevos símbolos entraron a representar el ideal de los miembros de las clases medias, algunos foráneos como los que se desprenden de la Revolución Cubana, las reivindicaciones de Mayo del 68 y los efectos en los gustos, actitudes y comportamientos que generan corrientes musicales como la música antillana, el tango, el rock y la salsa. Otros símbolos internos ligados al establecimiento de un nuevo estilo de vida, derivados de un acelerado proceso de movilización social, se sintetizan mejor en un eslogan que marcó la época del apogeo de las clases medias a finales de los sesenta y principios de los setenta: tener “casa, carro y beca”.

Pero quizás el aspecto más importante de las transformaciones de los miembros de las nuevas clases medias sea su heterogeneidad. En la medida en que dentro de esta misma clasificación se aglutinarán múltiples oficios y profesiones que reúnen tanto al empleado, como al profesional, el pequeño empresario y el ejecutivo de una transnacional. Lo que ha generado al interior de dicho grupo social múltiples subdivisiones: clase media

¹⁴ Es importante mencionar que Colombia sólo hasta este período (1950 en adelante) por diversas razones como la falta de un sistema de comunicaciones y de transporte adecuado, por diferencias regionales a nivel económico y político, etc., empieza verdaderamente a romper con el aislamiento geográfico y político que generaron las regiones en el país. Las cuales, asumidas como una herencia del modelo Colonial no desaparecieron con la independencia sino que al contrario durante este período se fortalecieron, lo que explica el carácter federalista de la sociedad colombiana hasta finales del siglo XIX. Con la Constitución Centralista de 1886, el proceso de regionalización no desaparece hasta bien entrado el siglo XX, al contrario va a ser este el escenario de nuevas contiendas políticas y económicas, que van a tener su punto culminante en la violencia, que de manera selectiva azotó el país.

baja, clase media–media, clase media alta, estableciendo límites y fronteras muchas veces difusos.

La segmentación de dicho grupo social fue rápidamente difundida a través de una política de distribución urbana agenciada por la oferta de vivienda para clases medias que el ICT¹⁵ (Instituto de Crédito Territorial) y empresas urbanizadoras privadas desarrollaron en los años 70 (entre los que se destacan la creación de grandes conjuntos residenciales, barrios enteros, con centros comerciales incluidos, separados de la ciudad, por sus propios sistema de seguridad), y por la división del suelo urbano en estratos socio–económicos que establecerían criterios diferenciados de costos en la prestación de servicios.

Paralelamente al trabajo de urbanización desarrollado por ICT, el Banco Central Hipotecario funcionaba, durante este mismo período de los años setenta, “como una entidad financiadora para empresas de construcción particulares y algunas veces desarrollaba ella misma programas de vivienda” (Pinto, 1996: 60). El propósito de estas ofertas de vivienda fue el de permitir el ascenso de una clase media baja, lo que sin duda generó un importante proceso de movilidad estructural para esta población.

A finales de esta misma década se crea la Unidad de Poder Adquisitivo Constante (UPAC), a partir de la cual se fundamentaron los sistemas de ahorro y crédito en el país, a través de una continua corrección monetaria según el ritmo de la inflación. Con este sistema de crédito se da inicio a una nueva etapa de impulso a la vivienda, orientada principalmente por empresas privadas, que desplazan a las instituciones oficiales en su función de otorgar los créditos de vivienda con un criterio social. Las empresas privadas empiezan a privilegiar una vivienda de tipo comercial destinada a sectores de estratos medios–medios y medios altos.

La creación del UPAC, sin duda segmentó el paisaje urbanístico del país, por la gran dinámica que generó en la creación de espacios exclusivos para los sectores altos y medios en las ciudades colombianas (edificios de 4 y 5 apartamentos en unidades cerradas). Como lo señala Pinto (1996:62): “Estos lugares por su ubicación, estilo suburbio norteamericano, terminados y por otras cualidades, pronto adquieren un gran prestigio social”.

La oferta de vivienda para las clases medias fue complementada con la creación de un mercado que ayudó a diferenciar aún más, a través del consumo, las fronteras con los otros grupos sociales (incluyendo los subgrupos al interior de las mismas clases medias), además de los factores de

¹⁵ Estos proyectos que aglutinaban alrededor de 500 viviendas, se adjudicaron, aun cuando su objetivo inicial fu el de ser barrios obreros, a familias de ingresos medios. Tal fue el caso del barrio Quiroga en Bogotá, cuyo precio final estaba fuera del alcance de la capacidad adquisitiva de los estratos más bajos (Pinto, 1996: 59).

creación de opciones comerciales de entretenimiento y de educación acorde con sus posibilidades de pago¹⁶.

Figura estratégica de las políticas de desarrollo económico, las clases medias alcanzaron durante los treinta años que van de 1950 a 1980, un claro mejoramiento en sus condiciones de vida que les permitió mantenerse protegidos frente a las dificultades económicas y frente a los procesos de violencia y descontento social que, en la década de los setenta, se iban apropiando poco a poco del paisaje urbano. Dicha situación empezó a cambiar en los años ochenta como resultado de un manejo insostenible de la deuda externa y del desplome del modelo político bipartidista, que durante los años de paridad política representado por el Frente Nacional fue debilitando las instituciones y horadando la legitimidad del sistema político imperante.

La transición

La década de los ochenta supuso una ruptura con el crecimiento económico y un estancamiento de los procesos de desarrollo social que había caracterizado a las sociedades latinoamericanas durante las décadas precedentes. La tasa de pobreza pasó del 35% en 1980, al 41% en 1990; porcentaje que se ensancha aun más si se tiene en cuenta que a principio de 1970 esta tasa representaba sólo el 29% del total de la población (Olave, 2002: 180). La razón principal de la crisis fue el endeudamiento externo, el cual pasó de representar en 1970, 32.561 mil millones de dólares, 257.374 mil millones en 1980, y 475.374 mil millones en 1990 (Toussaint, 2003: 5).

En términos económicos los efectos de la crisis implicaron un desaceleramiento de la PEA en todos los países, con las excepciones de Argentina y Jamaica. No obstante, la tasa de participación subió nuevamente, si bien menos fuerte que en la década previa (2,82%) y se superó el nivel de 1950, (2,5%). Este aumento se debió exclusivamente a la participación de la mujer que alcanzó un 32.1% (Weller, 1998:9).

Aunque las condiciones para la generación de empleo fueron favorables en este período; sin embargo, con la crisis de la deuda, hubo una disminución del ritmo de crecimiento que alcanzó únicamente un 0,5% entre 1980 y 1985, y un 1,8% entre 1985 y 1990 (Weller, 1998:15). La caída del crecimiento económico se vio reflejada en los sectores productivos. Es así que, la expansión del empleo industrial se interrumpió y el proveniente del sector primario se redujo, el sector terciario siguió en expansión superando el 50% total del empleo a mitad de la década de los ochenta.

Como consecuencia de la crisis, se generalizaron en los países latinoamericanos la reducción de las importaciones, los controles administrati-

¹⁶ Con el cambio de vivienda se crea la necesidad de obtener otros objetos de un valor simbólico para su nueva condición de clase, como son electrodomésticos, muebles, vehículos, vestuario, etc.

vos, las manipulaciones de los tipos de cambio, la adopción de políticas fiscales y monetarias restringidas; pero, sobre todo, se dio una importante reducción del gasto social en la mayoría de países de la región que pasó de representar en 1980–1990 237.2 millones de dólares a 108.2 millones entre 1990 y 1993 (CEPAL, 1995).

Colombia, como todos los países de la región, sufrió los efectos de la crisis económica, aunque el impacto fue menor, pues logró mantener tasas de crecimiento relativo, un aumento importante de los ingresos y un incremento moderado del gasto social. En lo que respecta al crecimiento Colombia, entre 1970–1980, tuvo un PIB de 5.7, que luego se convirtió en a 3.3 entre 1980–1989 (BID, 1995). La tasa global de participación pasó de representar el 52,9% en 1981 al 55,0% en 1986 y el 59,2% en 1991. Al igual que sucedió en los otros países de América Latina, el crecimiento de la participación se debe a un incremento de la participación de las mujeres, la cual creció de 37,5% en 1981 a 46,4% en 1991, 8.9 puntos porcentuales en 10 años. Los ingresos por su parte, crecieron a nivel familiar, así entre 1980 y 1986 pasó de 5,3 a 5,5 en el primer cuartil, de 13,1 a 14,1 en el segundo, de 22,3 a 23,9 en el tercero y de 59,3 a 56,5 con un leve descenso en el cuarto cuartil (OEI, 1993). Aunque en la mayoría de los países de América Latina, los hogares de los estratos medios urbanos sufrieron una disminución de su participación en el ingreso total acompañada de una caída absoluta de los ingresos, con variaciones de entre 4% en Caracas y 15% en San José, en el caso de las áreas metropolitanas, y de entre 6% en las áreas urbanas de Brasil (excluidas Río de Janeiro y São Paulo) y 28% en el resto urbano de Venezuela (OEI, 1993). Como lo muestra el informe de la OEI, en el caso colombiano las capas medias lograron mantener su participación en el ingreso alcanzado durante los años setenta, sin embargo, las capas superiores ubicadas en el cuarto cuartil (ver porcentajes arriba) presentaron una reducción de su participación.

La sostenibilidad de los ingresos de las capas medias no fue óbice para que muchos hogares pertenecientes a los estratos medios se concentraran cada vez más cerca de la línea de pobreza, incrementando de esta manera su vulnerabilidad, pues cerca de 70% de los recursos de esos hogares provenía de sueldos, salarios y transferencias monetarias (jubilaciones, pensiones, etc.); todos los que en períodos inflacionarios suelen experimentar caídas pronunciadas en cuanto a poder de compra.

Este fenómeno fue generalizado para los hogares de la mayoría de los países durante el periodo. Tal y como lo muestra la Tabla 6, hubo sobre todo un aumento significativo en aquellos, cuyos ingresos per cápita estaban comprendidos entre 0.9 y 1.25 veces el valor de esa línea. En las áreas metropolitanas de Brasil, Colombia y Venezuela se llegó a concentrar entre 11% y 12% del total de hogares en torno a esos límites de ingreso. En

el Gran Buenos Aires y Montevideo, los hogares de ese tramo alcanzaron a 8.3% y 6.2%, respectivamente, mientras que en el área metropolitana de San José se elevó a 14.4%. Más aún, con excepción de las áreas metropolitanas de Brasil y Colombia, en todas las zonas urbanas restantes, los hogares, en los que ingresos superaban no más de 25% el valor de la línea de pobreza, representaban más de la mitad del total de los hogares pobres (OEI, 1993). De este modo, disminuciones relativamente pequeñas de los ingresos –o del orden de magnitud de las que ocurrieron durante los años ochenta– pudieron afectar a proporciones muy significativas de los hogares, haciéndolos pasar a formar parte de los estratos pobres. Esto explica porqué los procesos de ajuste económico que se llevaron a cabo a partir de la década de los noventa golpearon de forma tan contundente a los sectores medios en la sociedad colombiana, a pesar de haber estado relativamente protegidos durante la crisis de los años ochenta.

Tabla 6. América Latina 6 países, Distribución de los hogares por tramos de ingresos per cápita en términos de línea de pobreza –Áreas metropolitanas

País–Línea de Pobreza	Indigentes 0 a 0,5	0,5 a 0,9	0,9 a 1,0	Pobres	1 a 1,25	1,25 a 2,0	Más de 2,
Argentina							
1980	1,4	2,5	1,0	4,9	4,4	16,8	73,8
1986	2,7	3,5	2,9	9,1	5,4	20,4	65,1
Brasil							
1979	5,6	11,5	3,4	20,5	7,6	19,1	52,8
1987	8,0	13,0	3,3	24,3	8,3	19,0	48,4
Colombia							
1980	10,4	15,7	4,2	30,3	9,4	17,4	42,9
1986	11,1	16,7	3,6	31,4	8,3	20,3	40,0
Costa Rica							
1981	4,6	7,9	2,9	15,4	6,9	21,2	56,5
1988	5,2	10,3	3,9	19,4	10,5	24,4	45,7
Uruguay							
1981	1,2	3,3	1,5	6,0	4,1	16,6	73,3
1989	0,9	4,0	2,0	6,9	4,2	18,4	70,5
Venezuela							
1981	3,1	6,8	2,2	12,1	6,9	23,0	58,0
1986	3,8	9,8	2,4	16,0	8,6	17,6	57,8

Fuente: Estimaciones de la CEPAL, Tomado de la OEI, 1993.

Tabla 6.1 América Latina 6 países, Distribución de los hogares por tramos de ingresos per cápita en términos de línea de pobreza – Resto de las áreas urbanas

Pais-Línea de Pobreza	Indigentes 0 a 0,5	0,5 a 0,9	0,9 a 1,0	Pobres	1 a 1,25	1,25 a 2,0	Más de 2,0
Argentina							
1980	—	—	—	—	—	—	—
1986	—	—	—	—	—	—	—
Brasil							
1979	12,6	17,5	3,7	33,8	8,9	19,2	38,1
1987	15,6	18,1	9,6	37,3	8,7	17,4	36,6
Colombia							
1980	14,1	19,3	3,5	36,9	8,8	18,2	36,1
1986	16,3	16,6	4,2	37,1	8,7	20,4	33,8
Costa Rica							
1981	6,1	8,5	2,3	16,9	8,3	21,7	53,1
1988	6,4	12,2	3,3	21,9	12,2	24,4	41,5
Uruguay							
1981	3,2	7,0	2,7	21,9	7,2	19,8	60,1
1989	2,2	8,9	2,8	13,9	8,4	26,1	51,6
Venezuela							
1981	5,5	10,9	4,4	20,6	8,1	23,2	47,9
1986	11,1	17,7	3,7	32,5	10,8	22,8	33,9

Fuente: Estimaciones de la CEPAL, Tomado de la OEI, 1993.

En lo que respecta al mercado laboral profesional, en la segunda mitad de la década de los ochenta hasta 1992, hay un claro incremento de la calificación educativa de la población en edad de laborar en el país. Los grupos profesionales son producto de los procesos de transición demográfica y de la expansión del sistema educativo¹⁷—en conjunto, hacia 1984, el 19,6% de los estudiantes de todos los niveles educativos con 12 años o más participaban en el mercado laboral, tenían o buscaban empleo, para 1988 la cifra era ya del 23,1% y para 1992 del 27,7%—.

El crecimiento de los niveles educativos en la participación laboral se ve reflejado en las tasas de ocupación. De esta manera, mientras los ocupados con formación primaria crecieron muy poco en la década de los ochenta en Colombia, el 51,3% en 1981, el 49,3% en 1986 y el 53,1% en 1991; los ocupados con formación secundaria y superior aumentaron su participación en aproximadamente 6 puntos porcentuales al inicio de los noventa. Los ocupados con formación secundaria tuvieron tasas de ocupación del 43,8% en 1981, 44,3% en 1986 y 49,8% en 1991. Los ocupados con formación superior, por su parte, presentaron tasas de ocupación de 61,3% en 1981, 60,3% en 1986 y 67,2% en 1991 (DANE: Encuesta Nacional de Hogares 1981–E.H.30, 1986–E.H.51, 1991–E.H.73).

¹⁷ En el caso particular de los profesionales este resultado, como ya se anotó, es consecuencia del incremento de la oferta de egresados profesionales que generó la educación superior entre 1960 y 1980.

El desempleo evidencia tasas menores entre los ocupados con formación superior frente a los que únicamente cuentan con educación secundaria y primaria, e incluso mucho menor que el porcentaje general de desempleo de la región, equivalente al 10%. El porcentaje de desempleo de los ocupados con formación superior pasó de 5,3% en 1981, a 7,7% en 1986, época de mayor incremento de la crisis para reducirse en 1991 en un 6,6%. Los ocupados con formación secundaria tuvieron, en 1981, un desempleo del 8,8%, en 1986 del 12,6% y en 1991 este desempleo se redujo al 10,6%. Finalmente, los ocupados con estudios de primaria presentaron porcentajes de desempleo del 6,2% en 1981, 8,5% en 1986 y el 7,9% en 1991 (DANE: Encuesta Nacional de Hogares 1981–E.H.30, 1986–E.H.51, 1991–E.H.73).

Como era de esperarse, la crisis económica y los programas de ajuste que se establecieron para enfrentarla repercutieron en los sistemas de enseñanza superior en el continente, “dando lugar a una serie de tendencias disruptivas del cuasi monopolio que el Estado ejercía sobre la oferta universitaria. Las dificultades para proseguir el ritmo de crecimiento que exigía la demanda se enfrentaron a través de la liberalización del mercado de los estudios superiores, al permitir a la iniciativa privada ampliar su participación en el sector” (Rodríguez, 1999:5).

La “apertura educativa” estuvo acompañada de procesos de especialización que se vieron reflejados en el fortalecimiento de carreras o áreas en las universidades o por medio de la creación de establecimientos con una oferta educativa precisa. “Del mismo modo, algunos establecimientos universitarios privados tendieron a especializar su oferta (o fueron creados para tal efecto) bajo la forma de escuelas de élites en el doble sentido de la expresión: con enseñanza de calidad y adecuada a los requerimientos del sector moderno de la economía y como un hábitat social propicio para la toma de contactos útiles en el futuro profesional” (Rodríguez, 1999:5). Posteriormente, se afianzó el sector no–universitario, mediante la emergencia de un conjunto de escuelas superiores de orientación tecnológica que estaban, sobre todo, orientadas a suplir la demanda de cupos que ni las universidades públicas ni las universidades privadas de elite estaban en condiciones de satisfacer. Estos cambios fueron el producto de un conjunto de reformas que se ejecutaron durante la década en diferentes países del continente.

Colombia fue uno de los primeros países que elaboró reformas en la Educación Superior. Con la promulgación del Decreto Ley 80 de 1980, se creó un sistema público a cargo del Estado y de los particulares que obtuvieran permiso de ésta para prestar el servicio. En un mismo sistema educativo, se integrarían la educación universitaria tradicional, los institutos tecnológicos y la educación técnica intermedia. Se definieron dos mo-

dalidades: la universitaria, conformada por la formación profesional y de postgrados; y la no-universitaria integrada por la formación tecnológica y por la técnica profesional.

Los gobiernos de la década de los ochenta plantearon como su principal objetivo la integración de la universidad a los sectores económicos y el mejoramiento de la calidad académica. Así se asumió que la relación entre las universidades y el sector económico debería darse a partir del desarrollo científico y tecnológico. El efecto de este proceso se tradujo en un incremento de la tasa bruta de escolarización del 15% en 1985 y en un importante incremento de las instituciones universitarias y no-universitarias, en alrededor de 400 instituciones (Brunner, 1988:9).

Otras características del período son: “la *mesocratización* de la matrícula, con creciente participación de los sectores medios bajos en carreras cortas, medias y semiprofesionales; la *feminización* de la matrícula, que ha llevado a una distribución más equitativa de la misma entre los sexos, aunque se mantienen las diferencias en carreras tradicionales de prestigio, las que siguen siendo predominantemente masculinas; *regionalización* de la matrícula, con creciente participación de instituciones ubicadas fuera de la capital y de las dos o tres más grandes ciudades de cada país; *tercerización* de la matrícula, que ahora —en la mayoría de los países— tiende a concentrarse en las carreras pertenecientes al área de ciencias sociales, educación, comercio y administración de empresas; y, finalmente, *privatización* de la matrícula, en la medida que una proporción creciente de ella, hasta alcanzar alrededor de un tercio del total en 1984, se encuentra ahora en instituciones privadas de enseñanza superior” (Brunner, óp. Cit.: 10).

Para el caso particular del Valle del Cauca, zona geográfica en la que se encuentra Cali, la ciudad de nuestro estudio, en 1980 había 24.141 matriculados de los cuales 9.164 correspondían a Instituciones de Educación Superior públicas y 14.977 a instituciones privadas. En 1985, el número total de matriculados casi se duplica en 42.337; de éstos, 17.101 están matriculados en instituciones públicas y 25.236 en instituciones privadas. Finalmente, para 1990, hay 48.812 matriculados que se distribuyen entre 17.760 matriculados en instituciones públicas y 31.052 en privadas (Fuente: DANE Boletines de estadística Nos. 284, 292, 312, 352).

La principal consecuencia de la expansión de la educación superior en el período fue el incremento y la diversificación de la formación profesional en los grupos de ocupación. Así, mientras en la década de los setenta los ocupados con formación superior estaban concentrados en dos grupos: profesionales y técnicos y, directivos y funcionarios públicos, a partir de la década de los ochenta se amplía a comerciantes y vendedores y personal administrativo, evidenciando de esta manera la importancia que empieza a tener en el empleo profesional el sector de servicios.

Entre 1980 y 1990, los profesionales y técnicos pasaron de representar en 1981, 207.673 de los empleados con formación superior, en 1986, este número se incrementa a 328.091 y en 1991 pasa a representar 450.921, convirtiéndose dicha categoría en una de las que más crece en la década. El personal administrativo, por su parte, pasó de representar en 1981, 72.878 de los ocupados con formación superior a 117.514 en 1986 y 196.036 en 1991. Los comerciantes se duplicaron en la primera mitad de los ochenta, pues eran 40.426 en 1981 y aumentaron a 87.689 en 1986. Para 1991, el número de comerciantes con estudios superiores se incrementó a 141.748. En conclusión, los directivos y funcionarios públicos –aunque presentaron una reducción en la mitad de la década: 39.943 en 1981 y 29.512 en 1986–, para 1991, el número de directivos y funcionarios públicos con formación superior se había incrementado a 81.996 (Fuente: DANE Encuesta Nacional de Hogares septiembre 1981, 1986, 1991).

A nivel político, este período correspondió a los gobiernos de los presidentes: Belisario Betancourt (1982–1986) de filiación conservadora y Virgilio Barco (1986–1990) de filiación liberal. Ambos gobiernos se encaminaron a la descentralización del sistema político (fiscal, administrativo y propiamente político). Los cambios incluyeron la elección popular de alcaldes, la realización de referéndums locales, la creación de juntas administradoras y ligas de consumidores. Paradójicamente, el proceso de apertura política y de diálogo que caracteriza este período contrasta con: el ascenso de la insurgencia armada a través de la creación de la Coordinadora Guerrillera Simón Bolívar que agrupaba distintas organizaciones insurgentes (M–19, FARC, Quintín Lame, EPL, etc.); la escalada de acciones terroristas urbanas realizadas por el narcotráfico; y los asesinatos selectivos a miembros de una nueva organización política la UP (Unión Patriótica), conformada por líderes políticos provenientes de la izquierda.

Las acciones guerrilleras inician en febrero de 1980 con la toma de la Embajada de la República Dominicana por guerrilleros del M–19 y van a incrementarse, posteriormente, en 1985, cuando este mismo grupo, después de casi tres años de diálogos de paz, rompe las negociaciones con la toma del Palacio de Justicia. Al conflicto armado se suma en este mismo período los asesinatos de funcionarios (en 1984 es asesinado el Ministro de Justicia Rodrigo Lara Bonilla por sus declaraciones a favor de la extradición de narcotraficantes a los Estados Unidos) y de políticos (como el candidato presidencial Luis Carlos Galán Sarmiento en 1989), que van a realizar los carteles del narcotráfico y los asesinatos selectivos de líderes de la UP por grupos de limpieza del Estado. El incremento de la violencia política generada por el narcotráfico, la guerrilla y la persecución de los líderes de la izquierda se ve reflejada en la tasa de homicidios, la cual pasa de representar en 1982, 40 a 86 por 100.000 habitantes en 1991.

Una de las fuentes principales de la crisis y de la inestabilidad política que vivió el país en la década de los ochenta, fue atribuida al bipartidismo, a su incapacidad de representar “los intereses de amplios sectores de la sociedad colombiana, el predominio de prácticas corruptas y clientelistas con la consecuente disminución de los niveles de legitimidad del sistema, la incapacidad de los partidos tradicionales para canalizar los conflictos sociales, entre otros” (Hoyos, 2005: 1). Pese a la crisis y la emergencia de nuevas fuerzas políticas, en los ochenta, no se pudo superar el unipartidismo dominante en la mayor parte de los municipios y la presencia bipartidista en las grandes corporaciones a nivel nacional.

Los conflictos económicos y políticos que marcaron a la década de los ochenta, junto con un acelerado incremento de la urbanización, contribuyeron a transformar los referentes culturales de las nuevas generaciones de clases medias que ingresaron a las universidades. Fenómenos como el narcotráfico con su cultura del “dinero fácil”, rápidamente se insertaría en las dinámicas relacionales de una clase media que vio en el negocio de la droga una alternativa de ascenso y mejoramiento social.

Las ideologías de la lucha armada que, desde la década de los setenta coparon, paulatinamente, los claustros universitarios influenciando profundamente el pensamiento de las nuevas generaciones de estudiantes, mucho de ellos “se fueron pa’l monte”, como comúnmente se decía de aquellas personas que se convertían en militantes de los grupos guerrilleros.

Estos cambios no significaron una ruptura con el referente identitario del “empleado” creado en la etapa anterior, aunque si implicaron un cuestionamiento de las normas y los valores que regían la vida, en general, de los miembros de las clases medias, que se acrecentó con el panorama de desorden y caos que caracterizó a la sociedad colombiana a finales de la década.

La emergencia de la televisión satelital y el desarrollo de los medios masivos de comunicación también transformaron las posturas y los referentes culturales de las nuevas generaciones de colombianos, que empezaron a tener, gracias a estos medios, un mayor acceso a las industrias culturales principalmente de origen norteamericano y latinoamericano (Mexicana y Argentina fundamentalmente). Expresiones culturales como el rock ‘n’ roll, el punk, el rock en español incidirían en la construcción de sub-culturas urbanas que empezaron a forjarse a mediados de los ochenta y que se desarrollarían en los noventa, proponiendo una diversidad cultural que definitivamente rompió con algunas prácticas y gustos culturales que se habían configurado en los años cincuenta y sesenta¹⁸.

¹⁸ En el caso particular de la ciudad de Cali, la salsa y la música antillana que habían configurado desde finales de los cincuenta la identidad musical de la región tuvieron que disputar su popularidad

A pesar de las crisis y los conflictos, las clases medias lograron mantenerse protegidas de los efectos económicos y políticos, posiblemente por dos razones: la primera, tiene que ver con su relativa estabilidad económica proveniente de la filiación laboral el Estado, que en 1986 representaba, según Corchuelo y Urrea (1994), el 45 y 50% del empleo técnico y profesional urbano del país, como con la empresa privada (a partir de un aparente crecimiento económico que se intensificó sobre todo en el renglón servicios).

La segunda se debe a su relativo aislamiento urbano de los sectores de conflicto. Pues, si bien la violencia guerrillera empezaba a incursionar en el medio urbano, esta violencia, junto con la derivada de la delincuencia común, estaba claramente delimitada a las zonas de miseria. Igualmente, a la capacidad misma de estos grupos de ubicarse estratégicamente en zonas protegidas, por una mayor presencia de las fuerzas del orden, debido a la oferta urbana comercial dirigida a ellos particularmente (lo que tuvo en los centros comerciales y los supermercados sus mejores exponentes), como también a la generalización del uso de sistemas de seguridad privados en los barrios y unidades residenciales donde habitaban.

De esta manera, es posible pensar que las clases medias, lograron mantener durante los años ochenta un “universo social” más o menos “protegido”, autosuficiente, a través de una amplia oferta de servicios y amparado, incluso, por un desplazamiento urbano claramente delimitado por fronteras (caso del norte en Bogotá y el sur, el oeste y una importante zona del norte de Cali). Estas dinámicas les permitieron una “vida” casi totalmente separada de los movimientos del resto de la ciudad.

La crisis

La implementación de políticas económicas de corte Neoliberal –que se propusieron como una alternativa para frenar la disminución del crecimiento económico de los países de la región– y el incremento de la pobreza –que se habían generado como consecuencia de la crisis producida por la deuda en la década de los ochenta– no se tradujeron, como se esperaba, en los noventa, en mayores ritmos de crecimiento económico, pues aún en sus mejores momentos entre 1990 y 1997, el ritmo de crecimiento de la región apenas alcanzó un 3,70% por debajo del ritmo histórico entre 1945 y 1980 cuando creció 5,50% por año.

Tampoco supusieron estas medidas una disminución en la pobreza, pues en el último lustro se han agregado a la población pobre de la región unos 20 millones de personas. Sin embargo, donde más han afectado las políticas de liberalización de las fuerzas del mercado fue en el desempeño

con nuevos ritmos como el rock y el pop que poco a poco se tomaron las estaciones radiofónicas de las ciudades.

laboral de la región latinoamericana, con sus respectivas consecuencias en los diferentes factores que conforman la dinámica económica.

La debilidad en la generación de empleo productivo, las altas tasas de desempleo abierto, la fuerte y creciente heterogeneidad estructural y la débil recuperación de los salarios reales son expresiones de este problema (Weller, 1998: 28). Esta tendencia se va a mantener, con algunas diferencias hasta el 2003. Año en que inicia de nuevo un crecimiento sostenido en la región producto de la demanda de materias primas en China y los Estados Unidos, pero aún no lograba mejorar la calidad de los empleos, reducir las tasas de desempleo, ni incrementar los salarios reales de los trabajadores, por lo menos, no en relación con las décadas de mayor crecimiento anteriores.

Con respecto a la oferta laboral, la fuerza de trabajo medida a partir de la tasa de participación se incrementó anualmente durante los noventa un 2,5% levemente por debajo de los 2,9% de la década anterior. La causa principal del aumento de la tasa de participación sigue siendo la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo. Mientras la tasa de participación de los hombres entre 1991 y 1997 se mantuvo estancada, la tasa de participación de las mujeres aumentó 3 puntos porcentuales y superó el 40%.

La tasa de ocupación, por su parte, creció durante el mismo periodo 2,0% por año menos que la oferta de trabajo, lo que explica parcialmente el desempleo que se mantuvo durante la década y que pasó de representar el 6,0% entre 1990 y 1994 al 9,0% en el 2005, a pesar, incluso, de su mejora en el crecimiento económico de los países del 3,7% anual, 67 de cada 100 personas que conforman la PEA urbana no tenían trabajo o tienen uno no muy bueno (Weller, 1998:29–30).

Durante la década, el empleo asalariado se expandió 2,4% en el promedio ponderado; pese a esto, mientras el empleo público creció poco debido a los procesos de privatización y las políticas fiscales más restrictivas (en 1990 en el sector público trabajaban 16 de cada 100 ocupados, en el 2005 solo trabajaban 12 de cada 100), el empleo asalariado privado (sobre todo a nivel micro empresarial) se expandió un poco más que el empleo asalariado en su conjunto 2,5% (Weller, 1998: 31). El empleo informal, que recoge a los trabajadores por cuenta propia 2,6%, el servicio doméstico 2,6% y otras categorías 3,9%, se expandieron con tasas más altas que el empleo asalariado urbano, lo que pone en evidencia la debilidad del empleo formal durante el período.

Tabla 7. América Latina (15 países) Generación de empleo en los noventa por grupos de ocupación

Grupo de ocupación	Promedio ponderado	Mediana
Asalariados Total (15)	2,4	3,3
–Asalariados privados (13)	2,5	3,3
–Asalariados públicos (13)	1,6	1,2
Trabajadores por cuenta propia (15)	2,6	3,9
Servicio doméstico (11)	2,6	2,8
Trabajadores no remunerados (15)	–0,6	–1,2
Otras categorías (15)	3,9	3,8
TOTAL	2,3	2,7

Fuente: Weller, 1998.

Por sectores económicos se continuó con la tendencia a largo plazo de disminución del sector primario (–2,1 %) y expansión del terciario: comercio (3,8%); servicios financieros (6,0%); servicios básicos (3,3%); servicios sociales, comunales y personales (3,1%); y un claro proceso de contracción y estancamiento del sector secundario (1,1%) de crecimiento anual (Weller, 1998: 32).

En lo tocante a la calidad del empleo durante la década de los noventa, éste se genera nuevamente de una manera bipolar, por lo alto (personal altamente calificado, profesionales y técnicos bien remunerados) y por lo bajo (puestos precarios y bajas remuneraciones) con un predominio de este último sobre el primero. Según cálculos de la OIT, de cada 100 nuevos empleos creados en la primera mitad de los noventa, 84 correspondían al sector informal, al cual pertenece el 56% de los ocupados en la región. Estos trabajadores reciben en promedio una remuneración media que alcanza a la mitad de los obreros y empleados en establecimientos modernos (Olave, 2002: 182). Respecto a los ocupados en jornada normal se observa una tendencia a la sobre ocupación en términos de horas trabajadas, llegando a jornadas de 65 horas semanales con un salario que solo representa entre 170 y 200 dólares mensuales (CEPAL, 1996:61).

Estas características del empleo han incrementado la desigualdad entre los diferentes grupos ocupacionales. Según la CEPAL, a finales de los noventa, el nivel superior, conformado por: empleadores, gerentes y altos directivos públicos y privados y los profesionales de mayor nivel, constituían el 9,4% de la fuerza de trabajo ocupada, con un ingreso promedio de 13,7 líneas de pobreza. El nivel intermedio (profesionales de menor nivel, técnicos y administrativos) representa un 13,9% de la fuerza de trabajo y obtiene un ingreso medio de 5,0 líneas de pobreza. Finalmente, el nivel inferior, obreros, artesanos, operarios, servicios personales, trabajadores de comercio y agrícolas, constituyen el 73,2% de la fuerza de trabajo ocupada y alcanzan ingresos promedios que se sitúan en 2,8 líneas de pobreza

(CEPAL, 2000: 63–65). Visto así, la mayoría de los empleos accesibles para la población activa latinoamericana no generan remuneraciones que le permitan a un cabeza de familia de cuatro integrantes, con ese único ingreso, satisfacer las necesidades más elementales de su hogar (Olave, 2002, 184).

Alejandro Portes y Kelly Hoffman plantean una nueva categorización de las clases sociales en América Latina, a partir de la caracterización realizada por la CEPAL y otras fuentes, en la cual proponen 6 subtipos con sus respectivos porcentajes en la fuerza de trabajo. Los tres primeros: capitalistas (con un porcentaje de fuerza de trabajo del 1,8%), ejecutivos (1,6%) y profesionales (2,8%) ubicados en las clases dominantes. Los dos siguientes: pequeña burguesía (8,5%) y proletariado formal no manual (12,4%) pertenecientes a las capas medias. Finalmente, los últimos dos subtipos: proletariado formal manual (23,4%) y proletariado informal (45,9%) inscritos en las clases bajas (Portes y Hoffman, 2007: 570).

En la categorización que ambos autores realizan, se plantea una reconfiguración de la estructura de clases para los países latinoamericanos, en la que es evidente el crecimiento de: los trabajadores informales, quienes representan además la fuerza de trabajo más importante del continente; una reducción y reclasificación de los técnicos y administrativos, a quienes se les considera como adscritos al proletariado manual; y de los profesionales por cuenta propia valorados, desde ahora, como integrantes de la pequeña burguesía.

Esta última clasificación representa una ruptura al interior de los estratos medios y profesionales; pues a la vez que se reclasifica a los administrativos y trabajadores no manuales de servicio dentro del proletariado —como una manifestación de una cierta tendencia a la proletarización de los sectores medios—, los profesionales tradicionalmente adscritos en la estructura de clases a las élites, hoy hacen parte también de la pequeña burguesía. Lo que sin duda explicita un claro desmejoramiento de los grupos profesionales, atribuido, quizás, a las dificultades de encontrar en el nuevo panorama laboral empleo asalariado.

Una consecuencia de la pérdida del ingreso y la disminución del empleo durante el ajuste neo liberal en la década de los noventa fue la migración masiva de latinoamericanos a Europa y a Estados Unidos. “La opción de emigrar no estaba abierta a todo el mundo, por las restricciones que imponen las naciones receptoras y el costo que implica el viaje y el proceso inicial de radicación. Por este motivo esta alternativa no está abierta para el proletariado informal, sino para las clases con mayores medios” (Portes y Hoffman, 2007:589). En estos grupos, entre los cuales es posible encontrar artesanos y operarios no manuales, hay desde 1990 un importante proporción de profesionales y personas con título universitario entre los

migrantes legales e ilegales, tal y como lo evidencia la Tabla 8. Entre los migrantes varones suramericanos la proporción de graduados universitarios creció del 25% al 30% en los últimos cinco años de la década de los noventa, con una leve baja (29%) en el año 2000.

Tabla 8. Profesionales y administradores admitidos como migrantes legales de países sudamericanos 1990–1999a

País	Ocupación	1990	1994	1997	1999
Argentina	Profesionales	17,4	35,7	33,3	43,4
	Ejecutivos	14,8	16,2	13,4	17,3
	Total	32,2	51,9	46,7	60,7
Brasil	Profesionales	18,8	31,0	24,9	43,4
	Ejecutivos	10,2	16,0	18,2	17,3
	Total	29,0	47,0	43,1	60,7
Chile	Profesionales	11,4	30,7	21,0	30,8
	Ejecutivos	9,5	9,8	9,8	21,3
	Total	20,9	40,5	30,8	52,1
Colombia	Profesionales	3,2	15,4	14,4	22,7
	Ejecutivos	3,9	4,9	6,2	5,9
	Total	7,1	20,3	20,6	28,6
Ecuador	Profesionales	4,1	10,6	10,3	16,8
	Ejecutivos	3,3	3,5	4,4	4,2
	Total	7,4	14,1	14,7	21,0
Perú	Profesionales	8,5	15,9	13,1	21,8
	Ejecutivos	6,9	8,2	5,4	6,7
	Total	15,4	24,1	18,5	28,5
Venezuela	Profesionales	26,8	40,4	27,1	38,9
	Ejecutivos	16,8	22,9	17,8	24,8
	Total	43,3	63,3	44,9	63,7

a. como porcentaje de la población 25 años y más.

Fuente: US Immigration and Naturalization Service, Statistical Yearbook, Washington, D.C, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, números de 1990 a 1999 Tomado de Porter y Hoffman, 2007

Aunque después del 2003 hubo, como ya se mencionó, un importante crecimiento de las economías de los países de la región, se mantienen las tendencias sobre la estructura ocupacional: primero, un alto incremento del empleo en el sector informal, que para el 2005 representa una proporción casi similar entre los trabajadores formales e informales: 51,5% y 48,5% del total de ocupados urbanos respectivamente. Entre el 2000 y el

2005 cerca de cinco de diez nuevos ocupados se encontraban en el sector informal. (OIT, 2006).

Segundo, se mantiene la tendencia a la privatización y al crecimiento del empleo en el sector de servicios, el 72,3% del empleo urbano en la región correspondía en el 2005 al sector de servicios, sector que ha vendido aumentando un punto porcentual desde el 2000.

Tercero, la cobertura de la protección de salud y previsional entre los ocupados sigue siendo deficiente, en 2005, el 58,9% del total de la población ocupada urbana de América Latina contaba con protección en salud y pensiones y de estos, sólo el 33,4% del total de trabajadores del sector informal estaban amparados por alguna protección en salud y pensiones.

Cuarto, la desigualdad en los ingresos laborales se mantiene, reflejando problemas estructurales del mercado laboral, coexistencia de sectores de alta y baja productividad y de diferencia de capital humano. En el 2005, el ingreso laboral promedio del decil más alto es más de 100 veces el del decil más bajo en cinco de los países de la región (Brasil, Colombia, Ecuador, El Salvador y Paraguay), lo que evidencia la gran brecha que separa a las personas que más ganan de las personas que tienen un menor salario (OIT, 2006).

A este panorama es importante sumarle que si bien hubo, entre el 2000 y el 2005, una reducción de la extrema pobreza en el continente, la cual pasó de representar el 18,1% al 16,8%, la población indigente estimada fue igual a la registrada en el 2000, esto es 88 millones de personas, según la Comisión Económica para la América Latina y el Caribe CEPAL. Finalmente si la tasa de desempleo ha disminuido, en el total de la región, de 11,1% en el 2003, a 10,2% en el 2004 y 9,0% en el 2005, muchos países mantienen tasas de desempleo por encima de los 10 puntos porcentuales.

En el caso colombiano, el proceso globalizador ha generado, según Guevara (2003), cuatro cambios profundos en la estructura del empleo: privatización, terciarización, informalización y precarización, enmarcada en las nuevas legislaciones laborales. En un mercado de trabajo, donde uno de los principales empleadores de los sectores medios y las capas profesionales ha sido el sector público, la privatización introdujo un cambio significativo en la creación de empleos.

Los datos del Plan de Reestructuración del Estado indican que para el 2003 se habían desvinculado del sector público 6227 trabajadores. Entidades como el Instituto de los Seguros Sociales –ISS y Telecomunicaciones de Colombia–TELECOM, contribuyeron con la mitad de los cargos suprimidos. La consecuencia lógica de este proceso fue que muchos de estos trabajadores se desplazaran a la empresa privada. La transferencia del empleo, sin embargo, no fue para empresas privadas de gran tamaño, las cuales disminuyeron su participación en el empleo a finales de 1998,

pasando de representar para 1990 un 44,7% a 42,8% en 1998 (OIT, 1995, citado por Guevara, 2003).

Muchas de estas empresas, como respuesta a la crisis, realizaron procesos de fusión¹⁹ que implicaron, en muchos casos, el despido de directivos y de jefes de sección que fueron remplazados por los colegas que pertenecían a la empresa más fuerte. Así, en el 2000 se realizaron a nivel nacional 150 fusiones de empresas; en el 2001 128; en el 2002, 107; en el 2003, 77; en el 2004, 101; y en el 2005, 52 (Superintendencia de sociedades, 2005).

La terciarización es evidente en el mercado laboral colombiano. El deterioro de la economía colombiana se refleja a través de la disminución del número de ocupados en el sector secundario, minas y construcción, y su consecuente paso hacia el sector de servicios. “El sector industrial perdió entre 1994 y 2000, 134.480 ocupados. El sector de la construcción redujo su participación en 13,7%. Sin embargo, los servicios, especialmente comercio y servicios personales tuvieron un notable incremento del 26,2% y 67,8% respectivamente” (Guevara, 2003:108).

Las principales causas que originaron la terciarización de la economía son según Bonilla (2003), las siguientes:

1. La política macro económica donde predominan altas tasas de interés y reevaluación de la tasa de cambio, con sus respectivos efectos sobre los costos y la penetración de las importaciones.
2. Los grandes procesos de industrialización del país culminaron en los años setenta con la consolidación de la producción de bienes de consumo tradicional, intermedio y algunos bienes de uso durable.
3. La dinámica del crecimiento de los últimos años recayó sobre bienes no transables mientras el sector industrial perdió protagonismo en el país. El proceso de apertura generó un inesperado crecimiento del consumo, con el consecuente desahorro. De esto salieron beneficiados los sectores de la construcción (en la primera fase), financiero y turismo, mientras los productos industriales compitieron con una mayor tasa de penetración de las importaciones que pasaron de un 21% en 1991 al 35% en 1997.

Como consecuencia de este proceso de terciarización, “las prioridades del empleo se fueron hacia las áreas comercial, financiera y de información, donde se requiere personal más educado o mejor formado, lo cual repercute en un doble proceso: por un lado, se desplaza mano de obra menos cualificada en las actividades formales de la economía, mientras por el

¹⁹ Una fusión es una reforma estatutaria en la cual una o más sociedades se disuelven sin liquidarse y traspasan todos sus activos, pasivos, derechos y obligaciones para ser absorbidas por otra u otras sociedades o para crear una nueva (Artículo 172 del Código de Comercio)

otro, se acentúa la tendencia hacia creación de microempresas y el trabajo por cuenta propia” (Guevara, 2003: 110).

Tabla 9. Población ocupada según ramas de actividad, Septiembre 1994 y 2000 (Total Nacional)

Sector	Ocupados 1994	Ocupados 2000	Participación empleo	% de participación
Agricultura	3.291.504	3.707.035	415.531	28,0
Minas	158.840	94.949	-63.891	-4,3
Industria	2.332.621	2.198.141	-134.480	-9,1
Electricidad	87.452	89.108	7.656	0,5
Construcción	877.198	674.174	-203-024	-13,7
Comercio	3.200.477	3.588.473	388.026	26,2
Transporte	825.177	852.376	27.199	1,8
Serv. Financieros	663.885	701.504	37.619	2,5
Serv. Personales	3.397.465	4.402.537	1.005.072	67,8
Total	14.837.769	16.321.087	1.483.318	100,0

Fuente: Guevara, 2003.

Es importante, sin embargo, aclarar que la expansión del empleo en el sector servicios no es solamente el resultado de un traslado del empleo de un sector a otro, sino que forma parte de los procesos de globalización y modernización, en los cuales los servicios de finanzas, comunicaciones y transporte han tenido un importante crecimiento.

La limitada capacidad de la economía formal pública y privada para absorber trabajadores, no deja otra opción a las personas que buscar por su propia cuenta su sustento, lo que informaliza el mercado laboral a partir de la economía del “rebusque”. Según la encuesta de micro establecimientos en el cuarto trimestre del 2002 y la encuesta 1, 2, 3 para la medición del sector informal, se estima que hay 1.054.685 unidades informales. El 44 % de ellas están en el sector comercio, le sigue el sector de servicios con 37,3% y en último lugar la industria con el 13,8%.

En algunos sectores además los empleos generados son en su mayoría de carácter temporal. De esta manera, en la nomina de la industria formal el personal temporal aumentó un 10,4% entre 2002 y 2005 y un adicional 4,4% entre 2005 y 2006. Mientras tanto el empleo a término indefinido disminuyó. En el comercio a su turno, se registra un aumento imparable del empleo temporal, sobre todo de aquel mediado por empresas de servicio temporal, mientras que el empleo permanente solamente se recupera a partir de 2005 (Observatorio del Trabajo y la seguridad social, No 9, 2006).

El crecimiento de los empleos temporales, la subcontratación, el doble trabajo y el aumento de las cooperativas de trabajo asociado son una expresión de la precarización del trabajo como consecuencia del aumento de la competitividad en un ambiente laboral más flexible. Dicha flexibilización fue el resultado de una serie de medidas económicas y legales (Ley 50 de 1990, Ley 100, Ley 787 del 2002, Ley 788 del 2003), a partir de las cuales se implementaron reducciones en el tiempo de trabajo de los asalariados con su correspondiente disminución salarial y la de las prestaciones sociales, lo que ha no ha generado mayor número de empleos asalariados como se esperaba y, al contrario, ha desmejorado la calidad del trabajo asalariado en el país.

A las variantes en el empleo es importante añadirle la desigualdad en el ingreso, que para el caso colombiano alcanzó en 1999 un valor de 0.57 del índice de Gini, lo que significa que la diferencia del ingreso entre los colombianos se ha incrementado en el tiempo y “es responsable de una pérdida de bienestar del 18 % entre 1978 y 1995 (...) con una pérdida adicional de bienestar del 5.0% al final de la década de los noventa” (Kalmanovich y Lopez, 2005: 41).

Este panorama se complejiza aún más con los efectos que tuvo la persecución de los carteles de la droga, por parte de las instituciones del Estado desde finales de la década de los ochenta. En Cali, sede de uno de los carteles más determinantes del país, la persecución y captura de sus principales líderes contribuyó con la recesión económica que se generó a partir de 1995. Negocios como la construcción, el comercio y sitios de entretenimiento, quebraron o tuvieron que cerrar porque perdieron sus principales clientes o inversionistas, pues, a diferencia de los carteles de Medellín o del norte y centro del Valle, que desarrollaron una guerra abierta con las instituciones del Estado, proponiéndose en muchos casos como una alternativa política, el cartel de Cali buscó congeniarse con las elites locales intentando asegurar para sus familias una cierta legitimidad.

Es así como se ejecuta una estrategia de inversión urbana, de apoyo a la educación (mejoramiento de la infraestructura de la Universidad Santiago de Cali), enviaron a estudiar sus hijos al exterior e invirtieron en negocios inmobiliarios, farmacéuticos, centros comerciales, agencias de viaje, compañías de financiamiento, etc. (Mejía y Urrea, 2000: 51); que con el proceso de extensión de dominio del que fueron objeto, dejaron sin empleo a sus trabajadores y a una gran cantidad de personas que se beneficiaban indirectamente con este tipo de negocios.

En lo que respecta a la educación superior en América Latina, el periodo que va después de los noventa se define por una continuación de las reformas iniciadas en el momento anterior, pero, sobre todo, por una serie

de propuestas encaminadas a asumir los desafíos que propone el nuevo panorama económico.

“El apuntalamiento del sector de formación tecnológica superior, la vinculación de las instituciones de enseñanza superior con empresas y gobierno, la participación cada vez más reducida del Estado en el patrocinio de las universidades públicas, y la generalización de procesos de evaluación y rendición de cuentas” (Rodríguez, 1999: 10), constituyen las principales tendencias de la universidad durante la década de los noventa y el inicio del nuevo siglo. Entre 1950 y 1994 en América Latina, el número de inscritos en la educación superior se multiplicó por 27, alcanzando en 1994 alrededor de 800.000. Igualmente, el número de instituciones de Educación Superior pasó de 160 en 1950 a 6000 en 1994. El 60% de las cuales correspondía al sector privado.

En Colombia, se estructura a partir de la Ley 30 de 1992 el Sistema de la Educación Superior como una forma de integrar la educación a los cambios económicos derivados del proceso de globalización y de su inserción en el modelo neoliberal. Según esta normatividad, el sistema lo conforman tres tipos de instituciones: las técnicas profesionales, las escuelas tecnológicas y las universidades. Su dirección y control está a cargo del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación –ICFES–, instituto adscrito al Ministerio de Educación Nacional. Dicha normatividad es hoy en día vigente y es reglamentada a partir de una serie de decretos (Decreto 2132 de 1992, por ejemplo). Con la Ley 30 comienza un proceso de expansión sin precedentes en la historia de la educación superior en Colombia, que se evidencia en la cifra de estudiantes matriculados.

A mediados de los noventa hay un incremento de la cobertura que pasó del 9% al 16%. Como sucedió entre 1940 y 1960, después de 1990 hay un aumento sin precedentes en la matrícula superior. Para el año 2000 el número de matriculados en todos los tipos de instituciones de educación superior o terciaria era alrededor de 934.085 matriculados, lo cual corresponde a un crecimiento de 47 veces en 40 años. En el 2002, el número de matriculados se incrementó a 1000.148 y en el 2005 sumaban 1.212.037 (Fuente: MEN–SNIES).

En la región del Pacífico, (que integra el Departamento del Valle del Cauca), en 1990 hubo 7.818 graduados, a finales de la década en 1999, este número casi se duplica, 14.071. Para el 2002 sólo en el Valle del Cauca habían 92.002 estudiantes matriculados en Instituciones de Educación Universitaria y en el 2005 alcanza los 100.225 estudiantes matriculados.

Una de las instituciones que más creció durante este proceso fue la privada, que reunió dos terceras partes del total de la matrícula en la educación superior. Para 1999, mientras el sector público contaba con 294.000 estudiantes matriculados (cerca del 33,5% del total de la matrícula entre

pregrado y postgrado), el sector privado daba cuenta de un 66,5% del total de la matrícula, algo más de 583.000 estudiantes (Banco Mundial, 2002).

La privatización de la educación universitaria más allá de su ubicación estratégica en el panorama general de la formación superior colombiana, supuso también cambios en la cultura y el sistema de valores de los miembros de las capas medias, en el sentido en que dichas organizaciones promovían una formación educativa con un alto carácter técnico e ideológico ligado a los principios y valores de sus dueños. La mayoría de las veces una elite empresarial o religiosa infundía sus visiones sobre el país y sobre el sistema capitalista al que estaban por su puesto adheridos. Esta “renovación ideológica” que generaron las universidades privadas, contribuyó a la despolitización de los estudiantes y a la concentración de los movimientos estudiantiles en las universidades públicas; pero sobre todo coadyuvó a difundir entre estas nuevas generaciones el nuevo “credo capitalista” de la responsabilidad individual, el espíritu empresarial y la competencia, replanteando el proyecto político y colectivo de las organizaciones universitarias de los años setenta y ochenta.

Un producto del nuevo credo capitalista es el empresario, que constituye a partir de la década de los noventa el grupo central desde el que se busca identificar a los sectores medios. Independencia, emprendimiento y fe en el mercado son, junto con una carrera profesional o tecnológica, las particularidades que van a definir a los empresarios. Esta nueva imagen identitaria de las clases medias se va integrar, con sus tensiones, con la de los empleados asalariados en sus versiones más recientes (el ejecutivo y el yuppi) creadas en la etapa del apogeo y de transición de las capas medias en el país respectivamente. Ambas coexisten proporcionando a los sectores medios un marco de referencia simbólico desde el cual se definen como clase social diferenciándose de los sectores altos y bajos.

Durante este período de expansión, tal y como lo muestra la Tabla 11, el crecimiento preponderante se dio en las disciplinas profesionales. El mayor incremento ocurrió en las áreas de economía, administración y contaduría, así como en las ciencias sociales, derecho y ciencia política, que aumentaron más del doble durante la época. Las matemáticas y ciencias naturales y las ingenierías también crecieron por encima de sus promedios. La disciplina sin embargo, que no aumentó su número de matriculados fue la agronomía, la cual tuvo una caída del 10 % de la matrícula. Situación aparentemente paradójica para un país cuyo sector agrícola representa el 22% de las exportaciones del país. Como lo indica el Banco Mundial, parece ser que en Colombia se le da más relevancia a las Ciencias Sociales que a las carreras técnicas, lo cual no es contradictorio con los cambios generados en materia de empleo por la apertura económica, donde cla-

ramente se han disminuido las ocupaciones ligadas al sector primario y secundario, aumentando las relacionadas con el sector de servicios.

Tabla 10. Crecimiento de la matrícula por disciplina 1990–1999

Área de Conocimiento	Expansión entre 1990 y 1999
Economía, administración y contaduría	120%
Ciencias sociales, derecho y ciencias políticas	105%
Matemáticas y ciencias naturales	90%
Ingeniería	85%
Todas las áreas	80%
Ciencias de la salud	70%
Bellas artes	55%
Ciencias humanas y religiosas	30%
Educación	22%
Ciencias Agrícolas	- 10%

Fuente: Observatorio del Trabajo y la Seguridad social con base en el ICFES, Estadística de la educación superior de varios años.

Entre 1997 y 1999, sin embargo, el proceso de recesión económica²⁰ que caracterizó este período provocó una significativa interrupción en el crecimiento de la educación superior con una disminución de 100 mil estudiantes en los tres años de crisis. Es importante señalar que este receso no es coyuntural porque, si bien han mejorado las condiciones de accesibilidad a la educación superior, el sistema de la educación en Colombia sufre un problema histórico de “cuello de botella” que afecta profundamente a los sectores más pobres. En 1988, de cada 100 niños 99 ingresaron a la educación primaria, pero sólo 92 terminaron. Para la educación secundaria la relación fue la siguiente: de cada 100 estudiantes, 81 ingresaron a este nivel y sólo 44 terminaron. Finalmente, en este mismo año sólo ingresaron a la educación superior 19 de cada 100 estudiantes (Fuente: Banco Mundial, 2002).

Como lo muestra el Banco Mundial, entre 1988 y 1999 se ampliaron las brechas de aprobación y de equidad en la educación²¹, la primera del 24% al 35% y la segunda del 16% al 25%, lo que significa que la brecha entre la educación secundaria y superior es recesiva. En síntesis, entre 1990 y el 2000, el ingreso desigual a la educación secundaria siguió en aumento.

Esta disminución del número de la cantidad de egresados universitarios, revirtió, el proceso de crecimiento de la oferta por un mayor aumento de la demanda, lo que, paradójicamente, permitió una disminución de las tasas de desempleo profesionales y garantizó que durante buena parte de los 90 hubiese un mejoramiento del ingreso relativo de los trabajadores

²⁰ Es posible encontrar vestigios de esta crisis desde 1996 y hasta el 2000.

²¹ Entendida como un grado razonable de igualdad de oportunidades para participar en la educación superior y como un equilibrio justo entre los costos pagados y los beneficios obtenidos.

calificados profesionales en relación con los no profesionales, consecuencia lógica del proceso de calificación laboral presentado anteriormente. “En efecto, entre 1984 y 1992, la participación laboral de los profesionales (egresados) subió de 90,6% a 91,9% y su empleo disminuyó de 5,3% a 3,9 %” (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, No 9, 2006: 13).

La caracterización laboral de los profesionales durante este período es la siguiente: la mayoría de los profesionales son asalariados y una importante proporción de ellos trabaja en el sector público (el 64% de los funcionarios públicos ha incursionado en la universidad y de ellos el 40% de los puestos de trabajo corresponden a los profesores universitarios y el 23.9% a los docentes de colegios (Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No 5, 2003). No obstante, es interesante anotar que en este mismo lapso se nota una disminución del sector público como fuente de empleo para las personas de mayor educación y, en cambio, un incremento del empleo para estos grupos en el sector privado. El sector terciario constituye la fuente principal de empleo para las personas con formación universitaria. “En particular, los servicios sociales, comunales y personales, aquellos ligados a las empresas, las finanzas, y el sector de la electricidad, gas y agua son muy intensivos en empleo de tipo universitario” (Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, No. 9, 2006: 14).

En Colombia, el sector terciario, entre 1995 y 1999, creció del 23 al 26%, mientras la industria manufacturera pasó de representar el 16 al 12%. La terciarización está asociada a la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, que se da tanto porque hay una mayor igualdad en el acceso a la educación como porque el trabajo en el sector de servicios supone otro tipo de requerimientos, tales como una mejor atención y relación con los clientes. En 1978, sólo 28 mujeres de cada cien participaban en el mercado laboral, mientras en 1999 esta proporción subió a 46%, mientras que los hombres se mantuvieron en el 75% (Corpoeducación, 2002).

Tabla 11. Total Nacional 1997 y 2005. Tasa de crecimiento de la población activa y en edad de trabajar según nivel educativo

Egresados	Tasa de crecimiento anual 1997–2005
Profesionales	
Población en edad de trabajo	10,7
Ocupados	9,7
Asalariados (1)	9,0
Desocupados	23,3
Activos	10,4
Bachilleres	
Población en edad de trabajo	9,1
Ocupados	8,0

Sigue

Viene	
Egresados	Tasa de crecimiento anual 1997–2005
Asalariados (1)	4,8
Desocupados	14,9
Activos	8,9
Con primaria	
Población en edad de trabajo	0,4
Ocupados	0,5
Asalariados (1)	-2,1
Desocupados	0,9
Activos	0,5
No profesionales	
Población en edad de trabajo	2,3
Ocupados	2,3
Asalariados (1)	0,1
Desocupados	5,7
Activos	2,6

Fuente: Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social, No. 9 (2006)

Como lo muestra la Tabla 11, después de 1997 y hasta el 2005, en cuanto al mercado laboral de los profesionales, el empleo profesional creció en Colombia al 9,7% anual, a diferencia de los trabajadores con primaria que sólo se incremento al 0,5%. Sin embargo, a pesar de esta importante expansión en la demanda de profesionales, los indicadores laborales básicos, como lo muestra la Tabla 12, presentan un considerable deterioro. “Sus tasas de ocupación experimentaron preocupantes bajas y sus tasas de desempleo importantes alzas. En cambio, los colombianos que detentan un título de estudio inferior al bachillerato a lo largo del período considerado, han mantenido sus niveles de ocupación (56,9% en 1997 y 57% en 2005) y su tasa de desempleo en 2005 es bastante parecida a la de 1997 (8,5% vs 8,8%)” (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, No 9, 2006: 15).

Tabla 12. Tasa de participación, ocupación y desempleo según nivel educativo y sexo

Egresados	1997			2005		
	TPG	TDO	TDD	TPG	TDO	TDD
Total						
Profesionales	91,0	86,0	5,5	89,9	82,2	8,6
Bachilleres	78,5	68,3	13,0	78,0	65,0	16,7
Con primaria	62,2	56,9	8,5	62,5	57,0	8,8
No Profesionales	65,6	59,3	9,7	67,3	59,5	11,6
Hombres						
Profesionales	94,1	89,8	4,6	92,1	85,1	7,6
Bachilleres	92,0	82,9	9,9	91,1	79,9	12,3
Con Primaria	87,6	82,3	6,1	83,8	78,4	6,5
No Profesionales	88,5	82,4	6,9	86,0	78,8	8,3
Mujeres						
Profesionales	87,3	81,6	6,6	87,8	79,4	9,5
Bachilleres	67,2	56,0	16,6	67,6	53,2	21,3

Sigue

Viene						
Egresados	1997			2005		
	TPG	TDO	TDD	TPG	TDO	TDD
Con Primaria	39,0	33,8	13,5	43,3	37,8	12,7
No Profesionales	45,2	38,6	14,5	51,1	42,7	16,4

Convenciones: TGP (Tasa Global de Participación), TDO (Tasa de Ocupación) y TDD (Tasa de Desempleo).

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos del DANE y encuestas de hogares.

La Tabla 11 presenta claramente cómo, para este período (1997–2005), hay de nuevo un importante crecimiento de la oferta con relación a la demanda de trabajo tanto para hombres como para mujeres, lo que se explica en buena parte por razones de carácter demográfico²². Sin embargo, mientras para los hombres la tasa de ocupación cayó 4.7 puntos porcentuales, las mujeres registraron una baja de 2.2 puntos. Así mismo, las mujeres graduadas siguen presentando niveles de ocupación inferior y de desempleo superiores a los de sus colegas hombres.

En lo que se refiere al desempleo, entre 1997 y 2005 se evidencia un aumento de los períodos de desempleo de corta y larga duración, tal y como lo muestra la Tabla 12. En el tercer trimestre del 2005, el 31% de los egresados universitarios eran desempleados de larga duración, es decir que estaban buscando empleo hace más de un año, mientras que para 1997, el porcentaje era sólo del 13.4%, lo que implicó un incremento de más del cincuenta por ciento del desempleo de larga duración entre los profesionales en los últimos ocho años.

Tabla 13. Desempleo de corta y larga duración según nivel educativo. Total Nacional Septiembre 1997y 2005

	Desempleo de corta duración (1)		Desempleo de larga duración (2)	
	1997	2005	1997	2005
Egresados	34,9	25,3	13,4	31,0
Profesionales	39,4	32,9	11,5	21,3
Bachilleres	50,0	43,9	9,0	16,9
Con Primaria	46,4	38,2	9,8	19,2

Convenciones: (1) Porcentaje de empleados que declaran buscar un empleo hace menos de tres meses. (2) Porcentaje de desempleados que declaran buscar un empleo hace más de 12 meses.

Se incluyen solamente los mayores de 12 años.

Fuente: Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuesta de hogares.

²² Estos datos ratifican las consecuencias de los procesos de transición demográfica sobre la población en edad de trabajar, que evidencian un amortiguamiento del ritmo de crecimiento de los trabajadores que sólo cuentan con la primaria y una expansión de los trabajadores con nivel de secundaria y profesional.

La crisis económica generada por las medidas neo liberales en el mercado de trabajo ha contribuido a deslegitimar los medios formales de consecución de empleo en todos los niveles educativos, privilegiando otras alternativas como la solicitud de ayuda de familiares y amigos. Como lo muestra la Tabla 13.

En lo que respecta a los medios de consecución de empleo, en comparación con los otros niveles educativos, los profesionales presentan el nivel más bajo de consecución de empleo a través de este tipo de ayuda, un 45,5% en relación con los bachilleres (62,5%) y los trabajadores con primaria (82,4%). Aspectos como la formalidad en la calidad del empleo de los profesionales y su capital cultural, no permiten explicar dicho fenómeno como una simple falta de información o de voluntad, sino como una opción estratégica que busca, por la vía de las relaciones, suplir las dificultades de vinculación laboral que hoy enfrentan todos los grupos sociales en el país.

Tabla 14. Medios de consecución de empleo según nivel educativo. Total Nacional 2005 (*)

Egresados que consiguieron empleo	Pidiendo ayuda a familiares, amigos y colegas	Contactado directamente a empresas	Contactando a bolsas de empleo e intermediarios	Puso avisos clasificados	Por convocatoria	No específica
Profesionales	45,5	28,2	3,7	0,2	18,7	3,7
Bachilleres	62,5	22,3	6,7	0,3	5,0	3,3
Con Primaria	82,4	12,5	3,5	0,1	0,3	1,2
No Profesionales	73,6	16,8	4,9	0,2	2,3	2,1

(*) Abril/junio 2005

Se incluyen solamente los mayores de 12 años.

Fuente: Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuesta de hogares.

Otro factor que es fundamental para comprender el comportamiento de los profesionales en el mercado laboral son los ingresos laborales reales, los cuales presentan, como lo muestra la Tabla 14, una evidente pérdida del poder adquisitivo del ingreso laboral real. Aunque dicha pérdida fue durante este período generalizada para todos los trabajadores colombianos, la diferencia entre graduados y no graduados se redujo ostensiblemente favoreciendo a los trabajadores con diploma de primaria.

**Tabla 15. Índice de ingresos laborales reales, Base 1997= 100.
Total Nacional (1997, 2002, 2005)**

Egresados	1997	2002	2005
Total Nacional			
Ocupados totales (1)	100.0	90,0	92,9
Profesionales	100.0	99,3	82,8
Bachilleres	100.0	74,1	75,7
Con Primaria	100.0	81,2	85,3
No Profesionales	100.0	81,3	86,4
Cabeceras			
Asalariados particulares	100.0	96,1	100,4
Profesionales (*)	100.0	110,4 (39,8)	97,0 (40,7)
Bachilleres	100.0	80,5	83,7
Con Primaria	100.0	81,1	86,0
No Profesionales	100.0	83,4	88,8
Cuenta Propia	100.0	73,9	69,7
Profesionales (*)	100.0	108,9 (19,8)	55,9 (20,9)
Bachilleres	100.0	56,1	59,4
Con Primaria	100.0	68,4	70,2
No Profesionales	100.0	65,5	69,7
Asalariados Públicos	100.0	102,7	109,9
Profesionales	100.0	89,1 (29,9)	87,6 (28,8)
Bachilleres	100.0	99,9	103,6
Con Primaria	100.0	86,6	134,6
No Profesionales	100.0	100,2	112,0
Empleadores	100.0	80,7	89,7

(*) Entre paréntesis la incidencia de los profesionales entre los ocupados totales de cada posición ocupacional. (1) Ocupados totales sin trabajadores familiares. Se incluyen solamente los mayores de 12 años.

Fuente: Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuesta de hogares.

En ocho años, los profesionales, con porcentajes distintos, vieron esfumarse un 30% del valor adquisitivo de sus ingresos²³. Este proceso se evidencia más claramente entre el 2002 y el 2005, cuando las remuneraciones de los profesionales tuvieron un sorprendente y repentino declino, pasando de un ingreso real agregado de 99,3 en 2002 a 82,2 en el 2005 (Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, No9, 2006:17).

A diferencia de los profesionales, durante el mismo período, los asalariados con niveles de estudio de bachillerato y primaria han aumentado sus ingresos laborales. Los trabajadores con primaria pasaron de 81,2 en el 2002 a 85,3 en el 2005, mientras que los asalariados con bachillerato incrementaron sus ingresos laborales reales de 74,1 en el 2002 a 75,7 en el 2005.

²³ Mientras los profesionales independientes vieron reducirse a casi la mitad sus ingresos reales, de 108.9 en el 2002 a 55.9 en el 2005, los del sector público evidenciaron una considerable contracción de sus sueldos en un 12 %, los profesionales asalariados del sector privado fueron los únicos empleados que mantuvieron intacta su capacidad de compra.

Las razones de este desmejoramiento del ingreso laboral real no están, según el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, en la explicación ya tradicional de un exceso de oferta sobre la demanda, pues durante estos tres años la ocupación profesional creció en las cabeceras municipales el 11% anual, sino en una pérdida de poder de negociación de los participantes en el mercado de trabajo y en los incrementos impositivos (tributarios y de seguridad social), que han caracterizado los años del análisis, afectando fundamentalmente a los trabajadores con mayor nivel educativo.

A pesar de la difícil situación de los profesionales en el mercado de trabajo, durante este período es vital señalar que, en relación con otros grupos ocupacionales, los profesionales son los más amparados laboralmente tanto por la acción sindical²⁴ que desarrollan, como por la cobertura en salud y seguridad social. En lo que atañe a la afiliación sindical, mientras los asalariados sindicalizados en el nivel profesional representan un 26,6%, los trabajadores con bachillerato y con primaria sólo alcanzan el 12,7% y el 6,9 % respectivamente.

En este punto es conveniente aclarar que la organización sindical a la que hacen referencia los datos es representativa de las grandes empresas y sobre todo del sector público (FECODE por ejemplo, la Federación Colombiana de Educadores aglutina alrededor del 80% de los maestros del país). Asimismo, la obligatoriedad de la seguridad social en el país, implementada a través de la Ley 100 de 1997, ha incrementado la cobertura de los servicios de salud y pensiones en los profesionales colombianos, pues casi todos están amparados en salud y pertenecen al régimen contributivo²⁵. A diferencia de los bachilleres y trabajadores con estudios primarios, cuyo incremento en la cobertura de salud se debió fundamentalmente a los progresos conseguidos en materia del régimen subsidiado.

²⁴ Además de corroborar la importante proporción de profesionales adscritos a las instituciones públicas como resultado de los relevos generacionales en el sector y como producto de la creación de nuevos puestos públicos, los datos suministran información sobre como la composición de las organizaciones sindicales hoy cuenta con una importante participación de profesionales y de afiliados con formación superior que ha desplazado las viejas organizaciones sindicales de obreros. En un contexto de precariedad laboral y de reestructuración de las instituciones del Estado, los sindicatos son un importante mecanismo de protección que garantiza una relativa estabilidad a sus afiliados.

²⁵ En Colombia existen dos tipos de afiliaciones al sistema nacional de seguridad social según lo estipulado por la Ley 100: los afiliados al sistema mediante el régimen contributivo son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. Los afiliados al sistema mediante el régimen subsidiado son las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización. Serán subsidiada en el sistema general de seguridad social en salud la población más pobre y vulnerable del país en las áreas rural y urbana.

Los profesionales pensionados gozan de una cobertura del 73,8%, la cual es elevada en relación con los demás niveles educativos: 41,1% bachilleres y 11,9% trabajadores con primaria.

Es primordial resaltar, sin embargo, que la obligatoriedad del sistema de seguridad social es, en conjunto con el aumento de impuestos, uno de los factores que generan la pérdida de valor adquisitivo de los ingresos reales de los profesionales.

Tabla 16. Ocupados afiliados a seguridad social. Total Nacional 1997 y 2005

Egresados afiliados a	Salud		Pensiones
	1997	2005	2005
Profesionales	81,2	95,5	73,8
Contributivo	81,2	93,6	
Contribuyentes		84,5	
Beneficiarios		9,0	
Subsidiado		1,9	
Bachilleres	61,6	80,7	41,1
Contributivo	61,6	62,3	
Contribuyentes		52,0	
Beneficiarios		10,3	
Subsidiado		18,4	
Con primaria	22,6	71,6	11,9
Contributivo	22,6	25,7	
Contribuyentes		18,4	
Beneficiarios		7,3	
Subsidiado		45,8	
No profesionales	32,1	74,6	21,5
Contributivo	32,1	37,7	
Contribuyentes		29,4	
Beneficiarios		8,3	
Subsidiado		36,8	

Se incluyen solamente los mayores de 12 años.

Fuente: Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuesta de hogares.

En Colombia, la apertura económica se desarrolló fusionando un proceso de modernización del Estado –que supuso a la vez una reducción de su tamaño– con la ampliación de sus funciones a través de su descentralización política y administrativa. El objetivo de este primer esfuerzo de modernización fue no únicamente insertar la economía colombiana en el mercado mundial, sino incrementar la eficiencia económica mediante la reducción de su función reguladora del proceso económico.

El propósito del segundo esfuerzo, que inicia con una reforma constitucional al sistema político, fue continuar con el proceso de fortalecimiento del Estado que empezó en la década anterior con el proceso de descentralización de cara a incrementar su legitimidad y superar el carácter excluyente del régimen político. Respecto a este último aspecto, “desde los noventa

se ha iniciado un proceso de desconcentración de los sistemas partidistas. Sin embargo los resultados han sido más bien mixtos, pues aunque han aumentado los casos de bipartidismo y de multipartidismo, en otros municipios aún persisten los unipartidismos fuertes y atenuados” (Cfr. Hoyos, 2005: 3). Con todo, se logró romper el monopolio de los partidos tradicionales, lo que se ve reflejado también en la cantidad de partidos inscritos y registrados en la Organización Electoral, 60 en el 2002.

Esta doble reestructuración del Estado generó una relación contradictoria, pues mientras la apertura política, generada por la Constitución de 1991, ha producido condiciones favorables para un proceso de democratización e integración de la sociedad. La apertura económica ha generado, por el contrario, dinámicas excluyentes que resultan de los procesos de privatización de las empresas del Estado, de la quiebra de las empresas privadas que no pueden resistir la competencia con las grandes organizaciones transnacionales, del desempleo y del incremento de la línea de pobreza.

Ambos procesos de modernización se desarrollan en el contexto del incremento del conflicto, de la crisis de legitimidad y el liderazgo, que se tradujo en un consecuente aumento de los niveles de violencia producidos por la economía de la droga y la lucha subversiva. La economía de la droga se fortalece en los ochenta y se diversifica en los noventa con el cultivo de amapola y el procesamiento de heroína. Además se solidifica con la conformación de ejércitos paramilitares financiados totalmente con los dineros del narcotráfico y con la guerra que sostienen los carteles contra las instituciones del Estado –la cual alcanza su máxima expresión entre 1987 y 1993, época en la cual son asesinados 4 candidatos presidenciales, numerosos periodistas, y se desarrollan múltiples atentados a diferentes organismos e instituciones sociales como respuesta a las políticas de extradición del gobierno–.

La dinámica del tráfico de drogas transforma, igualmente, el panorama de la lucha subversiva, pues las guerrillas, sobre todo, las FARC van a hacer de este negocio, junto con el secuestro (se estima que estos grupos son los responsables de la mitad de los tres mil secuestros que se realizaron en promedio durante el periodo), sus principales fuentes de financiación y de crecimiento.

Después del fracaso de los procesos de paz realizados a finales de los ochenta, que únicamente lograron la desmovilización de dos grupos: El M-19 y el EPL, y de las rupturas de los diálogos con las FARC y el ELN en 1992, estas dos guerrillas van a replantear su estrategia política y militar en los años noventa. Las FARC y, en menor medida, el ELN van a ampliar su control territorial, fortaleciendo las zonas de presencia tradicional como el Amazonas y el sur del país, hasta implantarse en zonas económicas más

productivas y en corredores estratégicos como el Valle del Magdalena Medio o la zona del Urabá.

Entre 1995 y 1998 aprovechando la debilidad política del presidente Samper (acusado de haber realizado su campaña presidencial con dineros del narcotráfico), las FARC realizan ataques masivos a guarniciones militares, destruyendo batallones y tomando centenares de rehenes entre policías y militares. Dicha situación, patentizó la debilidad del ejército colombiano para combatir la subversión y las únicas organizaciones, que con el apoyo soterrado del ejército, van a enfrentar la avanzada guerrillera son los grupos paramilitares, que desde 1994 adoptan el nombre de “Autodefensas Unidas de Colombia”. La lucha entre ambas organizaciones se vuelve una clara contienda por el control del territorio, sobre todo de zonas como el Putumayo y el Meta que se caracterizan por el cultivo de coca.

Con la llegada del presidente Uribe, en el 2002, y su política de seguridad, las FARC empezaron a perder sus territorios estratégicos y muchos de sus combatientes y jefes fueron capturados o muertos en combate con un ejército y una policía que, desde 1998, se han fortificado a partir del incremento en el presupuesto destinado para la seguridad y por el apoyo de proyectos como el Plan Colombia, financiado por los Estados Unidos para erradicar cultivos ilícitos. Con todo y el mejoramiento de las fuerzas militares, las FARC, aunque disminuida, no ha podido ser vencida militarmente, tal y como lo había prometido el presidente Uribe en su primer cuatrienio de gobierno.

Los grupos paramilitares, por su parte, aprovecharon la política de Justicia y Paz propuesta por el gobierno para desmovilizarse. Aún así, este proceso de desmovilización ha dejado muchas dudas. Detrás de algunas organizaciones paramilitares, se han infiltrado capos de la droga que haciéndose pasar por miembros de las autodefensas buscaban ser “perdonados” y, por lo tanto, evadir el castigo por sus delitos.

El deterioro de la legitimidad del Estado, el fin del modelo proteccionista y el consecuente avance de una política de apertura económica, junto con la escalada de violencia generada por el terrorismo y la lucha subversiva que caracterizarán los finales de los 80's, la década de los 90's y los inicios del nuevo siglo, pondrán claramente en peligro los intereses de los sectores medios. Quizás por esto no sea gratuito que una de las iniciativas más importantes para solucionar los problemas de violencia y de legitimidad de las instituciones estatales, venga de un grupo de jóvenes estudiantes de universidades de clases medias, que agrupados en el Movimiento por la séptima papeleta, difunden la necesidad de votar una reforma Constituyente.

Las propuestas de reforma política van a estar acompañadas de una importante movilización nacional por la paz y contra la reestructuración de las

empresas del Estado, dinamizada por los sectores de clases medias durante toda la década de los noventa y en los primeros años del dos mil. En este contexto es importante señalar la movilización generada por el referendo que convocó, con el apoyo de la elite política parlamentaria, el presidente Uribe en el primer año de su mandato. Este referendo combinaba una serie de preguntas que incluían desde la pérdida de los derechos políticos, la reducción del Congreso, la congelación de los salarios y pensiones mayores de dos salarios mínimos y hasta la supresión de las Contralorías buscaba, según palabras del mismo presidente: “luchar contra la corrupción y la politiquería”.

Al proponer un referendo que combinara aspectos políticos y administrativos, pero sobre todo que tuviera un importante impacto a nivel de los empleados públicos (congelar salarios y suprimir las Contralorías), generó un importante proceso de movilización contra él: “NO al referendo”. Este movimiento logró detener la iniciativa del gobierno, pues aunque la mayoría de votos de los ciudadanos fueron por el SÍ, el número de votantes del NO alcanzó el 25% del censo electoral establecido por la norma para que fuera válido el referendo. La consulta del referendo se realizó el 25 de agosto de 2003 y contó con la participación de organizaciones sindicales de empleados públicos, partidos políticos, empresarios y coaliciones que se constituyeron para avalar o desaprobar el mecanismo de participación.

A diferencia de los dos períodos anteriores (apogeo y transición) –en donde las medidas proteccionistas asumidas por el Estado y por la organizaciones privadas aseguraron una relativa protección que impulsó el crecimiento y la expansión de las capas medias en América Latina– en este momento, el advenimiento de la crisis generada por la implementación de las políticas neo liberales afectó profundamente a las capas medias en toda la región reduciendo el incremento de sus ingresos y precarizando y desestabilizando su actividad laboral.

Los gobiernos jugaron también un papel relevante en dicho proceso, pues como sucedió en el caso colombiano, hicieron recaer sobre dichos grupos una importante carga impositiva, a través de la cual se buscaba paliar, mediante una política de subsidios, los efectos de la crisis en los sectores menos favorecidos. Esta situación, aunada a un incremento de la oferta profesional producto del aumento del número de egresados, ha disminuido la competitividad de los profesionales haciendo aún más difícil su contratación en empleos ajustados a sus expectativas laborales.

Vulnerables ante los cambios económicos y las dinámicas del mercado, hoy los profesionales son en general en toda América Latina los grandes “perdedores” del ajuste neo-liberal; pues si la participación de los más pobres, en lo que respecta a la distribución del ingreso (ubicada entre el 1 y 4 décil) mejoró entre 1990–2005 –reduciendo de esta manera la pobreza

en la región—; la participación de la clase media (deciles 5 al 9) empeoró, la distribución del ingreso de estos sectores disminuyó en Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Colombia, Ecuador, Nicaragua, Paraguay, Perú y Venezuela y aumentó en Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá y Uruguay. El 10% más rico de la población aumenta su participación en 8 países y la reduce en los otros 8 de los que se tiene información (Martínez, 2008: 25). Así las cosas, mientras los pobres mejoraron y los ricos disminuyeron y aumentaron en forma proporcional su participación en la distribución del ingreso, las clases medias vieron reducir su participación en la mayoría de los países del continente.

Cali: el perfil de una ciudad en crisis

Cali es la principal ciudad del sur occidente colombiano y cuenta con una población aproximada de 2'244.639 habitantes, de los cuales 52,8% son mujeres y el 47,2% son hombres (DANE—Perfil Municipal 2010). Con una tasa de crecimiento promedio anual que oscilaba entre el 8,25 % y el 7,24%, Cali pasó de tener 27.747 habitantes en 1912, a 101.883 habitantes en 1938, y a 636.629 en 1964. A partir de este último año la tendencia se ha ido reduciendo hasta lograr una tasa de crecimiento de 1,81% a partir del año 2005 (Castro, Posada, y Viáfara, 2009:167). “El efecto del crecimiento de la población fue más intenso por la consolidación del proceso de industrialización por Sustitución de Importaciones, que implicaba un cambio en la producción de bienes de consumo hacia los bienes intermedios y de capital, y que trajo oleadas de migrantes hacia la ciudad” (Vásquez, 2001:188). A este proceso se le sumó la migración que generó la violencia de los años cincuenta en las ciudades colombianas.

La población de Cali se encuentra distribuida en 22 comunas “que constituyen el 98,28% de la población en cabecera, mientras que el resto, 1.72% vive en el área rural (Castro, Posada y Viáfara, 2009: 169). La comuna 6, (202.440), la comuna 13 (179.017) y la comuna 14 (178.476) concentran el mayor número de habitantes (Cali en cifras, 2010). En lo que atañe a la estructura de edades de la población, las proyecciones realizadas muestran “una menor participación de los grupos etarios más jóvenes, un ensanchamiento de la población en edades productivas y un incremento todavía moderado de la parte superior” (Castro, Posada y Viáfara, op cit 176). Esto quiere decir, que para el 2015 habrá un importante aumento de la población en edad de trabajar (66,3%) y una reducción de la población más joven entre 0–15 años, (23.7%). Situación que puede derivar en una mejora de la productividad de la población económicamente activa, si se cuenta con los recursos y la infraestructura adecuada en salud y educación.

Desde que la ciudad se convirtió en la capital del recién creado Departamento del Valle del Cauca en 1911, el desarrollo de Cali, al igual que el

de otras ciudades del país, ha estado fuertemente marcado por los cambios que se derivan de la economía, los procesos de configuración y modernización del Estado, así como por las distintas dinámicas que han caracterizado el conflicto en la región y en el país. Estos procesos se han desarrollado de manera paralela con una particularidad y es que el crecimiento económico de la ciudad ha sido estable, a excepción de los períodos que van de 1948 a 1964 (determinado por la violencia partidista) y entre los años de 1997 y 2000 de fuerte recesión económica para el país y de un aumento en la escalada del conflicto en la región producido por el desmantelamiento del Cartel de Cali, la presencia de nuevos carteles de la droga y de la guerrilla de las FARC cada vez más activa en la zona.

Paradójicamente, este crecimiento no ha significado una disminución de la pobreza, ni del conflicto, ni tampoco un aumento en la eficiencia y en la eficacia de las instituciones del Estado. Por el contrario, la brecha entre ricos y pobres se ha ensanchado. Entre 1991 y 1996, el porcentaje de personas en situación de pobreza pasó de 51% a 57,5 % en el total nacional, de 43% a 49% en las zonas urbana y de 70% a 78% en las zonas rurales (Núñez, Ramírez y Cuesta, 2006:7).

En los años posteriores a la recesión entre el 2000 y el 2004, la pobreza tuvo una tendencia a la baja, pero este comportamiento no se mantuvo durante todo el período y en el 2002 alcanza el porcentaje observado en 1999, 57,5%. Para el 2004, se observa una mejora de 7 puntos porcentuales en el sector rural, pero la pobreza en las zonas urbanas se mantiene en niveles superiores a los observados en 1999 (Núñez, Ramírez y Cuesta, Op cit, 7). En el 2008, por ejemplo, la pobreza corresponde al 58,28% de los hogares caleños. Esto quiere decir que más de la mitad de la población de Cali, poseía durante este año unos ingresos *per cápita* por hogar menores de \$ 302.625 al año (Millan, 2011:26).

En lo que respecta a la desigualdad para la ciudad de Cali, en el estudio realizado por Urrea y Viáfara (2008) sobre la población afrocolombiana e indígena en el municipio de Cali, se propone una lectura de patrones socio-demográficos diferenciados a partir de 4 grupos de comunas. El primer grupo de comunas ubicado en la zona oriental de la ciudad concentran el 42,7% de la población en el municipio y el 66,5% de la población negra de Cali. Se caracteriza por una mayor proporción de niños y adolescentes, que implica valores más altos de los índices de dependencia, en especial el juvenil, razón niños-mujeres, índices de masculinidad y tasas de fecundidad (Urrea y Viáfara, citados por Castro, Posada y Viáfara, 2009: 182).

El segundo grupo, concentra el 32,2% de la población del municipio y el 22,7% de los afrocolombianos. “En este grupo ya se observa una menor participación de niños y adolescentes, lo que se traduce en un aumento de la población en edades productivas y por encima de los 65 años, menores

índices de dependencia juvenil y total, razón de niños mujeres y tasas de fecundidad, que en el grupo anterior” (Castro, Posada y Viafara, op cit, 182).

El tercer conglomerado concentra el 11% de la población caleña y el 5,3% de la gente negra de Cali. A nivel socio demográfico las comunas que conforman la zona de ladera, tiene un comportamiento similar al del grupo uno, y finalmente el cuarto grupo de comunas, ubicado en el sur de la ciudad, concentra el 15,1% de la población del municipio y el 5,5% de la población afrocolombiana. Su estructura demográfica presenta una reducida participación de niños y adolescentes, una gran participación de población en edades productivas y mayor envejecimiento de la población. La razón niños–mujeres, los índices de masculinidad y las tasas de fecundidad son menores (Óp. Cit., 183).

En lo que tiene que ver con la seguridad ciudadana, entre 1999 y el 2009 hubo un importante incremento en el número total de delitos cometidos en la ciudad, pues se pasó de 9.393 en 1999, a 15.639 en el 2000, hasta llegar a 25.877 en el 2009, respectivamente (Fuente: Cali en cifras 2005, 2010). Este panorama se ensombrece todavía más con la crisis administrativa y de pérdida de legitimidad de las instituciones del Estado, que han caracterizado las últimas administraciones del municipio, así como por la pérdida de liderazgo político de los partidos.

En lo que se refiere al desempeño de la economía, como lo muestra el profesor Banguero (2004), entre 1960 y 1995, la economía del Valle del Cauca creció a una tasa promedio del 4,96%, superior a la tasa de crecimiento de la economía colombiana 4,48%. A mediados de los ochenta, la tasa de crecimiento del Departamento superará ligeramente la tasa de crecimiento nacional por una década, hasta 1995. Pese a este incremento, “esta dinámica presenta un grado mayor de inestabilidad al observarse grandes fluctuaciones en la tasa de crecimiento de un período a otro... sobre todo, a partir de 1985” (Banguero et al, 2004:66)

La causa de dicha inestabilidad se explica porque a diferencia de otras regiones, “las exportaciones en el sector industrial que presenta el Valle del Cauca frente a la nación puede hacer más vulnerable a la economía regional frente a choques externos (Echevarría, Zuleta y Fambioni, 2002:18). La concentración de las exportaciones en tres sectores: 1) Alimentos y bebidas, 2) Químicos, abonos, jabones, medicamentos y productos farmacéuticos, y 3) Papel e imprentas presentan ciertos riesgos para la estructura exportadora del departamento: “en primer lugar, varios de los productos que lideran las ventas externas son muy sensibles a las políticas comerciales de los países socios (azúcar y confecciones) y, en segundo lugar, que dependen de acuerdos comerciales que otorgan protección (papel y editoriales en la CAN)” (Aguado, 2005: 6).

Tabla 17. Crecimiento del PIB, Valle del Cauca y Colombia 1990–2003

Estadística descriptiva/Región	Valle del Cauca	Colombia
Media	3,08%	2,76%
Máximo	10,81%	5,81%
Mínimo	-3,56%	-4,33%
Desviación estándar	0,0415	0,0258
CV	1,35	0,94

CV: Coeficiente de variación de Pearson.

Fuente: Aguado (2005).

Como lo muestra la Tabla No 17, el coeficiente de variación de Pearson (CV) evidencia que la dispersión relativa en el crecimiento regional es mayor 1,35 que la del ámbito nacional 0,94, lo que evidencia que la economía del departamento fluctúa mucho más que la economía nacional. Esto en un contexto en donde, como lo muestran los datos, el crecimiento económico de la región es mayor que el crecimiento económico nacional. Así, mientras el crecimiento del PIB regional en el período 1990–2003 fue de 3,08%, a nivel nacional fue menor de 2,76%. Lo mismo puede observarse con los valores máximos de crecimiento, mientras el departamento creció a razón del 10,81%, el país sólo alcanzó el 5,81%. Igual con los valores mínimos de crecimiento, la diferencia es menor en la región, -3,56 % frente a -4,33% en Colombia, para el año 1999 (Aguado, 2005: 7).

A este panorama es importante sumarle que dos, de los cuatro sectores que tradicionalmente han conformado la estructura productiva del Valle del Cauca, la industria manufacturera y el sector de servicios (comercio) son los principales afectados por los shocks de política económica (tasa de cambio, de interés y condiciones crediticias) y en el plano fiscal por el aumento de las tasas impositivas (Aguado, 2005:8). La participación media en el valor agregado del departamento para el período 1992–2003 fue la siguiente: industria manufacturera (19,8%), alquiler de vivienda (16,34%), servicios del gobierno (12,0%) y comercio (11,79%) (Aguado, Op Cit., p. 7-8).

Entre 1996 y 1999, durante el pico más alto de la crisis, la industria manufacturera, “fue la que tuvo la mayor contracción en la participación en el valor agregado regional, un 2,7%, seguido de los sectores de comercio con un 2,05% y de la construcción con 2,05%, sectores tradicionalmente intensivos de trabajo” (Op. Cit., 9).

La especialización sectorial del Valle del Cauca concentrada en actividades como la industria, la construcción y el comercio, en la medida en que dependen tanto de la política económica y el comportamiento de los socios comerciales en las exportaciones, contribuyen a generar una mayor volatilidad económica a lo largo del tiempo.

El carácter cíclico y variable de la economía vallecaucana parecen ser generados por razones de tipo tecnológico asociados a la productividad, tal y como lo muestra la Tabla 18, en la que es posible constatar cómo la tasa decreciente del producto *per cápita* del Valle, entre 1996-2003, está estrechamente relacionada con la productividad media en el mismo periodo. Así mientras en 1996, el producto *per cápita* era de 0,817, la productividad media representaba 1,801, para el 2000, el producto *per cápita* desciende a razón de 0,734 y la productividad media decae, también, a 1,632. Finalmente, en el 2003, dicha tendencia presenta un ligero mejoramiento en el producto *per cápita* 0,725, pero mantiene una disposición decreciente a nivel del productividad media 1,564.

Tabla 18. Descomposición del PIB per cápita 1996-2003 (Logaritmo de las variables)

Valle del Cauca	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Producto per cápita	0,817	0,803	0,793	0,740	0,734	0,746	0,716	0,725
Productividad media	1,801	1,750	1,735	1,671	1,655	1,632	1,590	1,564

Fuente: Aguado, 2005.

Para el caso de Cali, la década del noventa inició con altas tasas de crecimiento del PIB. En los primeros cuatro años, dicho crecimiento es del 9,57 % (Alonso y Solano, 2004:46). Sin embargo, en 1995 inicia una tendencia decreciente del PIB que llega hasta 1996, con una contracción del PIB del 3,85%. Las razones de dicha tendencia, según Alonso y Solano, están en la caída de la productividad de la vivienda, el comercio y el sector industrial. En 1997 aunque hay una clara recuperación, PIB de 4,55% para el año de 1999, el PIB desciende a -9,96%. Entre el 2000 y el 2001, hay de nuevo un crecimiento del PIB, del orden del 3,168% y 3,170% generado fundamentalmente por el comercio. Para el 2006, el PIB se estima en \$ 14 billones, según datos del 2006 “lo que significa que representa alrededor del 60% del PIB regional y cerca del 7% del total nacional” (Echeverry, y Silva, 2009: 430).

Aunque, entre 1991-2006, el PIB de Cali y el Valle del Cauca se ubicaron por debajo de la tendencia de la economía nacional (7,23% y 0,66% respectivamente), “la tasa de crecimiento anual durante el periodo 2005–2007 en el Valle del Cauca (5,36%) ha tenido el mejor desempeño entre Antioquia (5,29%), Bogotá (4,99%), Cali (4,23%) y Colombia (4,77%), mientras que Cali, tiene el menor, sin ser bajo” (Millan, 2009: 379).

En lo que respecta a las empresas, la Cámara de Comercio de Cali reporta que en la ciudad existen, para el 2008, 74.300 empresas. “De ellas, el 98% son micro y pequeñas empresas. Con predominio de las empresas que son poco más del 90%. Esto significa que las grandes y medianas empresas son apenas el 2%, incrementándose el componente de las empresas

medianas, lo que demuestra que al menos el 1% de las empresas en Cali son grandes” (Echeverry, y Silva, 2009: 431).

Al igual que la crisis económica del departamento, la crisis económica de la ciudad que caracterizó la década de los noventa, ha sido explicada por una caída de la tasa de productividad. La Tabla No.19, muestra cómo “el producto medio por trabajador fue responsable del crecimiento del PIB per cápita en 9,22% y 8,24% en 1992 y 1994, respectivamente” (Alonso y Solano, 2004:54) y cómo ese mismo producto medio explica la caída del PIB per cápita en los años más graves de la crisis de la década de los noventa.

Tabla 19. Descomposición del PIB per cápita caleño

Año	%Producto medio por trabajador	% Ocupados/ Población	%PIB per cápita
1991	-3,22	8,00	4,52
1992	9,89	-0,61	9,22
1993	-1,04	5,18	4,09
1994	9,11	-0,81	8,23
1995	2,75	-1,94	0,75
1996	0,83	-7,00	-6,22
1997	-2,69	4,79	1,97
1998	-5,25	-1,54	-6,71
1999	-17,52	6,57	-12,10
2000	2,54	-1,74	0,75

Fuente: Alonso y Solano, 2004.

Alonso y Solano (2004) y Millán (2009) formulan algunas hipótesis para explicar la caída de la productividad en el municipio de Cali. Los dos primeros autores señalan cómo un primer factor de caída de la productividad al narcotráfico, “el cual ha afectado de forma diferenciada el producto medio por trabajador en Cali que a nivel nacional” (Alonso y Solano, 2004: 55), y segundo, el deterioro de la infraestructura de la ciudad.

Felipe Millán por su parte, identifica el problema de la baja productividad con un fallo en las formas de incrementar la productividad, pues no propenden por la inclusión social “como los contrato a término indefinido de corto plazo, la vinculación a través de empresas de empleo temporal; las Cooperativas de trabajo Asociado –CTA, las Empresas Asociativas de Trabajadores– EAT... usualmente precarizan las condiciones de los trabajadores, perpetúan la desigualdad y terminan rompiendo el equilibrio social” (Millan, 2009:386).

Para comprender mejor los efectos de la crisis económica que ha caracterizado a la ciudad en los últimos años, es importante también revisar datos sobre el porcentaje de disolución empresarial, la cual presentó los puntos porcentuales más altos en el año de 1999, 17,1% y después del

2001 comenzó un proceso de recuperación de las empresas que se manifiesta en un freno relativo pero constante del proceso de disolución. En el 2001 el porcentaje de disolución fue del 7,6% y en el 2002, del 11,1%.

Por otra parte, en lo que tiene que ver con los indicadores del mercado de trabajo, tal y como lo muestra la Tabla 20, si bien es cierto que entre 1999 y el 2001, la tasa de desempleo obtuvo puntos porcentuales que oscilaban entre el 20% y el 18%, después del 2002, la tasa de desempleo ha bajado hasta alcanzar en el 2007, 11,3%, para volverse a incrementar de nuevo a partir del 2009 a razón del 13,6%.

Tabla 20. Población económicamente activa (PEA) y tasa de desempleo 1999–2010

Descripción	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007	2009	2010
PEA	1.129	1.196	1.165	1.182	1.231	1.239	1.289	1.155	1.237	1.253
PEA Ocupada	898	945	953	995	1.042	1.062	1.123	1.025	1.069	1.080
Tasa de desempleo	20,5%	21,0%	18,2%	15,9%	15,4%	14,3%	12,9%	11,3%	13,6%	13,7%

Fuente: Cali en Cifras (2006, 2010), Departamento Administrativo de Planeación Municipal

La población desocupada entre el 2002 y el 2005 presentó un incremento de casi 10.000 personas cesantes, lo que no refleja la reducción de 3 puntos porcentuales que presentó la tasa de desempleo en el mismo período. De esta forma, crece la población desocupada cesante pero también la población económicamente activa, lo que evidencia una señal de recuperación económica. La particularidad de los datos puede ser el resultado de la interacción entre la búsqueda de empleo en la población desocupada y la inactiva (quienes corresponden a los buscadores de empleo que logra ubicarse laboralmente, no todos de manera inmediata). Por rangos de edad se observa que la mayor población de desocupados cesantes corresponde a la población entre los 25 y 55 años.

Tabla 21. Población desocupada cesante según grupos de edad (miles). Cali–Yumbo 2002–2006

Grupos de edad	2002	2003	2004	2005	2006
De 12 a 17	160	180	161	162	170
De 18 a 24	6	6	4	5	8
De 25 a 55	56	56	48	55	48
De 56 y Mas	90	106	97	93	103
Total ocupados	8	12	11	10	10

Fuente: Aguado (2006)

Al igual que otras ciudades de América Latina, el desarrollo urbanístico de Cali estuvo asociado a la importancia histórica que tuvieron las ciudades en los siglos precedentes. Como todos los asentamientos españoles, el ordenamiento territorial de la ciudad “concentraba a la plaza mayor los símbolos de la vida civil y religiosa, algunos almacenes comerciales y las casas altas de los hijos privilegiados” (Goueset y Mesalier, 2007:42–43). Desde su fundación, la ciudad fue concebida como un cruce de caminos entre las ciudades de Quito, Lima y Santa Fé, epicentros administrativos de la colonia

El auge minero en la región pacífica, a finales del siglo XVII, y la formación de haciendas, en el siglo XVIII, consolidaron la vocación agrícola de la región, hasta mediados del siglo XX. Bonanzas de tabaco, café, caucho y el inicio del cultivo de caña de azúcar en el siglo XIX, contribuirían a la expansión agrícola y comercial de la región transformando paulatinamente el ordenamiento urbano de la ciudad, concentrado en la plaza principal hasta dar paso a una estructura en tres direcciones, que superaba la linealidad de la ciudad colonial.

La construcción del ferrocarril del pacífico (1915) y su ampliación hacia el sur (Popayán) y al norte (Cartago), así como la construcción de la carretera Armenia–Ibagué (1928) transformarían la superficie urbana de la ciudad. Entre 1910 y 1915 la ciudad alcanzó una tasa de crecimiento demográfico anual de 7,03%, pero la cabecera sólo se amplió el 2,82%, por esta razón más que una expansión del área territorial se dio un incremento de la densidad urbana, de 78.8 a 100.7 habitantes por hectárea (CIDSE–EMCALI, 1995).

El modelo agrícola que se desarrolló en la región, basado en el cultivo de la caña de azúcar, fue complementado con el surgimiento de una industria liviana de producción de bienes de consumo: textiles, cerveza, gaseosa, cigarrillos. Entre 1929 y 1933, la tasa de crecimiento anual de la población urbana fue del 6,37%, lo que se tradujo en la creación de nuevos barrios como: Granada, Juanambú y Centenario y hacia el sur se inicia el poblamiento y conformación del barrio Alameda (CIDSE–EMCALI, Op. Cit.: 37–40).

Para 1945 como lo muestra la Tabla No. 22, el área de la cabecera municipal creció el 7,84% producto del movimiento migratorio que llegó a la ciudad durante el periodo. El aumento de la población incrementó el número de hectáreas a 435 y produjo el surgimiento de barrios ilegales como: Terrón Colorado, Pueblo de Lata, Porvenir, Benjamín Herrera y Siloé.

Tabla 22. Crecimiento de la ciudad de Cali 1910–1945

	1910	1915	1922	1928	1933	1945
Población municipal	26356	37015	56323	75670	91820	190015
	1910	1915	1922	1928	1933	1945
Tasa de crecimiento población municipal	0	6,57	5,43	4,63	3,37	7,99
Tasa vegetativa	0	2,04	2,14	2,22	2,29	2,54
Tasa migratoria	0	4,53	3,29	2,4	1,08	5,45
Población cabecera	13765	20136	32310	49794	67809	154876
Área municipal (has)	51300	51300	51300	51300	51300	51300
Área cabecera (urbana)	174	200	256	279	295	730
Densidad bruta población urbana	78.8	100.7	126.2	178.5	230	212

Fuente: CIDSE–EMCALI, 1995.

Entre 1945 y 1958 hubo un acelerado crecimiento de las industrias en el área de Cali–Yumbo, lo que promovió el desarrollo de la ciudad hacia el norte, hacia el oeste y hacia el sur. A este proceso, se le sumó el éxodo que propició la violencia que caracterizó el campo colombiano entre 1940 y 1950.

Para la década del sesenta, la presión demográfica sobre la ciudad originó un proceso de agitación social y lucha por la vivienda a través de la creación de nuevas invasiones y barrios piratas, como los que se generaron en: el Paso del Comercio, Alfonso López, El Rodeo, El Vergel y Agua blanca (Cali 450 años, 1984:58). Para 1970, la construcción de vías de infraestructura destinadas a la realización de los juegos panamericanos reformó la fisionomía de la ciudad. De esta época son: El Coliseo del Pueblo, el Velódromo, El complejo deportivo del Antiguo Hipódromo, entre otros.

La década de los ochenta estuvo marcada por una reactivación de la economía estrechamente ligada con el crecimiento del sector terciario y el desarrollo de las actividades del narcotráfico. El auge del negocio de las drogas ilícitas en la ciudad, se expresó en un notable incremento de la construcción y de valorización de la tierra, lo que atrajo nuevas oleadas de migrantes, que buscaban nuevas oportunidades de trabajo. A este proceso se integraron, a comienzos de los noventa, las poblaciones afectadas por el conflicto armado en las zonas rurales.

El resultado del proceso de expansión urbana de la ciudad, es el de un crecimiento diferenciado y segmentado “que se complejiza y profundiza con el crecimiento de la población, la expansión urbanística, el incremento de los índices de pobreza y la diversidad étnica, reconocida a partir de la división social y cultural del trabajo y de la visibilización de actores y grupos históricamente relegados por los procesos urbanos” (Lara, 2009: 229).

El crecimiento diferenciado de la ciudad se hace evidente en la composición e integración administrativa de la misma. De las 22 comunas que

integran el casco urbano de Cali, en 18 predominan los estratos más bajos (en 4 comunas el estrato moda es 1; en 4 comunas, ese estrato es 2; en 10 comunas corresponde al estrato 3; en 3 comunas, el estrato es 5 y en sólo 1 comuna el estrato moda es 6) (Lara, 2009: 229).

Tabla 23. Estrato moda de la ciudad de Cali

Año/Total	2005	2006	2007	2008
Total	3	3	3	2

Fuente: Lara (2009)

El predominio en la ciudad del estrato 3 entre el 2005 y el 2007, presenta para el 2008 un descenso al estrato, 2 que se explica por el desequilibrio que caracteriza las comunas. Así, mientras las comunas 4 y 15 y 18 sufren un empobrecimiento agudo que expresa con el descenso de la comuna 4, de estrato 3 a 2, de las comunas 18 y 19 de estrato 3 a 1 y de estrato 5 a 4, respectivamente; la comuna 15, en cambio, pasa de estrato 1 a 2 (Lara, 230).

La degradación de estratos y la diferenciación en general de las comunas en la ciudad, está estrechamente ligada con la demanda de bienes y servicios públicos y sociales dentro de los cuales se encuentran salud y educación. “La precaria prestación de estos servicios constituye uno de los factores que se cruzan no sólo en la obstaculización de las condiciones para la reproducción social sino de la movilidad y promoción de buena parte de los pobladores de la ciudad” (Lara, 232).

Si bien las consecuencias de la crisis económica se han reducido por un cierto mejoramiento de la economía (disminución de la tasa de desempleo de 14, 3% en el 2004 a 13,7% en el 2010 y un crecimiento anual por encima del 5% después de 2004, según datos del DANE, 2006, 2010) y de la percepción política del país, derivada de los gobiernos del presidente Uribe, no es posible plantear que se esté observando una salida para la crisis económica y social, a pesar del aumento del PIB. Para el caso de Cali, aunque se reconoce un proceso de reactivación económica para el 2001, como lo plantea el Informe de Coyuntura Económica del Valle del Cauca 2001, el promedio del índice de ingreso de la calidad del empleo se incrementa durante este período 0.1306 en el 2003, pero empieza a decrecer hasta alcanzar 0.1228 en el 2006 (Prieto, 2009:30). El panorama es mucho más alarmante, si se tiene en cuenta la situación general de la ciudad (incremento de la inseguridad) y los problemas de gobernabilidad (corrupción de funcionarios públicos, despilfarro de los dineros públicos, etc.), que ésta ha presentado en los dos últimos periodos de gobierno local, que terminaron con la destitución de un Alcalde y un Gobernador.

Conclusiones generales

La aproximación histórica realizada a las clases medias en la sociedad colombiana permitió evidenciar cuatro grandes características que han definido su evolución como grupo desde la primera mitad del siglo XX hasta los primeros años del nuevo siglo:

1. La influencia que ha tenido en su emergencia y posterior crisis como grupo social, los cambios generados por la implementación de modelos económicos, (sustitución de importaciones y liberalización del mercado), en la sociedad colombiana.
2. La identificación de una condición permanente de vulnerabilidad que se deriva de la débil configuración institucional del Estado reflejada en su incapacidad para regular el conflicto, responde a las expectativas de los ciudadanos y garantizar su protección, pero también de la dependencia que los miembros de dichos grupos tienen frente a sus ingresos salariales como único recurso para satisfacer sus necesidades básicas de supervivencia y de seguridad.

La vulnerabilidad de las capas medias ha estado estrechamente relacionada con el modelo económico en boga, así mientras en los 30 años que se aplicó en la economía colombiana el modelo de sustitución de importaciones, las clases medias en general experimentaron un importante crecimiento y expansión, en los 16 años que siguieron a la implementación del modelo de liberalización del mercado, algunas de las sub categorías (como un importante sector de los vendedores del comercio) que conforman dichas capas dejaron de pertenecer a las clases medias para empezar a hacer parte de un proletariado no manual y otras como los grupos profesionales, objeto de esta investigación, presentaron tasas de desempleo permanentes, una significativa reducción de sus ingresos y empezaron a engrosar la categoría de los independientes y los informales, en razón a la pérdida de su vinculación laboral.

3. El crecimiento, sin precedentes de la educación superior en la sociedad colombiana, expresado en un importante aumento de las universidades, sobre todo de carácter privado y el número de estudiantes matriculadas en todos los campos del conocimiento. La expansión de la educación superior constituyó un importante mecanismo de ascenso y movilización social mientras existió una articulación entre las demandas laborales de calificación y la oferta de profesionales egresados. Cuando por razones de la crisis, el estancamiento económico y la falta de una política de planificación de la formación se rompió dicha vinculación con el mercado de trabajo, se generó un proceso de sobre calificación, para el 2006 el porcentaje de so-

bre educación en Cali era del 14,75% (Montoya 2008:34) que no ha significado un mejoramiento de las expectativas salariales y sociales sino que lo que ha producido son niveles más altos de exigencia para la contratación en el mercado laboral. Según el estudio realizado por Montoya, las personas con mayor calificación perciben ingresos desde 26,9% hasta 44% menores, con una probabilidad del 95%.

4. El incremento de la crisis política y la escalada del conflicto han caracterizado el periodo de desarrollo de las capas medias. Aunque dichos sectores pudieron mantenerse, en algunos periodos como el de la violencia de los años cincuenta, al margen del conflicto violento, desde finales de la década de los ochenta, con el aumento del conflicto a nivel urbano las capas medias han sido, como otros sectores sociales, afectados por el conflicto armado. Aunque es importante señalar que con los gobiernos del actual presidente Uribe, ha habido una reducción de la violencia y de los indicadores de delincuencia urbanos y rurales, el conflicto con los grupos armados y con el narcotráfico está lejos de ser resuelto.

En lo que respecta a la ciudad de Cali, escenario en el que se desarrolla esta investigación, si bien los cambios económicos operados han estado en consonancia con las transformaciones realizadas en la sociedad colombiana, es importante resaltar dos aspectos que definen los procesos económicos de la región: la volatilidad de los sectores sobre los cuales se estructura la economía en la región y la ciudad (industria y servicios) y el fuerte impacto que ha tenido sobre el PIB del municipio la caída de la productividad media. Ambos aspectos sumados a un crecimiento urbano diferenciado y segmentado y un aumento de las desigualdades, inciden negativamente en la superación de la pobreza, el incremento del empleo y la competitividad.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

¿CÓMO ESTUDIAR LAS CLASES MEDIAS EN LA SOCIEDAD COLOMBIANA? CONCEPTOS Y TEORÍAS

Los cambios que han caracterizado la evolución de las clases medias en la sociedad colombiana desde la segunda mitad del siglo XX y los primeros años del siglo XXI requieren herramientas teóricas que a la vez que nos permitan comprender las especificidades de dichos cambios nos ayuden a interpretar los principales rasgos económicos, sociales y culturales que han identificado a las capas medias, sus rupturas y continuidades de una generación a otra.

El propósito de este segundo capítulo del documento, compuesto por tres numerales es definir las principales teorías y categorías conceptuales, a partir de las cuales se aborda en esta investigación el estudio de las clases medias colombianas. Para ello se propone en las dos primeras partes del texto un recorrido por los principales conceptos que han caracterizado los estudios sobre clases medias, con un especial énfasis sobre los trabajos desarrollados en América Latina. Como resultado de este trabajo de definición conceptual, en el numeral segundo se describen los principales criterios que van configurar el concepto de clase media utilizado en el estudio.

La tercera parte va a centrarse en la definición de las categorías conceptuales que conforman el concepto de relación social, punto de vista escogido para abordar el estudio de las clases medias en esta investigación.

EL CONCEPTO DE “CLASES MEDIAS”

Categorías utilizadas para su definición

En relación con las otras dos categorías de clase, la clase burguesa y el proletariado, el concepto de “clase media” es el más difícil de definir, no

sólo por la posición que estos grupos ocupan en la estructura social –“lugar de incertidumbre y de indeterminaciones relativas entre los dos polos que conforman el campo de las clases sociales”(Bourdieu, 1979: 395)–, sino como consecuencia de dicha ubicación, por la heterogeneidad de su configuración, así como por la diversidad de características (políticas, sociales y culturales) que la constituyen.

Paradójicamente, el concepto de clase media aparece, por lo menos en los últimos 40 años, como un fenómeno central de la sociedad contemporánea que ha reclamado, pese a su alto nivel de indeterminación, la atención de la Sociología, en un contexto de análisis donde, como lo vimos más arriba, lo que está puesto en cuestión es la viabilidad y pertinencia misma de la categoría de clase.

A pesar que la referencia al concepto de clases medias no es reciente en teoría sociológica, pues tanto C. Marx, como M. Weber lo utilizaron en el marco de sus respectivas teorías sobre las clases y los grupos sociales, su emergencia en la discusión sociológica es relativamente nueva. Primero, porque en la teoría marxista, las clases intermedias estaban condenadas a proletarizarse y a integrarse con el proletariado, “las pequeñas clases medias anteriores, pequeños industriales, comerciantes, artesanos y campesinos caen en el proletariado por que de una parte, sus débiles capitales no les permiten utilizar los procedimientos de la gran industria y sucumben en su competencia con los grandes capitalistas y de otra parte, porque su habilidad técnica es depreciada por los nuevos métodos de producción” (Marx, 1962: 29–30). Y segundo, porque ni su número, ni su representatividad (en tanto la clase media estaba compuesta por campesinos, comerciantes y pequeños productores no asalariados) eran significativos, hasta ese momento, en la organización capitalista. En consecuencia, ambas consideraciones desplazaron el análisis hacia las otras dos clases, (burgueses y proletarios), que se consideraban ubicadas en la base del antagonismo del sistema capitalista.

En ese sentido, la revitalización del análisis de clases medias –que se manifiesta con “la expansión espectacular de estas capas sociales que no es asimilable ni a la burguesía comercial o de Estado ni a las clases populares” (Bosc, 2001:135)– es el resultado de grandes transformaciones en las sociedades occidentales vinculadas fundamentalmente a nivel económico, con importantes modificaciones en la lógica productiva y organizativa del capitalismo. A nivel cultural, la emergencia de nuevas visiones de mundo, estilos de vida en el sistema de valores y de prácticas culturales de las sociedades contemporáneas, son nuevos aspectos de revisión.

Como ocurre con las otras categorías que constituyen el análisis de clases, las diferentes interpretaciones sobre el fenómeno de las clases medias en la teoría sociológica explicitan el profundo debate que hay al interior

de la disciplina sobre las particularidades del concepto. Excepto, tal vez, su carácter heterogéneo y la dificultad de su clasificación, los demás elementos que las caracterizan son objeto de discusión entre las diferentes corrientes sociológicas que han abordado su estudio.

El objetivo, en esta parte del documento, es explicitar las particularidades de este debate a partir de una descripción de los principales análisis realizados sobre el concepto en sociología. Para su presentación, las diferentes aproximaciones se organizaran en 5 categorías: criterio de delimitación, configuración o división, valoración o reconocimiento como categoría social, origen y realización de acciones colectivas. Las categorías propuestas, tanto como el concepto que intentan abordar, muestran dificultades de definición. Muchos autores integran, en un mismo criterio, categorías diferentes, no pretenden, además, agotar la profundidad de la discusión, ni la variedad de los análisis, sino simplemente proponer una organización de la exposición de las tendencias teóricas más representativas alrededor de dicha discusión en la teoría sociológica.

Criterios de delimitación y clasificación

Debido a la heterogeneidad de grupos y de situaciones que caracterizan las diferentes divisiones en el interior de las clases medias, no existe un criterio específico a partir del cual se puedan establecer los límites del concepto; al contrario, lo que parece caracterizarles es la diversidad de perspectivas de delimitación. Es posible, sin embargo, partir de la revisión realizada para establecer de manera general tres grandes criterios: el primero, ligado al tipo de funciones que realizan; el segundo, a su situación o condición (social, laboral, etc.) en el sistema general del capitalismo; y el tercero a sus motivaciones y a sus características culturales.

En el marco del primer tipo de criterios, los estudios realizados por M. Halbwachs (1939), D. Monjardet y G. Benguigui (1982), Barbara y Jhon Ehrenreich (1979) y J. Goldthorpe (1980) constituyen una muestra importante de este tipo de categorización. Para M. Halbwachs, lo que define a todas las clases medias es una actividad técnica “que supone el conocimiento práctico de un cierto tipo de reglas y la aplicación bastante segura, bastante exacta de esas reglas, pero que no implica nada más” (Halbwachs, 1972:104). En ese orden de ideas, la tarea específica de los miembros de las clases medias es garantizar la reproductividad y el cumplimiento de dichas reglas, en otras palabras su aplicabilidad.

A diferencia del obrero que trabaja con objetos materiales inertes, el empleado está vinculado a otro tipo de materialidad, una “humanidad materializada, la cual constituye el tipo de actividad que los funcionarios y empleados desarrollan y bajo la cual ellos conciben el conjunto de los seres humanos” (106). El énfasis sobre el carácter material es importante

porque evidencia, por un lado, el papel que juegan funcionarios y empleados en una sociedad donde las relaciones humanas, a partir de las dinámicas del capitalismo, cobran cada vez más mayor importancia; y, de otro lado, el tipo de relación que los miembros de las clases medias establecen con las personas, con esa humanidad, está signada por la despersonalización. “Para la persona que lo recibe a usted detrás de una vitrina, su personalidad, sus orígenes, su rango social no le importan. Usted es un cliente, alguien por el cual ellos realizan esa actividad. Usted es para ellos una cosa” (106).

De esta manera, las relaciones se reducen a operaciones, a una estrategia de venta o de atención, que banaliza el contacto con las personas, en la medida en que son parte de una repetición, de una rutina. La clase media es representada, entonces, como un grupo sin voluntad, encargado de aplicar normas y reglas, de forma impersonal.

El trabajo de D. Monjardet y G. Benguigui (1982), por su parte, si bien coinciden de manera general con el tipo de funcionalidad que M. Halbwachs le atribuye a los miembros de las clases medias, toma distancia con los aspectos específicos de estas funciones, las características atribuidas a sus miembros y con el contexto en donde ubican su funcionamiento; es decir, en relación con el Estado y las relaciones de clase.

En relación con la función, para los dos autores las clases medias realizan una “*fonction d’encadrement*” (función de orientación), la cual consiste, básicamente, en un proceso donde opera “la traducción de la intención económica de los directivos (independientemente que sean capitalistas o no) en actividades que deben desarrollar los trabajadores” (Monjardet y Benguigui, 1982: 610).

Esta función atribuida a los estratos medios, se inscribe en una teoría general de las sociedades que los actores formulan y que es el resultado de la convergencia de dos órdenes de relación: las relaciones de clase y las relaciones entre el Estado y la Sociedad civil.

No podemos pensar nuestras sociedades como exclusivamente estructuradas y movilizadas ni por las relaciones de clases (independientemente si son o no polarizadas por las correlaciones entre capital y trabajo), ni por las relaciones entre el Estado y la Sociedad Civil. Las sociedades son precisamente incentivadas por la combinación, conjugación de estos dos órdenes de relación que se entrecruzan y se interrelacionan en todas las relaciones sociales (606).

Ambos órdenes darían existencia a dos ejes distintos: de un lado, el de relaciones de clase, que puede representarse de manera general a través de las relaciones sociales de producción y de intercambio principalmente económicos, y que puede definirse como eje del trabajo. De otro lado,

el orden de relación entre el Estado y la sociedad civil, llamado también “orden societal”, que se representa por el eje de las relaciones de gestión. Según los actores esos ejes se entrecruzan en una zona donde se localizan las clases medias” es el lugar de los aparatos, donde las clases media son, por su definición misma los agentes de orientación” (606).

La relación entre estos dos ejes, caracteriza, según los autores, el análisis de la sociedad, por lo tanto deben pensarse como dos dimensiones complementarias del análisis sociológico, que deben extenderse a la comprensión de todos los fenómenos sociales, particularmente, en relación con su entrecruzamiento.

El aparato será pues el lugar de este entrecruzamiento, instrumento de gestión tanto de las relaciones de clase, “gestión de la correlación entre capital y trabajo en la organización “como de las relaciones “entre el Estado y la Sociedad Civil”, es decir del “conjunto de aparatos administrativos, culturales e ideológicos que administran las otras tramas del tejido social” (p. 608)

Para D. Monjardet y G. Benguigui, la definición de aparatos marca de entrada la unidad de objeto de análisis clases medias, el cual implica una descripción de las diferencias entre los agentes de los aparatos de gestión del trabajo y los agentes de gestión de lo social, así como el establecimiento de sus interrelaciones. A partir de esta propuesta, el análisis de las clases medias no va a estar articulado, ni con en el tipo de individuos que conforman esta categoría, sus prácticas culturales o sociales, ni tampoco por su cantidad, sino por el examen de los aparatos mismos.

Barbara y Jhon Ehrenreich, por su parte, van a sostener como criterios que determinan, a la que ambos autores denominaron la “clase profesional y directiva”, su relación con la propiedad o posesión de los medios de producción y su función de control y administración de los procesos productivos. A partir del primer juicio, se distancian de de los sectores dominantes y mediante las actividades de control y administración de las capas obreras.

Finalmente, Jhon Goldthorpe (1980), desde una perspectiva relacional del análisis de clases, define las clases medias como “clases de servicio”. Los criterios utilizados por el autor, que fusionan aspectos vinculados con la actividad o función que cumplen como con algunas de sus características son los siguientes: la propiedad/no propiedad de los medios de producción; la diferencia entre empleadores, auto empleados y empleados; la distinción manual/no manual y agrícola; y el tipo de relación de empleo (tipo de contrato y la estabilidad de los ingresos que se obtienen del empleo).

Con base en estos sesgos analíticos, la clase de servicio se caracterizaría por no poseer los medios de producción; realizar actividades no manuales, tener la condición de empleados; un vínculo contractual difuso y a largo

plazo –que se expresa en oportunidades de hacer carrera–; existencia de honorarios e incentivos y una relación con los empleadores sustentada en la confianza. Es importante, sin embargo, señalar que dentro de esta categoría el autor adiciona ciertos componentes de la burguesía clásica como los hombres de negocio y los profesionales liberales. La relación confiable con los empleadores es concebida como producto de la autonomía, la autoridad y responsabilidad características de esta posición de clase.

El segundo tipo de criterios propuesto para la delimitación de las clases medias, hace referencia a la condición, posición o situación que identifica a los individuos en el marco del sistema capitalista. Las ideas de C. Wright Mills (1966) y Wright, Erick (1979) se inscriben en este tipo de categorización. Para Mills, el elemento que permite establecer la especificidad de las clases medias, es el empleo. “La situación de clase en su sentido más simple y objetivo depende del monto y de la fuente de los ingresos. Hoy es el empleo y no la propiedad la fuente de recursos para la mayoría de las personas” (Mills, 1966: 92).

La posibilidad para los miembros de las clases medias de vender sus servicios en el mercado de trabajo es, según el autor, el resultado de un proceso que se da fundamentalmente por el “paso de una estructura social sustentada en la propiedad a una estructura centrada en el empleo” (p. 85). Es allí, donde los empresarios propietarios, que hacían parte de la antigua clase media, pierden sus pequeñas propiedades ante los procesos de centralización de la propiedad que generó el desarrollo del capitalismo.

“la disminución numérica del antiguo sector independiente de las clases medias es consecuencia de la centralización de la propiedad. El crecimiento numérico de los nuevos empleados asalariados es debido a mecanismos industriales que han dado nacimiento a empleos nuevos” (p. 85).

Así las cosas, en las nuevas condiciones económicas generadas por el capitalismo, los miembros de las clases medias, llamados por Wright Mills “cuellos blancos”, van a conformarse en relación con el crecimiento del sector de servicios y con el desarrollo de grandes organismos privados y gubernamentales que caracterizan a las sociedades occidentales.

Para Wright, lo que determina a las clases medias es su posición contradictoria en la estructura social. Esta posición, para el autor, supone, más que una ubicación o posición específica, un conjunto de prácticas que se definen ejecutar actividades tanto de los capitalistas (ejercer autoridad en el proceso de trabajo) como de los proletarios (vender su fuerza de trabajo y no ser propietarios ni poseedores de los medios de producción). Ambos polos de su visión, las hace susceptibles de convertirse, por sus intereses materiales contradictorios, en un actor colectivo organizado.

En último lugar, el tercer criterio, ligado a las motivaciones y a las características culturales de las clases medias puede ser identificado en los

trabajos realizados por H. Mendras (1988), P. Bourdieu (1979), C. Baudelot, R. Establet y J. Malemort (1975); y Alvin Gouldner (1985). Para el primero, lo que caracteriza a las clases medias es la búsqueda “por afirmar un prestigio, un género de vida y un poder que lo aproxime a las elites, permitiéndole establecer sus distancias con los sectores populares” (Fr. Mendras, 1988:46).

Su rápido incremento en las sociedades europeas, junto con el desarrollo de una cultura relativamente nueva, las hacen, según H. Mendras, a partir de su metáfora cosmográfica una “*constellati n centrale*” de la sociedad. Esto significa que los grupos que se integran a esta constelación central presentan una gran movilidad, en este contexto: “La carrera, se convierte en una característica esencial de las profesiones medias, en las cuales normalmente se escala en grado, dignidad e ingreso de acuerdo con la antigüedad” (p.55). Sus estilos de vida y sus prácticas culturales se vuelven, también, una referencia para los otros grupos y categorías de la sociedad. En este orden de ideas, el grupo por excelencia de mayor incidencia cultural dentro de la constelación central serán, según el autor: “les cadres” (los gerentes).

Su influencia, sin embargo, no se circunscribe solamente a las galaxias cercanas a la constelación. En razón a su gran incremento y movilidad en la población, las clases medias son “hegemónicas, pues imponen sus modos de ver y de ser a las otras categorías” (p.57). En consecuencia, las clases medias constituyen, para H. Mendras un grupo, innovador, cuyas construcciones ideológicas y culturales influyen las otras categorías sociales.

Para P. Bourdieu (1979), por su parte, lo que identifica y caracteriza a la pequeña burguesía es su inclinación hacia la ascensión social. Esta inclinación, que se manifiesta fundamentalmente como “la preocupación de concentrar sus esfuerzos y de reducir sus costos” (Bourdieu, 1979:389), tiene como propósito principal romper con todos los lazos que lo identifiquen con la pobreza y el mundo popular, y así, construir un universo sustentado en el mérito y el esfuerzo individual.

El pequeño burgués es un “bourgeois en petit”, es decir, un burgués que se hace pequeño, como una estrategia para lograr sus propósitos sociales. “Habiendo ascendido socialmente hasta lograr olvidar su pasado proletario y buscando hacer parte de la burguesía, ellos deben en el futuro, para conseguir la acumulación necesaria a ese proceso de ascenso, prever los recursos necesarios para suplir su ausencia de capital” (p. 383). Para P. Bourdieu esta iniciativa, que se traduce en una fuerza adicional, no puede ejercerse sino negativamente, traducida en limitación y restricción.

No es por azar que el adjetivo pequeño puede ser ligado a todo lo que dicen, piensan o hacen los pequeños burgueses, incluyendo su misma moral. Su

punto fuerte es el hecho de ser estrictos y rigurosos. Ello representa una cierta forma de estrechez, de opresión, de susceptibilidad y de rigidez que se forja a fuerza de formalismo y escrúpulos. Pequeñas preocupaciones, pequeñas necesidades, la pequeña burguesía es una burguesía que vive de forma pequeña (390).

Consecuente con su teorización, la fuentes que permite explicar la orientación de las conducta pequeño burguesas están en sus disposiciones, en un habitus de clase pequeño burgués: “La realidad de las estrategias de acumulación cultural de la pequeña burguesía ascendente o de sus estrategias escolares, se comprende mejor si se les inscribe en el conjunto de disposiciones que conforman el habitus pequeño burgués: ascetismo, rigurosidad, legalismos”, tendencia a la acumulación bajo todas las formas” (382).

Independientemente del volumen de su capital económico o cultural, las diferentes fracciones de la pequeña burguesía buscan garantizar, ya sea por medio del ahorro o por la inversión en títulos escolares, el proceso de ascensión social al precio, incluso, “de una tensión permanente, siempre lista a explotar en agresividad, que además le da las fuerzas necesarias para tomar sobre si misma, a través de todas las formas de auto explotación, ascetismo y maltusianismo, los medios económicos y culturales indispensables para su ascenso” (388–389).

Complementario a los postulados de P. Bourdieu; C. Baudelot, R. Establet y J. Malemort (1974) realizan un registro analítico diferente, en el que distinguen los pequeños burgueses de los obreros y de los empleados por su práctica de acumulación y de consumo de lujo.

Se notan las importantes inversiones inmobiliarias y de bienes raíces de las profesiones liberales, así como el enorme valor que le atribuyen a los objetos que ellos detentan. Ellos son por eso y por su bolsillo más próximos a los capitalistas (industriales y grandes comerciantes) (Baudelot, Establet y Malemort, 1974:248).

A pesar de su proximidad con los capitalistas, el pequeño burgués nunca será un burgués capitalista, porque la parte de plusvalía asociada a su ingreso, que él va a transformar en capital, nunca se va a convertir en capital a parte entera y, además, aunque transforme toda su fortuna en bienes de capital, nunca tendría el poder del capitalista.

Finalmente para Alvin Gouldner (1985), utilizando como criterio de definición de clases las cualificaciones profesionales, las nuevas clases medias constituirían una burguesía cultural, apoyada en la posesión de conocimientos técnicos y científicos. También formaría una comunidad de discurso, integrada en lo que el autor ha denominado una cultura del

discurso crítico, “que justifica sus afirmaciones sin invocar argumentos de autoridad y que busca la persuasión mediante la discusión racional y la auto fundamentación crítica” (Gouldner, citado por González, 1992:35).

Configuración o división

Uno de los aspectos más difíciles de la definición de categorías para las clases medias, es su configuración, la cual obedece a formulaciones distintas según sean los criterios establecidos para delimitar conceptualmente la clase. Si el criterio, por ejemplo, es el empleo, es posible encontrar, como lo formula Wright Mills (1966), tres grandes categorías: “Los instructores, los vendedores que trabajan o no en las tiendas y los empleados de oficina. Estas tres categorías constituyen la masa de los cuellos blancos” (85).

Utilizando como criterios de categorización los ingresos y los diplomas, es posible encontrar diversas clasificaciones, como la propuesta por H. Mendras (1988:50–51), el cual distribuye a los profesores, los ingenieros, los instructores, y los directivos o gerentes administrativos medios y superiores, dentro de una misma clasificación de acuerdo al diploma a escala central. Mientras que a los técnicos y a los empleados de oficina como próximos, en relación con su ingreso a los “cadres” medios por su diploma, lo que los convierte en un grupo intermediario dentro de la misma escala.

La especificidad de este tipo de categorización es que reconoce niveles dentro de una misma clase, según su proximidad o distancia de acuerdo a los criterios establecidos. En ese sentido, dentro de su inscripción en una misma constelación, sólo los “gerentes de niveles superiores, ingenieros, profesores, profesiones liberales comparten una misma cultura, una misma forma de vida y tienen una fuerte tendencia a la homogamia (Mendras, 1988:52). Sin embargo, su influencia es tan fuerte, que sus marcos culturales, como ya lo dijimos, se convierten en referente para los grupos inferiores dentro de la misma escala.

Siguiendo una vía similar a la de H. Mendras, pero centrándose en el criterio de cualificación para Gouldner (1985), la nueva clase media estaría compuesta por intelectuales humanistas y por una inteligencia técnica, ambas fracciones en tensión constante pues, mientras los primeros, “constituyen un colectivo crítico de perfil habermasiano, con intereses primordialmente emancipatorios, hermenéuticos y a menudo políticos, la *intelligentsia* presenta un perfil conservador y está formada por científicos kuhnianos preferentemente orientados a la resolución de aquellos problemas debidamente previstos por el paradigma dominante en cada caso, (si bien nunca deben ser confundidos con los burócratas)” (Gouldner, 1985: 50 y 71, citado por González, 1992: 35 y 36).

En relación con el tipo de función realizada, es posible hallar, según los planteamientos de D. Monjardet y G. Benguigui (1982), una categorización que separa las funciones dirigentes de los empleos de ejecución, ambos inscritos en una misma categoría intermediaria. En el mismo orden de ideas, D. Bell (1983) distingue seis categorías: los intelectuales y los creadores de conocimiento; los productores de cultura y sus críticos; los difusores de cultura y de saber; los oficios de la información y el espectáculo; las personas que aplican y transmiten saberes; los dirigentes y administradores de empresas económicas burocráticas públicas e instituciones no lucrativas.

D. Bell (1983:713) también propone una clasificación ligada al estatus profesional compuesto por 4 grandes dominios funcionales:

1. El científico y académico
2. El tecnológico
3. El administrativo
4. El cultural

Siguiendo un criterio más clásico en el análisis marxista, C. Baudelot, R. Establet y J. Malemort, (1974) proponen una división de la pequeña burguesía que tiene en cuenta dos polos fundamentales: la situación de clase, es decir, el lugar ocupado en las relaciones de producción y la posición de clase concebida a partir del “ rol que juegan las luchas sociales y políticas que tienden a transformar (o conservar) las correlaciones de fuerza existentes” (Fr. Baudelot, Establet y Malemort, 1974: 255).

A partir de estos dos polos, los autores distinguen tres fracciones de clase: la pequeña burguesía comerciante de bienes y servicios, la pequeña burguesía de compromiso de Estado (comprende los directivos y gerentes superiores y medios de la función pública), y la pequeña burguesía de orientación (encadrement) del sector económico, capitalista.

En línea de continuidad con una perspectiva neo marxista, Whright y Goldthorpe definen a las clases medias desde su posición y por el tipo de actividades y relación de empleo que establecen con sus empleadores, respectivamente. El primero, que define las clases medias por su posición contradictoria de clase, propone un esquema compuesto por tres posiciones de clase claramente definidas o simples y por además tres posiciones contradictorias, donde se ubicarían los grupos que comúnmente se les identifica como pertenecientes a las clases medias. El primer tipo de posiciones está conformada por 1) una burguesía que posee la propiedad de los medios de producción y el control en el proceso de trabajo; 2) un proletariado que carece de propiedad y dirección en su trabajo; y 3) una pequeña burguesía que es a la vez propietaria, cumple con las funciones

de control y se vincula a la estructura mediante la producción simple de mercancías. Las posiciones contradictorias de clase por su parte, estarían ocupadas por directivos y supervisores, asalariados semi-autónomos y pequeño empresarios.

Goldthorpe, por su parte, propone un esquema compuesto por tres clases: de servicio, intermedias y trabajadoras. La clase de servicio está representada por las ocupaciones de cuello blanco de nivel alto (empleados profesionales, administrativos y directores); de nivel bajo o inferior (profesionales, administradores y funcionarios a nivel inferior, técnicos, dirigentes de empresas pequeñas y medianas, supervisores y empleados); y la clase intermedia la conforman empleados ejecutivos, trabajadores de servicios, pequeños empresarios y trabajadores autónomos y técnicos de nivel inferior. Finalmente, la clase trabajadora compuesta por trabajadores manuales industriales calificados, trabajadores manuales industriales no calificados y trabajadores manuales no agrícolas. Es importante señalar siguiendo a González (1992) que, para Goldthorpe, el equivalente teórico de clase media no se encuentra en los niveles intermedios sino en su clase de servicios.

Desde una perspectiva similar a la de Goldthorpe, C. Bidou (2000) a propósito de un estudio por ella realizado sobre el concepto de “service class” en Inglaterra, hace referencia al trabajo realizado por: M. Savage, J. Barlow, P. Dickens y T. Fielding (1992) titulado: *Property, bureaucracy and culture, middle class formation in contemporary Britain*. En dicho trabajo, los autores hacen una distribución de las clases medias según el tipo de capital que posean. Así al capital económico y cultural, formulados por P. Bourdieu, le suman el capital de organización, el cual es identificado como “ese que adquiere un individuo que trabaja en una empresa, una administración y que hace carrera al seno de esa organización, capitalizando un cierto número de recursos (información, relaciones, etc.)” (Bidou, 2000: 788).

A partir de estos tipos de capital surgen tres tipos distintos de clases medias: una clase de empresarios, que poseería el capital económico, una clase media administrativa, que tendría un capital organizacional y una clase media profesional, detentora de capital cultural, representado en títulos escolares.

Reconocimiento del estatus de clase

En lo que respecta al reconocimiento del estatuto de clases medias como clase, es posible describir dos grandes tendencias: una positiva que busca reconocer a través del análisis de las especificidades sociales, políticas y culturales, el estatuto de clase de las clases medias; y una tendencia negativa, que si bien reconoce sus particularidades las inscribe en línea de continuidad con la burguesía o el proletariado.

Valoración positiva

La existencia de una cultura y una ideología de clases medias

El rápido incremento de los grupos intermedios en las sociedades europeas, fundamentalmente entre los años 50 y 80 del siglo XX, y la adopción en dichos grupos de ciertos estilos y formas de vida predominantes en este sector de la población, llevó a muchos sociólogos a proclamar el reconocimiento de una cultura de clase, que les distinguía de las otras categorías sociales. Diversos autores se inscriben en esta perspectiva, que va desde el reconocimiento de ciertas especificidades culturales hasta su inscripción en un movimiento de transformación de la sociedad: el liberalismo cultural.

Entre los autores que se inscriben en esta línea de argumentación se encuentran: H. Mendras (1988), E. Schweisguth (1983), C. Bidou (1984), D. Monjardet y G. Benguigui (1982) y M. Lamont (1995). Examinemos las ideas de cada uno.

Para H. Mendras, como lo hemos visto en los dos apartados anteriores, la clase media constituye la *constelación central* de la sociedad, en la medida en que los diferentes grupos que la conforman desarrollan una función innovadora en la sociedad, que tiene que ver no solamente con una importante transformación en las prácticas políticas, sino con el desarrollo de “un universo ideológico original que puede ser calificado de liberalismo cultural” (Mendras, 1988:60).

En relación con las prácticas políticas dos aspectos vale la pena resaltar: el primero es que la mayoría de la población asalariada de clase media vota por la izquierda, y segundo, es que una significativa cantidad de población de este sector, sobre todo en las empresas privadas, tiene una cierta tendencia a sindicalizarse y organizarse políticamente para reclamar sus derechos. “Ellos, dice Mendras, son reacios a hacerse representar por sindicatos pues están motivados por preocupaciones ligadas a su carrera personal” (p. 59).

Este mismo grupo, compuesto fundamentalmente por profesores, animadores sociales y culturales y personal del servicio médico social han desarrollado, según el autor, una voluntad pedagógica para ayudar a los otros: “Ellos tuvieron el sentimiento que la sociedad cambiaba su vocación, orientadola a trabajar sobre los grupos marginales” (59).

La acción social que realizan estos grupos, se ha caracterizado por el desarrollo de importantes estrategias que buscan cambiar la sociedad interviniendo sobre los individuos mismos. Este nuevo universo ideológico se inscribe en un saber y una cultura que no es reservado a ellos solos, “es difundida al conjunto de la sociedad y por eso es un instrumento de comunicación universal” (60).

Justamente esta dimensión “universal”, que toma el nivel de movilización y de expresión cultural que estos grupos desarrollan, constituye para el autor una evidencia de su consciencia de generación, “que es similar a una consciencia de clase y que contribuyó por contraste a borrar la consciencia de clase obrera y burguesa” (60).

En este mismo orden de ideas, E. Schweisguth (1983) considera que las bases del liberalismo cultural que caracteriza a este grupo social, son el resultado de dos corrientes: una moral y una política, que a la postre, constituyen un camino difícilmente distinguible. La adhesión a la nueva corriente moral (expresada en la emergencia de una moral hedonista) es garantizada por su nivel cultural relativamente elevado. Mientras que su vinculación a la política es presentada, por el autor, como una forma de diferenciación con respecto a las clases dominantes (cuya orientación del voto es hacia la derecha), por una inclinación de voto de los sectores medios hacia la izquierda. De esta manera, el autor encuentra una correspondencia entre los valores morales, que caracterizan el liberalismo cultural y el anticapitalismo propio de la izquierda, como un conjunto que conforma la identidad cultural y política de las clases medias.

De otra parte, para C. Bidou, la emergencia de una cultura característica de las clases medias es el resultado de un proceso histórico, que liga la movilización social desarrollada en Francia a finales de los años 60, con la constitución de un modelo cultural, que bajo la forma de una “suerte de auto-reconocimiento, de lenguaje y de sensibilidad común” (Cfr. Bidou, 1984:11), traduce las expresiones de dichos movimientos en formas de vida cotidiana.

Así las múltiples iniciativas en las cuales esas categorías sociales han sido sus principales gestoras desde finales de los años sesenta y que se han difundido a través de las actividades más cotidianas, podrían ser analizadas como producciones culturales que han contribuido a la conformación de su identidad como grupo social (12).

Estas producciones culturales, sin embargo, no son del todo homogéneas, ya que una característica fundamental de las sociedades modernas es su movilidad. Esa movilidad hace que no haya una total correspondencia entre las posiciones socio-económicas y los modelos culturales, más bien lo que predomina es un modelo sincrético. Este múltiple sincretismo propio de las sociedades modernas, no representa, por su diversidad, un tipo particular de desorden, sino que da cuenta de la complejidad cultural manifiesta en la pluralidad de valores y de prácticas de diversas categorías sociales.

Justamente son estos modelos culturales los que se convierten en marcos de referencia, a partir de los que los nuevos estratos medios tienen la tendencia a “inventarse como grupo social, tratando de vivir de forma colectiva, componiendo visiones de mundo compartidas, es decir, produciendo esencialmente sentido” (15).

Según la autora, esos modelos culturales se manifiestan en profundas transformaciones tanto en las prácticas culturales como en la estructura familiar, donde hay una inclinación por el descenso en el matrimonio, los nacimientos y un alza importante de divorcios y de nacimientos ilegítimos. Asimismo sucede con su localización, pues las nuevas clases medias son los nuevos habitantes de las ciudades intermedias, donde desarrollaron “una activa sociabilidad en sus vecindarios y a través de asociaciones” (p. 16), generando de esta manera un universo propio y una forma de vivir.

En un marco argumentativo distinto, D. Monjardet y G. Benguigui proponen una caracterización de los agentes ligada a su función (función de orientación), en la medida en que, como lo dijimos más arriba, para estos autores la homogeneidad de funciones engendra una homogeneidad de agentes, independientemente de sus características y diferencias.

Esta homogeneidad, que también constituye un proceso constante de diferenciación de tareas y actividades es el resultado de la división técnica del trabajo y de los métodos de organización y de gestión de las empresas. Dicho proceso de homogenización/diferenciación no aparece como opuesto sino como una unidad complementaria, propia de los diferentes movimientos y orientaciones que los estratos medios tienden a desarrollar.

Fundamentalmente, el conjunto de orientaciones de estas categorías se pueden describir, según los autores, en tres ejes: el eje profesional y sindical, de defensa del aparato; el eje político: oportunista; y el eje cultural, de invención y promoción de valores fuera del trabajo.

El primer eje, posee una tendencia de los agentes al mantenimiento y crecimiento del aparato, en la medida en que “todo agente de un aparato sabe que el conjunto de características que integran su situación profesional, (estabilidad del empleo, esperanza de carrera, remuneración material y simbólica, autoridad, interés y variedad en las tareas, etc), está estrechamente ligado con el poder y el crecimiento del aparato mismo” (Cfr. Monjardet y Benguigui, 1982: 620). Este interés elemental hace que el conjunto de agentes de aparatos, pertenecientes a las clases medias, tenga como propósito fundamental su defensa.

El segundo eje hace referencia al carácter oportunista de las clases medias, el cual está vinculado a su posición central, lo que lo hace un electorado móvil y fluctuante que se distingue por la falta de proyecto político, lo que los lleva siempre a negociar y a establecer alianzas.

Finalmente, el tercer eje enfatiza el papel de producción intelectual que desarrollan los “nuevos movimientos sociales”, cuyos miembros y gestores han estado adscritos a las clases medias. Para estos autores, el motivo principal de la movilización de estos movimientos es el de proponer escenarios sociales distintos a los medios de producción, en los cuales, dichos movimientos, tienen una mayor posibilidad de intervención y de acción social.

En este sentido, una de las tareas principales de estos grupos es desplazar el conflicto del ámbito del trabajo a la vida misma, manifestando de esta forma su interés por obrar e interactuar en otros escenarios distintos a los del mundo de la producción. Esta posición constituye una particular orientación cultural, cuyas manifestaciones han sido evidentes en los estudios realizados por H. Mendras y C. Bidou, que ha singularizan las relaciones que los sectores medios establecen con el trabajo en las sociedades occidentales.

“Una cultura en la cual el trabajo no es el origen y el principio organizador de todo, que no intenta tampoco descalificarlo sino expresar una posición particular en relación con los vínculos al trabajo y una situación periférica frente a las relaciones de producción” (627).

Estos tres ejes constituyen una cierta tendencia ideológica de las clases media, que a la vez los une y los diferencia de otros grupos sociales.

Finalmente, a partir de un estudio comparativo sobre las fronteras simbólicas y las desigualdades que M. Lamont realiza de los valores entre los *cadres* franceses y americanos, el autor concluye que muchos de los rasgos de carácter que valoran los miembros de las clases medias superiores son rasgos específicos de las clases medias–medias y de las clases medias–superiores (Lamont, 1995: 205).

Para M. Lamont, las fronteras simbólicas son distinciones conceptuales que los sujetos utilizan para categorizar los objetos, las personas, las prácticas, el tiempo y el espacio. Estas fronteras funcionan con la lógica de la exclusión, orientada hacia el exterior, “las personas que rechazamos a través del establecimiento de fronteras son aquellas con las que preferimos no entrar en contacto y con las que asumimos un comportamiento de exclusión o de agresión” (p. 32). Asimismo, con la lógica de inclusión, que funciona hacia el interior, como es manifestado en el comportamiento amigable, “comportarse de modo amigable consiste en buscar la tranquilidad y el confort de los demás, lo que es muy importante en una cultura de clase media superior americana donde la confianza es el rasgo por excelencia de inclusión” (33).

De acuerdo a la demarcación de un tipo particular de fronteras: socio–económicas, culturales o morales, M. Lamont logra establecer que las lógicas de la desigualdad están directamente ligadas al predominio de una de

estas fronteras. Según el autor, donde es mucho más evidente una lógica de la exclusión ligada a una posición de clases es en la demarcación de fronteras socio–económicas y culturales. En las primeras, porque el señalamiento de fronteras tiene en cuenta los ingresos, los orígenes sociales o el poder como un criterio para valorar a las personas; en la segunda, porque aspectos como el nivel de la educación, conforman “uno de los principales rasgos de la superioridad cultural y socio– económica” (206) de las clases medias superiores.

De esta manera, la señalización de fronteras constituye un elemento fundamental de la identificación de las clases medias y de diferenciación con los otros grupos sociales, que permite evidenciar la manera cómo los individuos adscritos a ciertas clases se auto–reconocen e identifican social y culturalmente.

Valoración negativa

Dependencia cultural, sin proyecto, ni ideología

A diferencia de la valoración positiva, que reconoce las particularidades sociales, políticas y culturales de las clases medias; la postura negativa enfatiza la falta de una cultura propia y sobre todo hace hincapié sobre su carácter dependiente en relación con otros grupos (el proletariado o la burguesía) o con determinados procesos históricos y culturales que caracterizan a las sociedades contemporáneas.

Cuatro autores son representativos de esta perspectiva: M. Halbwachs (1939), C. Wright Mills (1966), P. Bourdieu (1979) y D. Bell (1984).

Por el tipo de función técnica que realizan (de aplicabilidad y adaptación de reglas), las clases medias, para M. Halbwachs, no pueden construir un proyecto propio. Supeditados a la dinámica de los grandes movimientos económicos, los funcionarios y empleados que conforman las clases medias, son personas sin ningún tipo de competencia, ni voluntad, que establecen con sus clientes–usuarios relaciones impersonales, centradas en la transacción de servicios, pero que no les implican ningún tipo de creatividad, ni compromiso.

Para C. Wright Mills, lo que imposibilitaría a los “cuellos blancos” establecer cualquier tipo de construcción simbólica o ideológica propia, es su total dependencia. Dependencia que esta estrechamente ligada, a su condición de empleados asalariados, al tipo de actividades y funciones que realizan y a sus propios gustos e intereses sociales, políticos y culturales.

En relación con su situación de asalariados, los “cuellos blancos” están en las mismas condiciones que los obreros, en la medida en que no tienen propiedad y lo único que pueden ofrecer son sus servicios en el mercado de trabajo. Por lo tanto, dependen de los grandes propietarios para garantizar su mínima supervivencia económica.

Los cuellos blancos del siglo XX no han sido jamás independientes como si lo fueron los granjeros, ni jamás creyeron en sus posibilidades, como si lo hicieron los hombres de negocios. Ellos son siempre los hombres de alguien, de una firma, de un gobierno, de un ejército (Mills, 1966:8).

Con respecto al tipo de actividades que realizan, si bien no desarrollan como los obreros un trabajo manual sino intelectual, sus funciones son fundamentalmente operatorias, ligadas a los servicios, la distribución y la coordinación, lo que implica una posición de dependencia con las políticas y los principios de la empresa o de la institución donde trabajan.

Sin embargo, es en la vida personal donde su carácter dependiente se expresa de manera más inquietante con su búsqueda permanente de prestigio, la cual está ligada a su conformismo y falta de creencias. En relación con el prestigio, como el trabajo no constituye un espacio de verdadera diferenciación y distinción, específicamente a nivel de las jerarquías profesionales, el «cuello blanco» debe construir su prestigio por fuera de su espacio de trabajo, principalmente anexándose al prestigio que tiene su firma o empresa, o inventándose una situación.

En ese contexto, el entretenimiento ocupa un lugar fundamental, pues se vuelve un indicador de su aparente “éxito económico”, “el fin de semana o puede ser una vez por mes, pueden arreglárselas para subir de estatus: se colocan otros vestidos, comen otro menú en un restaurante distinto (p. 294). Así, el entretenimiento se vuelve una expresión de ese prestigio, ilusoriamente cultivado.

Desligado de todo pasado histórico, el “cuello blanco” tiene un sistema de creencias centrado a nivel individual y sin poder a nivel colectivo. Debido a su reciente inserción en la sociedad, “el cuello blanco no tiene una cultura propia, sino la que produce la civilización de masas, de la cual el es producto y en la que se aliena aun más” (p. 12).

Finalmente, su dependencia, que se expresa también en lo político, se manifiesta en su incapacidad de organizarse políticamente. “En efecto, esta clase es socialmente diversa, sus intereses materiales son contradictorios, sus ilusiones ideológicas distintas, lo que no ofrece una base homogénea para el establecimiento de un movimiento político común” (p. 398). En consecuencia, las clases medias parecen estar condenadas a constituir tropas de choque “para otros grupos de presión más poderosos y elocuentes” (p. 399).

Al igual que el “cuello blanco”, el pequeño burgués al que hace referencia P. Bourdieu, es presentado como un individuo que es incapaz de hacer valer sus valores e intereses de clase y de construir un pensamiento y una cultura propia. Las razones, que esgrime Bourdieu, están fuertemente imbricadas a la búsqueda de un mejoramiento constante de su trayectoria

social, en el sentido en que al estar ubicados, como lo constata el autor, en una trayectoria social ascendente, el habitus pequeño burgués busca reproducir no su posición tomada en un momento dado del tiempo, sino su inclinación hacia un nivel o un grado más alto del escalafón social.

Para lograr esos objetivos los únicos recursos posibles, debido a la insuficiencia de recursos económicos y culturales son los morales. “Los pequeños burgueses tienen la paradójica propiedad de no determinarse sino en función de sus posibilidades objetivas, pues no tendrían ni habrían tenido la opción de tenerlas, sino adicionan a sus recursos en capital económico y cultural un sobre costo de recursos morales” (cfr. Bourdieu, 1979:383).

Esos recursos morales, sin embargo, tienen, para el autor francés, una valoración negativa, pues son el producto de sus limitaciones económicas y de origen social y que se manifiestan además en todas las dimensiones de la vida pequeño burguesa, como una expresión de los sacrificios que deben soportar para lograr su ascenso individual. Estos sacrificios suponen una suerte de docilidad, que P. Bourdieu, llama «buena voluntad cultural», para dar cuenta de su inscripción y reconocimiento a la cultura legítima y una ruptura con todo lo que pueda obstaculizar dicha ascensión, por ejemplo, la misma familia.

La ruptura con el orden familiar tradicional y su inclinación hacia la cultura legítima, evidencian su ambición de diferenciarse de las clases populares buscando el reconocimiento a través de sus propios méritos individuales. A diferencia del proletariado, que busca la promoción colectiva y una transformación del orden establecido; el pequeño burgués, al contrario, aspira a los privilegios de las clases altas, lo que evidencia un distanciamiento con los valores y las solidaridades de clase.

Distanciamiento y ruptura con las clase obrera, que explicita en las formas mismas de lucha y de organización política, así “a los medios ordinarios de la lucha obrera, la huelga o la manifestación, que ellos consideran como últimos recursos arrancados a su moderación por un exceso de injusticia (“si es necesario descendemos a las calles”), los pequeños burgueses prefieren las armas simbólicas, en principio las pedagógicas, las cuales instauran una relación de dominación moral, donde la información y la forma particular de acción colectiva que realizan sus asociaciones, agrupan una serie de individuos reunidos únicamente por una misma causa” (533).

Así las cosas, toda la estrategia política pequeño burguesa va orientada a procurar “los beneficios de dignidad y de respetabilidad de las empresas”, con el propósito único de garantizar el beneficio y el provecho individual. De esta manera, la clase pequeño burguesa parece también sacrificar sus intereses colectivos, por la búsqueda del éxito y el reconocimiento

individual. Lo que pone en entre dicho su misma dimensión de clase y de actor colectivo.

Para D. Bell, las transformaciones culturales y económicas operadas en el capitalismo han llevado más que a crear o fortalecer la emergencia de nuevas clases medias, a imponer en el mundo occidental una mentalidad cultural dominante, que ha permeado todos los estratos de la sociedad, incluyendo los sectores medios.

Los valores que sustentan esta mentalidad, están anclados a un “yo intimista”, el cual se caracteriza por la idea que “el juicio moral viene del individuo y no de la institución, el discernimiento viene de la experiencia y no de la tradición” (Fr. Bell, 1983:715), y por una cierta representación de la libertad, que se expresa en el “deseo de ser libre de toda obligación impuesta” (p. 715). Ambos valores que ponen en cuestión la religión y la moral tradicional, se radicalizan, entre los siglos XIX y XX, principalmente entre los artistas y las clases sociales cultivadas. Para quienes, “nada era sagrado y la exploración de todas las pulsiones se convierte en una norma estética. Así la cultura fue liberada de la dominación y de las normas morales tradicionales” (716).

A mediados del siglo XX, la autonomía y la fuerza de los estilos culturales tuvieron importantes consecuencias en el cambio social y económico, “al principio en la alta cultura, en la época en que las experiencias de los movimientos modernistas provocaron una extraordinaria explosión de creatividad, después en las clases medias a través de nuevos estilos de vida y otros rasgos concomitantes de la sociedad de consumo” (716).

Las clases medias van a experimentar y a comprometerse con estas transformaciones culturales, convirtiéndose al igual que otros actores sociales, en representantes de un fenómeno cultural que refleja la destrucción de los valores tradicionales de las sociedades occidentales (717). De esta manera, para D. Bell, las clases medias constituyen una reacción a las transformaciones culturales del capitalismo y no un nuevo grupo social. Dicho argumento es complementado por el autor demostrando la dificultad de construir por su diversidad de intereses y de funciones en la dinámica del trabajo, un proyecto común.

Origen

En lo que respecta al origen de las clases medias, dos perspectivas explican el marco social del surgimiento de las clases medias antiguas o tradicionales y un punto de vista, la emergencia de las que se han denominado las nuevas clases medias. En relación con la visión tradicional de las clase medias, el origen de los sectores o estratos medios se explica a través del surgimiento del emprendedor individualista y de las asociaciones.

Para Wrigth Mills, a diferencia de lo sucedido en Europa, la clase media surge en los Estados Unidos como una capa de pequeños empresarios que poseían los medios de producción. Al no estar inscrito en ningún tipo de vínculo tradicional, lo que impulsaba el interés y la motivación de estos empresarios era la búsqueda del lucro individual. “Esta sociedad suponía un tipo de hombre orientado hacia la economía, suficientemente motivado por su propio interés para hacer funcionar la economía de mercado. Claro, el era mucho más que un hombre con intereses económicos, pero su personalidad y sus aspiraciones habían sido en gran medida moldeadas por las técnicas y las leyes económicas de la producción” (Cfr. Mills, 1966: 27).

Esta imagen prevaleció, sobre todo en la sociedad americana, hasta la consolidación del capitalismo, que trajo como consecuencia la centralización de la propiedad en unos pocos dueños. La clase media fue a la vez gestor y víctima de este proceso. Gestor, porque el pequeño empresario construyó las bases de las relaciones capitalistas en la sociedad, y víctima, porque fue ese mismo capitalismo, del cual sentó las bases, el que hizo que perdiera paulatinamente su propiedad y con ello, el estatuto y el lugar que ocupaba en la sociedad americana.

En una visión completamente distinta, J. Barry (1993) explica, apoyado en la historia inglesa, cómo la emergencia de la clase media estuvo estrechamente ligada al renacimiento urbano y a sus iniciativas de romper con la falta de cultura e identidad urbana que caracterizaba la ciudad medioeval, para crear una nueva identidad común, que permitiera sentar las bases para forjar formas de identificación social urbana entre los ciudadanos.

Este proceso que había sido tradicionalmente desarrollado en las ciudades por las elites y que, por el tipo de vínculos que caracterizan a dichos grupos, no habían significado un tipo de ligazón *cívica* específica, cobra entre los habitantes urbanos (comerciantes, artesanos, etc.) un dinamismo importante. Expresando, así, nuevas formas de asociación ciudadana que intentaba construir, por la vía de la diferenciación con los otros grupos sociales (entre ellos las mismas elites y los campesinos), una identidad propia como grupo social.

“Al inicio del periodo moderno, los ciudadanos participaban de numerosas formas de asociación. Mientras que los campesinos no tuvieron otros lugares de encuentro fuera de la iglesia y el cabaret, el residente urbano vivía rodeado de un gran cantidad de grupos formales o informales, voluntarios u obligatorios que reflejaban y reforzaban a la vez la complejidad de la experiencia urbana” (Barry, 1993: 858–859).

Aunque la mayoría de los participantes de estas asociaciones variaban según la edad, el estatus social, el sexo o la fortuna, estaban compuestas por: “todo hombre adulto cuya existencia lo ubicaba por fuera de las clases trabajadores”, (p 859). Éstas se caracterizaban por llevar a cabo funciones

a nivel de la administración local, el comercio, la vida de la iglesia y los grupos de oficio.

Las dificultades propias a la diversidad económica y política que singularizaba los estratos medios (expresada en rivalidades comerciales entre los miembros de un mismo oficio, los intereses conflictuales entre productores, etc.), en vez de encontrar en las asociaciones un espacio de extensión de sus querellas y rivalidades, halló, según el autor, fundamentalmente en las asociaciones no económicas, una forma para atenuar sus tensiones, pero sobre todo para compartir y gestionar sus propias ideas a nivel político y religioso.

La importancia de las iglesias, independientemente de su confesión, como lugar privilegiado de la acción asociativa de las capas medias fue fundamental. Así mismo, el espíritu de partido nacido en los debates religiosos se difuminó en una diversidad de espacios de sociabilidad ligados con los partidos políticos y con los asuntos públicos (861).

De esta manera, la asociación cobra una dimensión política, que va definir, por intermedio de los asuntos públicos, la identidad de clase burguesa. El dinamismo de las asociaciones, justamente, es lo que le va a permitir construir un diálogo al interior de la burguesía para afrontar “las amenazas generadas por la inestabilidad urbana y por la fragmentación económica y política” (p. 866). Esto es lo que posibilita, según J. Barry, establecer una correspondencia entre la identidad burguesa, la identidad urbana y las asociaciones, pero sobre todo señalar cómo la formación de una clase, –tomando para ellos las ideas de E. P Thompsons (1968)– es el resultado de las luchas constantes y el refuerzo renovado por construir una identidad.

Esta Identidad no se juega, necesariamente, en oposición con los otros, como lo formularía la perspectiva clásica, sino en concordancia “con las condiciones de la vida urbana y con las relaciones internas al seno misma de la burguesía, como también con aquellos que se ubicaban más allá y por fuera de la escalafón social” (866).

A diferencia de los intentos por explicar el origen de las antiguas clases medias, el surgimiento de las que se han denominado “nuevas clases medias”, es el resultado de un acuerdo general: estos nuevos grupos sociales son producto de las transformaciones propias del desarrollo del capitalismo, como resultado de las nuevas funciones del sistema industrial. “A medida que la proporción de empleados necesaria para la extracción y la producción de bienes disminuye, los empleados de servicios, de distribución y coordinación aumentan”, (Mills, 1966: 87). Las clases medias surgen como resultado del crecimiento económico generado después de la segunda guerra mundial en las sociedades europeas. Su característica

principal es que rompen con la antigua visión estructural de una sociedad dividida en dos clases antagónicas: la burguesía y el proletariado.

En suma, lo que particulariza a estos trabajos es la identificación de una articulación entre la modernización económica, la movilidad y la equidad, esta última considerada como resultante de los dos procesos anteriores.

Actores colectivos

El reconocimiento de las clases medias como actores colectivos pasa fundamentalmente por la posición que se les atribuye en relación con el capitalismo como sistema económico, por la posibilidad o no de colegir sus intereses en unas determinadas formas organizativas y por la particularidad del tipo de reivindicaciones que formulan. Así las cosas, como en otras categorías, es posible sintetizar en dos, las posiciones de los diferentes autores en relación con el carácter o no de actor colectivo de las clases medias: los que están a favor y los que desconocen cualquier posibilidad de organización y de desarrollo de una postura contestataria de parte de las clases medias.

Los que están a favor, centran su argumento principalmente en el tipo de movilización desarrollada por los estratos medios a partir de tres criterios: la especificidad de unos movimientos que emergen en condiciones de desarrollo económico y abundancia; la pertenencia de sus miembros, que proceden en su mayoría de las clases medias; y sus reivindicaciones, que se diferencian de las de otros movimientos, tales como el obrero.

Entre los que están a favor se reconocen las ideas de: D. Monjardet y G. Banguigui (1982) así como las de C. Bidou (1984) y H. Mendras (1988). Monjardet y Banguigui señalan que los nuevos movimientos sociales que emergen en la sociedad francesa durante la década de los 60 “se apoyan en la militancia original de categorías sociales particulares, las mismas que generan un renovamiento de la vida asociativa, de la vida local: gerentes, empleados, técnicos, profesores, investigadores, trabajadores sociales, profesionales”, (Monjardet y Banguigui, 1982:626).

C. Bidou por su parte, vincula el surgimiento de las clases medias a una época de expansión económica “al interior de las universidades, en plena crisis del crecimiento en todos los países, (las clases medias) se volcaron enseguida sobre los temas ligados a la caída negativa del desarrollo” (1984:11). Según la autora, lo que tendrán en común estos movimientos que florecerán por igual en Francia como en el extranjero es el origen social de sus integrantes: “se trataba masivamente de capas medias asalariadas poseedoras de un nivel de estudio bastante elevado, entre los cuales los profesores, trabajadores sociales así como los profesionales de la salud y de lo socio cultural se forjaron un lugar privilegiado” (11).

Henry Mendras reconoce el importante papel desarrollado por los grupos profesionales adscritos a las clases medias, los cuales han constituido, desde 1968, innumerables grupos de ayuda o de defensa, con el propósito de hacer el bien a los otros “sin convencerlos de esto o aquello, ellos quieren cambiar la sociedad actuando sobre los individuos y sobre su vida cotidiana” (Fr. Mendras, 1988:60). Estos grupos han sido denominados por Emmanuèle Reynaud (1980) “militantes morales”.

Los que están en contra como Wrigth Mills (1966) y C. Baudelot, R. Establet y J. Malemort, (1974) sustentan la tesis que por el tipo de función que realizan en el mercado laboral, así como por la diversidad de intereses que los caracterizan las clases medias no tienen la posibilidad de organizarse políticamente y desarrollar un proyecto común, unificado.

LOS PROFESIONALES: UN SUBGRUPO DE LAS CLASES MEDIAS

La teoría sociológica ha abordado el estudio de las profesiones a partir de tres tradiciones distintas: la funcionalista, la interaccionista y la neo weberiana. Cada una de ellas ha realizado un particular esfuerzo por definir, diferenciar y explicar el funcionamiento de los grupos profesionales a través de un determinado andamiaje teórico y metodológico.

La primera perspectiva, la funcionalista, tiene sus orígenes en el pensamiento durkheimiano sobre los grupos profesionales. Para el autor, dichos grupos tienen una importante función moral de cohesión del sistema social, toda vez que para el sociólogo francés el principal mal que horada los cimientos de las sociedades industriales es la pérdida de la integración moral, la anomia. En este contexto, los grupos profesionales se proponen como formas organizativas de carácter público capaces de prevenir y resolver los conflictos sociales que mantienen la sociedad económica en un estado de lucha permanente.

Retomando las tareas de regulación desarrolladas por las antiguas corporaciones medioevales, Durkheim (1950) intenta depositar en los grupos profesionales la autoridad moral de dichas corporaciones, independientemente de los oficios y ocupaciones que aglutine, en funciones económicas esenciales como: el derecho de todos a trabajar, garantizar la calidad de los productos, la duración del trabajo, la protección social, etc.

Lo que distingue a los grupos profesionales de las viejas corporaciones es sin duda el hecho que la pertenencia a dichas formas de agrupación es de carácter voluntario, resultado de una convicción permanente y de la ética profesional que las rige.

Carr-Saunders, Wilson y Parson, van a seguir la tradición durkheimiana de las profesiones como formas de control y regulación social, pero marcando una clara distinción con el autor francés en lo que se refiere

a la relación entre ocupaciones y profesiones. Así, para Saunders y Wilsons (1933), los profesionales se definen por su formación académica, su condición de asalariados y por estar inscritos en asociaciones reconocidas jurídicamente. Mientras que para Parsons (1968), los profesionales se caracterizan porque se desenvuelven fundamentalmente en el mundo de los negocios y de la administración pública.

La descripción y el análisis de profesiones y asociaciones de estos mismos, van a constituir un importante campo de trabajo intelectual para los autores inscritos en la tradición funcionalista, pues ambas no sólo constituyen un relevante mecanismo de regulación y de control del mercado de trabajo, sino también una suerte de comunidad, en el sentido en que integran modos de vida, hábitos y formas de pensamiento comunes.

A diferencia del funcionalismo, que privilegia el rol de las profesiones como organización social, el punto de vista interaccionista enfatiza las profesiones como formas de autorrealización y de autoorganización. En el primer caso, la actividad laboral constituye una forma de desempeño, de búsqueda identitaria y de reconocimiento personal, mientras que, en el segundo caso, corresponde a un mecanismo de autonomía, de defensa frente a la competencia.

En ambos casos, la actividad profesional implica procesos biográficos y de interacción a través de los cuales no sólo se construyen las actividades profesionales sino que se da cuenta del ciclo vital comprometido en el ejercicio mismo de las profesiones. Esta elección metodológica se acogió en muchos de los estudios que realizaron autores como Hughes (1952) y Becker (1963), el primero a partir de los estudios sobre la cultura médica y, el segundo, a través de una descripción detallada de los músicos de jazz. Ambos concluyen en que: la función de una profesión y de un profesional no son solamente el cumplimiento de una serie de reglas y marcos jurídicos, ni el desarrollo de ciertas competencias cognitivas, sino el adentrarse a un determinado mundo, con su propio lenguaje, códigos y costumbres.

Es preciso buscar el origen de la perspectiva interaccionista de las profesiones en el pensamiento de George Simmel (1977), para quien las profesiones modernas constituyen formas de socialización, de carácter interactivo e interiorizado, voluntario y emergente. De esa suerte, las agrupaciones profesionales son el resultado de las interacciones recíprocas de sus miembros y no de la existencia de categorías predefinidas como las normas y los valores. Es justamente, “en evidencia de la tensión entre los puntos de vista que resultan de los procesos de interacción, que podemos comprender mejor la vida de los grupos y de los individualidades que los conforman” (Simmel, 1977: 98). Así, los profesionales pasan, en la perspectiva interaccionista, de ser concebidos como comunidades a ser definidos como formas sociales resultantes de las interacciones humanas.

Finalmente, el aporte de la teoría weberiana al estudio de los grupos profesionales radica en considerarlos no solamente como entidades económicas y con una determinada cultura organizacional, sino también como grupos estatutarios que “heredan o se dotan de recursos culturales para tratar de imponer su visión de mundo” (Simmel, 1977: 114).

En su interés de hacer prevalecer sus valores y mantener su prestigio, los grupos profesionales desarrollan estrategias orientadas a establecer el monopolio de sus particulares mercados de trabajo y hacer reconocer las competencias y habilidades aprendidas en el contexto de sus profesiones a nivel jurídico.

El monopolio del mercado es desde esta perspectiva, el resultado de una estrategia de cierre social (social closure) desplegada por los profesionales y con la cual buscan: “1) La construcción de un mercado cerrado de trabajo, es decir el desarrollo de un monopolio legal de ciertas personas sobre ciertas actividades; 2) el reconocimiento de un saber legítimo adquirido, sin el cual el ejercicio profesional sería imposible y que implica la exclusión de aquellos que no pueden probar la posesión de dicho saber” (130).

El cierre social implica entonces un cierre de tipo económico en relación con un determinado segmento del mercado de trabajo, pero también un cierre cultural expresado en el conocimiento de un saber legítimo, que tradicionalmente ha sido difundido, reproducido y salvaguardado por las entidades de educación superior.

En ese orden de ideas, las profesiones y los profesionales, más que elementos constitutivos de la estructura social tal y como lo propone el funcionalismo, son ante todo, grupos y categorías políticas que despliegan acciones de tipo político con las cuales buscan justificar su que-hacer profesional ante el Estado y demás instituciones sociales, garantizando el logro de sus metas y privilegios.

La pérdida del carácter central y unificador del concepto de clase social, en la sociología contemporánea es el resultado de una puesta en cuestión, como ya lo vimos, de un tipo particular de sociología, la sociología clásica. Sociología que había construido una representación de la sociedad unificada, articulada conceptual y analíticamente por una serie de conceptos que como el de clase, permitían una explicación coherente y “total” de la vida social.

LOS ESTUDIOS SOBRE CLASES MEDIAS EN AMÉRICA LATINA: MOMENTOS QUE CARACTERIZAN SU EMERGENCIA EN EL DEBATE LATINOAMERICANO

Las investigaciones sobre clases medias en Latinoamérica es posible ubicarlas en dos grandes momentos: el primero se ubica entre los años cincuenta y ochenta en el contexto de la implementación del modelo de

sustitución de importaciones, y el segundo, a finales de la década de los noventa como consecuencia de los efectos generados por los ajustes neoliberales en el continente.

Aunque ambos momentos están vinculados con el surgimiento de un modelo económico con sus respectivas consecuencias en la estructura social: en el primero, las clases medias constituían una expresión del desarrollo y de la modernización de la sociedad; mientras que en el segundo, han sido más bien visualizadas como un indicador del declive y la precarización de dichos grupos en el marco de un proceso de ajuste económico propia de la heterogeneidad productiva, la flexibilidad laboral y las transformaciones en el mercado de trabajo.

Al igual que las investigaciones realizadas en Europa y Estados Unidos, donde el interés de las clases medias surge como producto de las transformaciones realizadas en el capitalismo, en América Latina, la preocupación por la emergencia de las clases medias está estrechamente ligada a la comprensión de las principales dimensiones asociadas al proyecto desarrollista o de industrialización. La sustitución de importaciones en curso entra en la región, aproximadamente, en la década de los cincuenta y los ochenta. En este contexto las clases medias son concebidas a la vez como las principales impulsoras de las políticas desarrollistas y como una categoría social que resulta, justamente, de las transformaciones que dichas políticas generan en la estructura social.

La base analítica sobre las que se realizan las investigaciones, en este periodo, es la relación entre desarrollo y estratificación social, mediante de dos perspectivas: la funcionalista que recoge lecturas weberianas y que va abordar esta relación a partir del vínculo entre desarrollo y estratificación social; y la segunda perspectiva, que se inscribe en el marco analítico clásico del análisis de clases marxista centrado en la propiedad y las relaciones de producción.

La perspectiva funcionalista asume la relación entre desarrollo y estratificación a través de los cambios que supone el paso de una sociedad tradicional –donde los estratos son claramente diferenciados y la movilidad es escasa o nula– a una moderna –en la que las fronteras entre los estratos son difusas y existe una tendencia hacia una alta movilidad social–. A nivel empírico, estos estudios se distinguen por tomar como sesgo principal de análisis de la estratificación: la estructura ocupacional, a través de una valoración de las pautas socio-culturales, roles, grupos ocupacionales, niveles económicos, grados de instrucción, normas y valores propios de los diversos estratos identificados.

En este modelo de análisis, en general, las clases medias surgen como una consecuencia de la modernización ligada a la industrialización producida por el modelo de sustitución de importaciones. Lo anterior se tradujo

en un incremento de las posiciones laborales en los sectores secundario y terciario, lo que significó un crecimiento importante de grupos vinculados a funciones de dirección y de organización burocrática públicas o privadas.

Estas nuevas clases medias comenzaron a desempeñar roles políticos relevantes sustituyendo a los viejos estratos sociales. De esta manera, para autores como Medina Echavarría (1973), la modernización económica de la región, la industrialización y urbanización crecientes estarían asociadas a la expansión de las clases medias. Esta conclusión es compartida por Filgueiras y Geneletti (1981), quienes plantean que las clases medias bajas fueron los estratos que más crecieron durante los años cincuenta y setenta.

La perspectiva marxista, por su parte, propone en general dos lecturas: 1) la identificación, por medio del análisis, de las relaciones de producción y la división del trabajo social en los sectores medios distribuidos en torno a las dos clases fundamentales. Un primer segmento de clase, más próximo a las márgenes de la burguesía, que va ser catalogado como pequeña burguesía; y un segundo segmento más cercano al proletariado, que va a ser señalado como clase obrera semi-proletarizada. 2) Al no reconocer, en los procesos de modernización de América Latina, un modo de producción estrictamente capitalista, sino la coexistencia de medios y formas de evolución económica distintos, no propone un análisis en términos de clases sino más bien de categorías sociales. En este contexto, los grupos medios se identifican con las ocupaciones no manuales burocráticas y con la existencia, al interior de los grupos medios, de dos clases: una clase media tradicional y una moderna.

En términos empíricos, el modelo de estudio utilizado combina la identificación de grupos ocupacionales con categorías económicas clásicas del análisis marxista como la propiedad y el control de los medios de producción, y de carácter no económicas como los que se derivan del concepto de aparato jurídico, político e ideológico. El razonamiento marxista enfatiza la heterogeneidad de las capas medias a través del reconocimiento de dos grandes grupos, según sea su nivel de calificación y el tipo de ocupación más próximos a la burguesía o al proletariado.

Otros estudios, verbi gracia, los realizados por Roberto Franco y Jorge Graciarena (1981) en línea de continuidad con la relación entre desarrollo y composición de clase, van a señalar dos aspectos fundamentales de las clases medias: 1) el desajuste entre las aspiraciones ocupacionales generadas por la ocupación y las posibilidades reales de empleo, evidenciando un problema estructural entre la expansión de la educación en el continente y el crecimiento relativo del mercado de trabajo. Es así, cómo se da cuenta de un importante proceso de “sobre educación” que empieza a diferenciar a estos grupos sociales. 2) La filiación política de los sectores medios más cualificados, los cuales, al ser los principales beneficiados del desarrollis-

mo, elaboraron, según los autores, actividades sociales defensivas del *statu quo*, por las ventajas que pudieron obtener del sistema político y del modelo económico.

La segunda etapa de estudios e investigaciones sobre las clases medias en el continente se ejecutan en el marco de las transformaciones operadas por la implementación de las políticas neo liberales en América Latina a partir de la década de los ochenta. Estas indagaciones realizadas abandonan casi que en su totalidad los estudios de tipo funcionalista y se van a inclinar por una combinación de categorías analíticas, tales como las provenientes de las categorías marxistas y como las perspectivas analíticas de corte weberiano: como el estatus y el mercado. Estas últimas, haciendo un especial énfasis sobre el mercado laboral, las condiciones y la calidad del trabajo desempeñado, y el acceso a los recursos sociales disponibles.

Estas transformaciones en el modelo de análisis se van a ver reflejadas en los diseños empíricos, que van a articular a las variables clásicas para el estudio de las clases sociales como: la ocupación; los grupos de ocupación, ingreso y niveles educativos, con datos sobre el tipo de contratación; la reglamentación del empleo, el estatus, los valores otorgados y los recursos; y posesiones del hogar; entre otros. En las aproximaciones realizadas en esta segunda etapa escasean los estudios regionales y proliferan, en cambio, los estudios de caso de países particulares como: Brasil, Chile y Argentina.

Entre las conclusiones más importantes encontradas en las investigaciones realizadas durante este periodo vale la pena señalar las siguientes:

1. El incremento y la inserción en las capas medias de una pequeña burguesía compuesta por profesionales y técnicos microempresarios independientes, cuyo crecimiento –explicado por Porter y Hoffman (2003)– es consecuencia de la reducción del empleo público, que obligó a los profesionales asalariados y a otro personal calificado a buscar refugio en las actividades empresariales por cuenta propia. Más allá de los efectos económicos que este nuevo grupo empresarial, a pequeña escala, pueda generar en el desarrollo del mercado neo liberal, la ubicación de profesionales en dos categorías, a saber, las de elite y las capas medias, constituyen una importante evidencia de los procesos de deterioro y desmejoramiento que, como consecuencia de los ajustes neo liberales, hoy empieza a presentar el empleo profesional en la región.
2. *La disminución de un importante sector de las capas medias, los técnicos asalariados y los empleados de oficina, como resultado de la contracción del empleo en el sector público, así como por el estancamiento del empleo en el sector privado.* Dicha situación contrasta con el crecimiento lento, pero sostenido, que dichos grupos tuvieron

durante el proceso de sustitución de importaciones. Autores como Portes y Hoffman (2003) los siguen considerando como miembros de las clases medias, pero en su propuesta de categorización son distinguidos como pertenecientes al proletariado formal no manual.

3. *La identificación de la clase media en dos niveles.* Como lo muestra el estudio realizado por Mora y Araujo (2002) sobre índices de nivel económico, la clase media argentina la conforman dos niveles distintos: un nivel medio alto, al que corresponde el 26% de los hogares de clase media y un nivel medio bajo al que pertenece el 22% restante. Ambos representan el 48% en la distribución general de la población.

La distinción ente ambos niveles se ve reflejada no sólo en la distribución de la población de clases medias por categorías ocupacionales sino también por el nivel educacional y salarial. En lo que respecta a la educación, mientras el 49% de los jefes de hogar del segmento medio alto completaron el ciclo secundario de la educación, únicamente el 25% de las posiciones medio bajas han alcanzado este nivel. Las diferencias a nivel salarial se presentan, como lo muestra Palomino (1989), también, para la sociedad argentina entre los ingresos que provienen del sector público y los del sector privado; e incluso, al interior de los mismos estratos medios privados, se evidencia una clara diferenciación salarial de acuerdo al sector económico en que esté inserto el empleado o la empresa (siendo mejores los ingresos en las empresas de orientación internacional que en las empresas locales, por ejemplo).

Las razones de esta diferenciación están estrechamente ligadas a un importante proceso de heterogeneización de los sectores productivos y de la situación laboral, que resultó de las dinámicas mismas de un mercado abierto y fluctuante.

4. *La multiplicación de segmentos de clase.* Estudios como los realizados por Arturo León y Javier Martínez (2001) para la sociedad chilena, clasifican a los sectores medios en dos grandes grupos según su condición asalariada o independiente: en el primer segmento, hay 10 subcategorías que recogen desde empleados de comercio hasta diferentes formas de burocracia estatal y moderna; y en el segundo segmento 5 subcategorías, entre las cuales es posible identificar: comerciantes detallistas, profesionales liberales altos, artesanos modernos, profesionales liberales bajos, etc.

Ambos segmentos son analizados desde una perspectiva histórica a través de ejes como la organicidad y la movilidad. En lo que tiene que ver con la organicidad, “la cual se refiere al grado de colectivización implicado en las relaciones sociales de las distintas posiciones

ocupacionales” (45), medida a través de la frecuencia e intensidad de las interacciones con sus pares. Si bien presenta, en el estudio de León y Martínez, un aumento de los sectores medios asalariados, pues estos pasaron de representar el 18% en 1971 al 27% en 1995, la tendencia del crecimiento del empleo se trasladó del sector público al privado en la sociedad chilena. Esta reubicación de los asalariados en el sector privado tendrá grandes efectos en el empleo, en las escalas de ingreso, así como en la importancia de aspectos culturales como el mérito y la responsabilidad individual en detrimento de otros como la antigüedad y la educación característicos de las organizaciones del sector público.

La movilidad, por su parte, se distingue por un claro distanciamiento entre los ingresos de las capas medias y los ingresos obtenidos por los sectores obreros, así como por un mejoramiento, al interior de las mismas capas medias, de los segmentos independientes frente a los asalariados. Ambos efectos de la movilidad tienen como consecuencia un incremento de la desigualdad entre estratos en la estructura social chilena.

5. *La feminización de la fuerza de trabajo de las capas medias.* Diversos estudios entre los que se encuentran los realizados por Nelsón do Valle Silva (2004) en la sociedad brasilera, además de hacer hincapié sobre la multiplicación de estratos y categorías de clase sustentados a partir de un análisis que liga la situación del trabajo (posición ocupacional) con la situación de mercado (ingresos y educación), va a enfatizar el importante crecimiento que ha tenido la fuerza de trabajo femenina en el mundo laboral.

En el caso particular de las categorías no manuales, en las que se incorpora un grupo importante de las clases medias, estas se expandieron según Valle Silva casi un 91% entre 1995 y 1997, así mismo sucedió con el segmento de profesionales universitarios (no liberales), supervisores de trabajo manual y técnico, los cuales tuvieron un crecimiento del 114% en el periodo estudiado.

Las consecuencias del modelo de liberación de las exportaciones para las estructuras sociales latinoamericanas se concretan, como lo muestran los trabajos realizados en este periodo, en dos importantes efectos para las categorías sociales medias: un primer efecto de heterogenización, que se identifica por la ruptura con la continuidad y las tendencias homogenizantes de crecimiento de ciertas categorías sociales (por ejemplo, los trabajadores administrativos) propias del desarrollo de estos grupos en el modelo de sustitución de importaciones. Un segundo efecto de segmentación, que multiplica las categorías sociales en todos los estratos, principalmente, a nivel medio y

bajo, ubicando en las posiciones superiores a los mejores adaptados frente a las nuevas condiciones del mercado (los más calificados e insertos en empleos de orientación internacional); y en las inferiores, a aquellos que por su bajo nivel formativo y por el sector laboral en el que se insertan, no son competitivos en un mercado altamente excluyente.

Ambos efectos son el resultado de un proceso de heterogenización estructural producido por el principio de competencia que orienta el modelo, así como por la reducción de la función reguladora y protectora que anteriormente había desarrollado el Estado. Hoy se ha dejado a expensas de las dinámicas del mercado los procesos de ascenso y movilidad social.

Las Investigaciones de tipo cualitativo sobre las clases medias

La mayoría de los estudios realizados en América Latina sobre las clases medias son, como fue posible constatar en las páginas precedentes, de carácter cuantitativo. Por eso merecen una especial atención las investigaciones realizadas por Larissa Adler en los años sesenta: *El compadrazgo, reciprocidad de favores en la clase media urbana de Chile*, y Emmanuelle Barozet en el 2000, titulada: *L'échange de faveurs au sein des couches moyennes chiliennes: de l'entraide informelle à la régulation sociale*. Si bien éstos no responden a la clasificación histórica propuesta en este apartado, ambos trabajos tienen en común no sólo el hecho de realizarse en un mismo país o de estar orientado a un mismo grupo social (las clases medias), sino de compartir los mismos fundamentos teóricos y metodológicos. Incluso es posible decir que el estudio de la profesora Barozet es de cierta forma una actualización de las tesis de Adler.

El punto de partida que orienta las dos investigaciones es la existencia en Chile, en el seno de las clases medias urbanas, de una práctica social denominada el “compadrazgo”, el cual es definido como un tipo particular de contrato “entre parientes o amigos, que comporta un intercambio de favores y de amistad” (Adler, 1994:19).

Aunque tradicionalmente el compadrazgo²⁶ es conocido en otras regiones de América Latina como una práctica ritual católica que se forja como resultado de apadrinar un niño en la ceremonia del bautizo; en Chile es considerado un recurso esencial con el que cuentan los miembros de las clases medias para obtener un trato preferencial o una ayuda en un contexto marcado por “las carencias económicas y la dificultad de acceso a bienes y servicios básicos que tienen los grupos sociales” (Barozet, 2002: 6).

²⁶ Es importante aclarar que en relación con la definición de compadrazgo, por su uso extensivo y a veces ambiguo para definir las prácticas sociales de intercambio estudiadas, Emmanuelle Barozet, prefirió utilizar el término intercambio de favores.

La base sobre la cual funcionan dichas prácticas es un sistema de reciprocidad con sus respectivas reglas, códigos de endeudamiento y de obligatoriedad, que dentro del marco de una ideología de la amistad, garantiza la devolución y el pago del favor otorgado.

La relevancia que para dichas autoras tiene el intercambio de favores radica en que esa práctica ha permitido la creación de una importante clase media en Chile antes y después del golpe de estado del general Pinochet y, por lo tanto, constituye un factor fundamental que las define específicamente en lo que atañe al papel que juegan las redes y relaciones sociales, como recursos que garantizan sobre todo su supervivencia y el mantenimiento de ciertos privilegios sociales.

La posibilidad de realizar un estudio sobre el mismo objeto, en un mismo país en dos períodos distintos –los años sesenta y finales de los noventa–, ha permitido mostrar el carácter estructural de la práctica de intercambio de favores de la sociedad chilena, por encima de las particularidades políticas y económicas que la han caracterizado.

Ambas autoras concluyen que el compadrazgo y el intercambio de favores es posible en una sociedad como la examinada, porque constituyen formas de ayuda mutua y de solidaridad que los miembros de las clases medias han desarrollado ante “las deficiencias económicas del mercado, la mala calidad de los servicios públicos y privados y la ausencia de protección social” (Barozet, 2002: 12).

En la medida en que entra a resolver carencias y necesidades de los individuos, el intercambio de favores representa una forma de regulación social a través de la cual los grupos medios, desde sus particulares posiciones sociales y económicas, negocian y se distribuyen tanto bienes como servicios, asegurando de esta forma la continuidad del grupo y la reproducción de las redes sociales que soportan sus prácticas de intercambio.

Paradójicamente, aun cuando estos estudios reconocen la función reguladora de las relaciones, dicha función se propone específicamente hacia fuera del grupo, es decir, como un mecanismo que utilizan los miembros de las clases medias para el logro de sus intereses individuales y grupales. Es aquí donde se desconoce, en consecuencia, la importante regulación que desempeñan las relaciones hacia dentro del grupo, mediante el establecimiento de mecanismos de control y de coacción expresados en la existencia de redes relacionales asimétricas, que cumplen un considerable papel en la permanencia y reproducción de las prácticas de intercambio de favores. El resultado de esta omisión, es la representación de una clase media cuyas practicas relacionales, que incluyen formas de intercambio y de solidaridad, están basadas, únicamente, en lazos de tipo simétrico e igualitario.

Las especificidades de las clases medias latinoamericanas

Los diferentes estudios y modelos propuestos para analizar la emergencia y evolución de las capas medias en las sociedades latinoamericanas ha permitido demostrar, junto con sus principales singularidades relacionadas con el mercado de trabajo—multiplicación de segmentos de clase, fuerte concentración en el sector de servicios, alta feminización de la fuerza de trabajo, desigualdad de ingresos, educativos y de condiciones laborales entre segmentos de una misma clase e incremento del empleo asalariado independiente—, una condición permanente de **vulnerabilidad**, cuyo grado varía de acuerdo a las condiciones políticas, económicas y de mercado que sus miembros enfrentan en un periodo histórico dado.

Así, mientras en el modelo de sustitución de importaciones, las capas medias en América Latina gozaron de una relativa estabilidad laboral, gracias al crecimiento económico que tuvieron los países en la región en el sector industrial y de servicios, de una política de protección del Estado que las hizo a nivel del empleo privado menos vulnerable que a nivel público; los procesos de transformación económica generados por el modelo de liberación del mercado, han precarizado el mercado de trabajo, incrementado las tasas de desempleo aumentando la vulnerabilidad de las capas medias y sobre todo en los segmentos menos calificados y menos posicionados laboralmente tanto a nivel público como privado.

Esta condición de vulnerabilidad, que no es sólo económica sino social—expresado en los altos índices de inseguridad y de conflicto a los que han estado expuestos en general todos los ciudadanos, sobre todo en sociedades como la colombiana— y política—estrechamente ligada a un modelo burocrático y partidista de corte clientelista—. Se complementa, así, con una característica adicional: un importante proceso de calificación profesional en todos los segmentos de clase y de mecanismos de gestión de la vulnerabilidad ligados, como lo muestran Adler (1994) y Barozet (2000), a redes de solidaridad construidos por los miembros de dichos grupos sociales.

Criterios para una definición del concepto de clase media

A partir de las transformaciones generadas al seno mismo de las sociedades occidentales, por efecto, principalmente de los cambios operados en el capitalismo, la imagen clásica de sociedad dividida y estructurada en clases sociales estalla, en múltiples representaciones, que dan cuenta de una visión heterogénea de la sociedad y, también, de la teoría sociológica.

En este contexto de profundas modificaciones, el concepto de clase social, anteriormente, concebido como constitutivo de todo análisis, es puesto en debate, justamente, en relación con sus alcances, posibilidades descriptivas y explicativas. En ese sentido, estos aspectos hoy la discusión

entre los que reconocen la actualidad del concepto y aquellos que proponen el fin de las clases sociales.

El concepto de clase media, por supuesto, no ha estado exento de dichas discusiones; no obstante, ser entre las tres tipologías de clases identificadas –a saber, clases altas, clases medias y bajas–, la que obtuvo, por las transformaciones que se han generado al interior mismo del capitalismo, un mayor desarrollo, la convirtió en objeto de una importante cantidad de estudios.

Dichos estudios han tenido una significativa influencia en las investigaciones realizadas en América Latina, pues ofrecieron, en la mayoría de los casos, los referentes metodológicos y conceptuales desde los cuales se han llevado a cabo las aproximaciones investigativas. Sin embargo, a diferencia de lo sucedido en la sociología Europea y norteamericana, donde los estudios sobre clases medias surgen de la constatación de su aumento en las organizaciones productivas en conjunción con los cambios del capitalismo; en la sociología Latinoamericana, las investigaciones²⁷ sobre clases medias se proponen inicialmente como un considerable indicador del desarrollo de dichas sociedades, bajo la premisa que una forma de identificar el crecimiento económico de una sociedad que estaba ligado con el aumento de las capas medias.

Aunque estos estudios combinaban, como lo pudimos ver más arriba, análisis de tipo marxista, funcionalista y weberiano, todos compartieron su énfasis empírico, el uso más o menos generalizado de una fuente común: los censos de población y/o las encuestas nacionales de hogares y una utilidad técnica, medir las tendencias de la región en términos de grupos sociales.

Debido a los efectos que tuvo la aplicación de las políticas neoliberales en el continente en el incremento de la pobreza; los estudios sobre clases medias fueron desplazados por investigaciones orientadas a mediar el impacto de las nuevas disposiciones económicas en los sectores menos favorecidos, bajo el presupuesto que dichos grupos serían los más golpeados por los cambios operados en el sistema económico. No obstante, fueron estos mismos estudios los que empezaron a constatar que los únicos afectados por los cambios económicos no habían sido solo los sectores populares sino también las capas medias, incluidos los grupos profesionales. Esto hizo que en la década del noventa empezaran de nuevo a surgir estudios sobre las clases medias en el continente, orientados a conocer los cambios

²⁷ Este particular origen aseguró, por lo menos entre 1960 y 1980 un importante y prolífico campo de investigación que estuvo soportado no solo por la investigación académica generada desde las universidades latinoamericanas sino por los estudios comparativos realizados por organizaciones como la CEPAL y la OIT.

operados en esos grupos en relación, fundamentalmente, con la estructura ocupacional y el mercado de trabajo.

El debate académico con estos nuevos estudios –y en general con los realizados históricamente sobre las capas medias²⁸ en América Latina, fuera de su sesgo cuantitativo, que si bien suministra importante información sobre el nivel ocupacional, la calificación de los miembros, los ingresos y algunas variables demográficas– es que no permiten conocer aspectos claves en el desarrollo del concepto como la existencia de referentes culturales comunes y su definición como un actor colectivo.

En ese sentido y a partir de la literatura revisada sobre el concepto de clases medias en la teoría sociológica, proponemos una definición del concepto que integra fundamentalmente tres criterios, a partir de los cuales, y sin abandonar su identificación clásica como grupos que ocupan una posición intermediaria en la estructura ocupacional, consideramos es posible profundizar en su conocimiento como grupo social.

1. Las clases medias Latinoamericanas y particularmente las colombianas han enfrentado históricamente una condición permanente de vulnerabilidad. Al igual que como sucedió en otros países, las clases medias colombianas se desarrollaron inicialmente a través del crecimiento del Estado y después mediante la expansión de las organizaciones empresariales en el marco de una economía con una fuerte tendencia hacia los servicios.

La vinculación laboral a las organizaciones privadas y públicas garantizó, entre las décadas del cincuenta y el ochenta del siglo XX, un preponderante crecimiento de las capas medias, en general, en todos los países latinoamericanos. Sin embargo, la débil configuración Estatal; los malos manejos de las instituciones creadas para garantizar la seguridad social de los empleados; el incumplimiento de un importante sector del empresariado en el pago de la cuota correspondiente como empleadores; y el incremento del conflicto; no hicieron del empleo, salvo escasas excepciones provenientes de algunas organizaciones empresariales de corte paternalista, una verdadera alternativa de regulación y de integración social como si sucedió en los países europeos. Dicha situación provocó en las capas medias, un riesgo permanente de desclasamiento y una percepción de vulnerabilidad que depende totalmente de las dinámicas económicas, que se incrementa en las situaciones de crisis.

2. Las clases medias comparten referentes culturales comunes que son producto del tipo de funciones realizadas en las organizaciones y

²⁸ Salvo algunos estudios cualitativos de carácter local y nacional.

de la expansión educativa que caracteriza esta capa social. La posición específica ocupada por los miembros de las clases medias en la estructura laboral –realizando actividades no manuales, de carácter administrativo y de control fundamentalmente– desarrolló –como es posible constatar en la historia de las organizaciones de empleados– una ética del trabajo, integrando los valores dominantes provenientes de la moral cristiana y burguesa. A este sistema de valores apropiado²⁹ de los referentes culturales de las elites, se le erigió una trascendental inclinación por la formación educativa, que se ha traducido, hoy, en una expansión sin precedentes de la educación superior y media, al interior de las capas medias. La función principal de esos referentes culturales ha sido establecer una clara delimitación con los otros sectores sociales y generar mecanismos de identificación al interior de los diferentes grupos que conforman las capas medias en la sociedad colombiana.

3. Ante la situación de vulnerabilidad, propia de las clases medias, ha hecho de sus relaciones un recurso estratégico que busca ponerlas a salvo de los riesgos que las circundan. Los sectores sociales dominantes poseen recursos económicos, políticos y culturales que les permiten imponer sus ideas y decisiones a los otros grupos sociales y mantenerse protegido de los riesgos y dificultades. Las capas sociales más bajas de la sociedad, que por la falta de recursos sufren y se ajustan a las decisiones de los más poderosos, enfrentándose, sin ningún tipo de protección, a todo tipo de riesgos. Las clases medias, a diferencia de las anteriores, han desarrollado una acción estratégica, derivada de la posición ocupada en medio de ambos grupos, buscando, mecanismo de protección frente a los riesgos que los circundan y de las decisiones tomadas por los sectores privilegiados. La base sobre la cual estructuran su estrategia de protección son sus relaciones, ya que construyen un sistema de interdependencias recíprocas, que se han insertado en las instituciones públicas y las organizaciones privadas, con las que logran el objetivo: ponerse al abrigo de los riesgos y las dificultades (Martuccelli, 2001).

²⁹ Mas que proclamar la existencia de una cultura de clase, concebida como un sistema específico, con sus propios códigos y significaciones, lo que es posible encontrar en las clases medias, al menos en las colombianas, es un proceso de apropiación de los valores culturales dominantes (lo cual se ajusta muy bien a lo que Bourdieu ha denominado su “buena voluntad cultural”) los cuales son resignificados por cada subgrupo de las clases medias de acuerdo a las condiciones de su propio contexto económico, político, social y cultural.

LOS ESTUDIOS SOBRE LAS RELACIONES SOCIALES EN SOCIOLOGÍA: LOS LÍMITES Y LAS POSIBILIDADES DE UN CONCEPTO

La revisión realizada a algunas de las principales teorías sociológicas que abordan el estudio de las relaciones sociales, ha puesto en evidencia la diversidad de lecturas y de interpretaciones que caracterizan el desarrollo y la discusión actual de dicha noción, así como sus posibilidades analíticas para interpretar y explicar las relaciones en el contexto de las sociedades contemporáneas.

El siguiente balance tiene como objetivo establecer los núcleos conceptuales y epistemológicos desde los cuales es posible afrontar el estudio de las relaciones sociales en sociología, asimismo, identificar su pertinencia en un contexto como el de la sociedad colombiana.

En lo que respecta al núcleo conceptual de dichos estudios, las elaboraciones teóricas sobre las relaciones sociales no han estado ajenas de una de las tensiones más importantes que han caracterizado el desarrollo de la disciplina y en general de las Ciencias Sociales: las relaciones entre el Actor y el Sistema. Lejos de ser un debate superado, esta división acuñada en la sociología clásica por el pensamiento Durkheimiano y Weberiano, hoy manifiesta su actualidad, evidentemente con cambios y construcciones, posteriores, en el debate sociológico contemporáneo sobre las relaciones sociales.

Lo que caracteriza, sin embargo, dicha clasificación es la permanencia en la mayoría de los casos de una lectura excluyente, que desde una posición paradigmática o conceptual específica proporciona una explicación o interpretación de las relaciones sociales segmentada y confinada al cuerpo teórico desde donde son definidas. Lo que las relaciones sociales muestran es todo lo contrario: una plasticidad que no les permite ser reducidas a una derivación del sistema o a una conducta individual, sino que más bien manifiesta su coexistencia, como dimensiones constitutivas de un mismo fenómeno.

De esta manera cada una de las perspectivas conceptuales estudiadas enfatiza una u otra dimensión de las relaciones sociales dejando por fuera otras igual de pertinentes. Así, mientras las perspectivas sistémicas resaltan el papel que juegan las normas y los valores culturales en la construcción de los lazos sociales o acentúan la importancia tanto de la estructura relacional como definitoria del tipo de relaciones que los individuos establecen. Los puntos de vista centrados en el actor privilegian la emergencia de las relaciones como resultado de la racionalidad de sus conductas, de sus intenciones y motivos.

Más allá de la distinción entre el actor y el sistema, lo que todas las perspectivas conceptuales revisadas muestran es el predominio de lecturas

que al interior de una u otra categoría se imponen sobre las demás, desconociendo la diversidad de formas individuales y sistémicas que caracterizan las conductas humanas.

En un examen ilustrativo sobre los jóvenes de Banlieu, Francois Dubet expone que las acciones que estos individuos desarrollan se inscriben en diferentes tipos de sistemas de acción: de integración, de interdependencias y de subjetivación. Lo que evidencia la diversidad de lógicas de acción que caracterizan las conductas de los individuos. Cada uno de estos sistemas define sin agotarla una dimensión de la conducta de los jóvenes que permite comprender mejor la complejidad de su acción. Del mismo modo, Max Weber, con sus tipologías de acción –a saber, acción racional con arreglo a fines, acción racional con arreglo a valores, acción afectiva y tradicional– hace hincapié sobre las diferentes maneras cómo los individuos orientan sus conductas dependiendo del grado de racionalidad que define el contexto social en el que se insertan los individuos. De este modo, a mayor grado de integración, el individuo actúa conforme a las normas y las creencias comunes, y a menor grado sus comportamientos dependen de su cálculo racional.

Las relaciones, como una modalidad de la acción social de los individuos, se insertan en dinámicas similares en diferentes tipos de sistemas de acción y de conducta individual. Es, entonces, posible reconocer concepciones diferentes del sistema social que asumen el estudio de las relaciones entre los que convergen los puntos de vista de autores como Durkheim, Marx, Mauss, Bajoit y Elías, junto con posiciones como las desarrolladas por Simmel y el análisis contemporáneo de redes sociales. Del mismo modo, la perspectiva individualista que aborda el estudio de las relaciones sociales considera lecturas interpretativas en las que interactúan ideas de Bourdieu, Martuccelli y Francois de Singly, generando, de esta manera, múltiples versiones que tienen como común denominador el individuo.

Las relaciones desde el punto de vista del sistema social

Las teorías sociológicas, que abordan el estudio de las relaciones desde un punto de vista del sistema social, proponen formas de integración distintas a nivel normativo, cultural y afectivo; así como escalas de referencia del sistema diferentes. Algunas perspectivas proponen una identificación macro del sistema, ligándolo al concepto de sociedad y de Estado Nación, otras, al contrario, enfatizan su dimensión micro, a través de la descripción de estructuras y micro-sistemas como los que se derivan de las relaciones interpersonales.

Los sistemas de integración normativa, de intercambio recíproco y los lazos afectivos como mecanismos de integración

Una de las principales características que se le atribuye al sistema es la función de integración. Ésta se percibe en el pensamiento sociológico clásico de dos maneras: 1) desde la cooperación (Durkheim), proceso en el que los individuos se integran a la sociedad a través de un conjunto de normas y valores que interiorizan a partir socialización; ó 2) desde el conflicto (Marx), conformando “un sistema de clases y de dominación a partir del cual los grupos sociales definen sus antagonismos mediante orientaciones culturales comunes” (Dubet, 1987:32).

En la primera perspectiva, las relaciones se derivan del tipo de solidaridad (solidaridad mecánica y solidaridad orgánica), que los individuos experimentan de acuerdo al tipo de sociedad en la que están insertos. En el segundo enfoque, las relaciones son una expresión de los modos y los medios de producción que hacen parte de una sociedad. En el caso de las sociedades capitalistas, los individuos construyen relaciones determinadas por la alienación (extrañamiento con los otros y consigo mismo) y por la explotación que los dueños de los medios de producción someten a los trabajadores. La separación que la propiedad de los medios de producción establece, entre los que son sus propietarios y entre los que no los poseen en dos clases antagónicas, define su pertenencia de clase por el hecho de compartir una posición y un conjunto de valores y prácticas culturales comunes.

La función que desempeñan los códigos y los valores culturales en ambas perspectivas, como lo plantea Bajoit, es la de otorgar sentido y significación a las relaciones que los individuos instituyen. Independientemente que sean relaciones de solidaridad, que busquen integrar a los individuos al interior de un grupo, o de intercambio, basadas en relaciones conflictivas o contradictorias; los sujetos inscriben sus relaciones en un modelo cultural que hace que todas las conductas que asuman, así como las finalidades y los valores, sean interpretadas de modo natural y legítimo.

Siguiendo el pensamiento Durkheiniano, Marcel Mauss propone una lectura del sistema social de las sociedades antiguas basado en el intercambio recíproco, a partir del cual los individuos, pertenecientes a diferentes tribus y clanes, mantienen sus relaciones y tejen sus interdependencias. Lo que caracteriza dicho sistema, soportado en el dar y el recibir, es la existencia de un conjunto de reglas implícitas que garantizan la obligatoriedad del sistema y su reproducción. De esta manera, la obediencia a las normas de obligatoriedad del sistema, so pena de castigos físicos o simbólicos, certifica la cohesión y la regulación del conflicto de los diferentes grupos y segmentos que conforman las sociedades tradicionales.

A diferencia de Mauss, de Durkheim y de Marx, que enfatizan la función integradora de las normas y los códigos culturales; Norbert Elias hace de la dimensión emocional y afectiva de las relaciones humanas, la base sobre la que los individuos establecen sus nexos de interdependencia. De esta forma, lo que garantiza la continuidad del funcionamiento de la sociedad son las valencias afectivas que los individuos confían en los otros asegurando su anclaje y fijación social.

Además de la importante función que Elías le atribuye a las relaciones afectivas, como mecanismo de integración, es vital señalar el lugar que le otorga a las redes de relaciones personales como micro-sistema, como puente comunicacional en el que los individuos se vinculan entre sí en una determinada unidad social. Dicha referencia al carácter estructural y formal de las relaciones será abordada también por Georg Simmel y desarrollada, a la postre, por el modelo de análisis de las redes sociales.

Los debates actuales sobre las relaciones sociales que se enmarcan dentro de los contornos de la sociología del sistema social, se inscriben en línea de continuidad con los postulados integracionistas, pero más que para mostrar sus virtudes teóricas y explicativas, lo que persiguen es denunciar los procesos de desafiliación que son propios de las sociedades contemporáneas. Tal y como lo expresaron en su momento los autores clásicos, la posibilidad de desintegración, con su correspondiente pérdida del sentido moral, ha constituido un riesgo inherente a la condición moderna, evidenciando las tensiones que se derivan de sociedades en permanente mutación.

Las relaciones sociales: como formas estructuradas de asociación

El valor que Simmel le atribuye a la acción recíproca como base sobre la que se estructura la unidad de la sociedad, y a la importancia que tienen los círculos sociales, como formas de asociación, en los procesos de socialización y configuración de individualidades, va a centrar el análisis de las relaciones sociales en las interacciones que las soportan. Para Simmel, las interacciones tienen una dinámica y un funcionamiento particulares que se construye en la situación misma de interacción.

Justamente, el modelo de análisis de redes parte de esta constatación para establecer que las mutuas interdependencias que los individuos instauran a través de sus relaciones, configuran estructuras de las que es posible extraer “una representación simplificada de ese sistema social complejo” (Lazega, 1998:6) que constituye la sociedad.

El diagrama estructural de las relaciones, busca demostrar cómo las interdependencias, que los individuos establecen, responden a sus necesidades de obtener recursos y de alcanzar sus logros y propósitos individuales o comunes en un contexto organizado y regulado por la dinámica misma de los intercambios recíprocos.

De esta manera, el sistema tiene en las relaciones su unidad mínima de estructuración, a partir del que es posible comprender la sociedad como un conjunto de subsistemas que se cruzan permanentemente dependiendo de la escala de análisis que se utilice.

Con escasas excepciones, como el trabajo realizado por Sergé Paugam –que pretende fusionar en sus tipologías de lazos sociales, una dimensión normativa y afectiva, partiendo de los conceptos de protección y reconocimiento–, la mayoría de los estudios que hacen hincapié sobre la función del sistema social, en la comprensión o explicación de las relaciones sociales, se sitúan en una u otra perspectiva desconociendo sus posibilidades, pero también la existencia de otras formas de sistema social que no pasan, como lo plantea Dubet, por una dimensión unitaria e integradora del sistema.

Por otro lado, el examen de redes, más que comprender un núcleo teórico fuerte, como lo plantea Lazega (1998), constituye una importante herramienta metodológica que enfoca sus resultados analíticos en describir el sistema de relaciones, pero que, de ninguna manera, permite identificar o dar cuenta de un actor colectivo. Es por esto, que dichos estudios, considera Lazega, deben ser complementados con análisis de tipo cualitativo basados en el significado que los actores le atribuyen a sus acciones o sus elecciones relacionales (112), para, de esta forma, poder realizar investigaciones más precisas de las estructuras que los individuos conforman.

Las relaciones desde el punto de vista del actor

Las teorías sociológicas que proponen una interpretación y caracterización de las relaciones sociales, desde el punto de vista de los actores sociales, parten de la tesis que son los individuos, a través de sus acciones y elecciones que forjan sus lazos relacionales y de interdependencia. Dichos lazos pueden ser concebidos como recursos (capitales) que los individuos utilizan para el logro de sus objetivos, como soportes que estructuran su individualidad o como una proyección de su subjetividad y de su identidad personal y estatutaria.

Una característica fundamental de estas definiciones es la diversidad, pues mientras dos de ellas enfatizan su utilidad como recursos o soportes para los logros sociales o la configuración de la individualidad, respectivamente; la tercera hace un esfuerzo por sustentar, en un análisis del proceso histórico de individualización y de constitución personal de sí, la capacidad que tienen los individuos para crear nuevas formas de sociabilidad.

De las relaciones como capitales a las relaciones como soportes

Pierre Bourdieu define las relaciones como recursos que los individuos utilizan para mejorar o mantener sus posiciones sociales. En un contexto social estratificado y desigual, los individuos que, además están adscritos en grupos sociales específicos (clases), utilizan las relaciones como

una forma de poder, por el que tratan de imponer sus intereses, puntos de vistas, gustos, etc., y reproducirse como grupo social frente a los demás colectividades que integran la estructura social.

El acceso a estos recursos depende del volumen de capital social que se posea (traducido en número de conexiones y redes sociales que se tengan) y en la pertenencia social. De esta manera, el capital social, para Bourdieu, supone un cierto grado de formalización y de institucionalización que se expresa en círculos sociales definidos (clubes, asociaciones, etc.), en los que los individuos invierten y acumulan capital.

El capital social se puede aumentar o perder, lo que favorece o debilita la capacidad del individuo para mantenerse socialmente. Visto así, la pérdida de capitales puede significar, a su vez, un proceso de desclasamiento y una pérdida de sentido, pues éstos constituyen los recursos con los que los sujetos definen su participación en la sociedad.

Para Martucelli, que se ubica desde una perspectiva distinta, los individuos desarrollan un proceso permanente de construcción de sentido que es producto del proceso de individualización propia de la modernidad occidental. La configuración de la individualidad, sin embargo, no es el resultado de una representación que deviene de la construcción de un “individuo autónomo” y auto-suficiente, sino que, al contrario, depende de los vínculos y los círculos sociales que los individuos establecen para otorgarle sentido y coherencia a la experiencia individual.

A diferencia de Bourdieu, que otorga a las relaciones sociales una función pragmática (basada en el logro de un determinado tipo de objetivos o de propósitos), Martucelli le atribuye a las relaciones una función significativa. A través de ella, los sujetos otorgan sentido a sus existencias individuales. Las relaciones cumplen, pues, la función de soportar a a partir los individuos para que puedan enfrentar las pruebas que definen sus trayectorias personales.

Para François de Singly (1998), que sigue un argumento similar al de Martucelli, el “yo no puede ser construido sino en relaciones de confianza con los más próximos y significativos” (36). La búsqueda de la identidad que caracteriza, según de Singly, al individuo moderno es “indisociable de un modelo de relación entre los hombres, concepción que demanda el dialogo y la negociación” (36). Todo este proceso es el resultado del individualismo contemporáneo que reposa sobre un modelo de identidad que privilegia la dimensión personal sobre la pública, bajo el presupuesto de que los individuos tanto en la vida privada como en la pública desean ser considerados como personas (34).

Desde el punto de vista del actor, las relaciones toman formas y funciones distintas, pues a la vez pueden constituir una dimensión de la construcción de la identidad individual garantizando la continuidad psíquica y

social del individuo o convertirse en recursos que los mismos individuos utilizan para asegurar el mantenimiento de su posición social y la reproducción del grupo de pertenencia. Esta particularidad de lo relacional, que conjuga una condición constitutiva de lo individual y un recurso para el logro de sus propósitos, define su carácter maleable, que es compartido en las conclusiones sobre el análisis desde el punto de vista del sistema. En la medida en que ambos evidencian la dificultad de inscribir el estudio de las relaciones en una sola perspectiva o tradición teórica, reclaman, al contrario, un tratamiento teórico distinto, respecto del carácter múltiple y diverso de los lazos sociales.

La pertinencia de las elaboraciones conceptuales estudiadas para la aplicación y comprensión de una sociedad como la colombiana parte del reconocimiento de su complejidad, resultado de una singular modernidad, que se expresa en su configuración histórica —a través de las transformaciones sociales, económicas y políticas propias de los países latinoamericanos y específicamente de la sociedad colombiana— y en el modo particular en que las categorías sociológicas operan e intentar explicar dicha configuración.

En el caso particular de la sociología colombiana, las relaciones entre los hechos, las realidades históricas y la teoría ha sido polémica. El debate se da por la dificultad de encontrar categorías teóricas que permitan comprender las especificidades de una realidad opaca y ambigua, en la que se cruzan dimensiones muchas veces opuestas y contradictorias, y la alternativa frecuente de imponer un conjunto de teorías³⁰ que, en aras de mantener la coherencia conceptual y argumentativa, fuerzan una interpretación de la sociedad que se ajuste más a los contenidos teóricos que a los hechos.

Como lo muestra Danilo Martuccelli (2001), esta doble condición teórica e histórica ha generado en la sociología latinoamericana “una estrategia esquizoide de análisis” (Martuccelli, 2001:72). Por un lado se intenta explicar las realidades sociales de modo semejante a los países del centro, “evidenciando algunos grandes modelos históricos de naturaleza ante todo socio política capaces en principio de articular los diferentes niveles de la realidad social alrededor de un modelo hegemónico de intervención social y política (los grandes modelos utilizados han sido el del orden oligárquico, el modelo nacional-popular, el régimen burocrático autoritario y el modelo neo liberal). El análisis consideraba entonces construir y después describir

³⁰ Un ejemplo en ese sentido es el estudio ya clásico sobre la violencia en Colombia realizado por el tristemente célebre sociólogo y sacerdote Camilo Torres que en un artículo sobre las causas de la violencia en la sociedad colombiana a partir de la teoría funcionalista termina por señalar el carácter disfuncional de dicha sociedad y su clara tendencia a la anomia, ajustándose juiciosamente al modelo, pero desconociendo las especificidades de una violencia que se escapaba a la interpretación teórica funcionalista.

la articulación entre una coalición dominante, un modo de desarrollo, un tipo de relación entre el régimen político y la sociedad civil, en resumen, la imbricación funcional de una sociedad. Al corazón de ese modelo, muy frecuentemente un tipo y un estado de industrialización condicionando de manera más o menos maliciosa la naturaleza del régimen como la forma de la dominación social. De otro lado, por una explicación de la realidad social que “frente a los profundos desacuerdos sistémicos que caracterizan estas sociedades la sociología no ha podido sino, en realidad, producir análisis que insisten, con la ayuda de diversas categorías, sobre los múltiples desajustes estructurales que atraviesan la sociedades” (72-73).

Así terminan coexistiendo dos lecturas, dos representaciones analíticas de la sociedad, una que enfatiza una visión de la sociedad como totalidad estructurada y una segunda que hace hincapié sobre las “múltiples rupturas o divisiones, sobre el hecho que en esas sociedades periféricas los grupos sociales que las constituían han sido atravesados por ritmos históricos distintos” (73).

Más allá del predominio de una u otra perspectiva e incluso de las razones políticas e ideológicas que las soportan, lo que el análisis de las sociedades latinoamericanas ha dejado claro es la existencia de una diversidad de “combinaciones societarias mixtas en todos los dominios de la vida social”(p. 73). Lo anterior, conduce a repensar, sin duda, de manera crítica la idea de una representación totalizante de la sociedad, para reconocer la diversidad de lógicas que atraviesan la vida social y su consecuente necesidad de construir categorías apropiadas, o ajustar las herramientas teóricas existentes para realizar una interpretación más amplia e incluyente de sociedades y grupos que no se dejan reducir a un conjunto armónico y organizado de estructuras, o a los perfiles claramente definidos de ciertos actores sociales.

El estudio de las relaciones sociales en una sociedad como la colombiana supone, entonces, un esfuerzo teórico que permita captar aspectos como la diversidad de las lógicas de integración –manifiesta en una pluralidad normativa, propuesta por Roberto Da Matta (1987)– en las que se inscriben las relaciones sociales y la multiplicidad de sentidos que los actores les acuerdan. De lo que se trata, finalmente, es de no reducir la realidad, por comodidad analítica o por el peso específico de una teoría, a una perspectiva de análisis, –la mayoría de las veces excluyente y parcial–, sino ofrecer una alternativa conceptual que permita abordar la plasticidad de las relaciones en un contexto histórico y social, igualmente, maleable y cambiante.

Las estrategias relacionales: los contornos de un concepto

El estudio de la diversidad de conceptos y nociones utilizadas para definir las relaciones sociales, junto con las características que delimitan las prácticas relacionales en una sociedad tan compleja como la colombiana, nos planteó la necesidad de precisar un concepto con el que se pudiera dar cuenta de la singularidad de la experiencia relacional de los actores, la mecánica de su funcionamiento y el uso a ellas atribuido. El concepto que se propuso para aproximarse es: Estrategia Relacional.

Las Estrategias relacionales constituyen un tipo particular de *acción social estratégica* (Crozier y Friedberg, 1977), en el que los *actores* utilizan sus *relaciones* con el propósito de ponerse, fundamentalmente, al *abrigo* (Martuccelli, 2001) de los *riesgos* (económicos, sociales, de desclasamiento, etc.), que lo circundan.

Las estrategias relacionales como formas de *acción* articulan tres grandes dimensiones:

Recursos tácticos: son constituidos por las personas a partir de las posiciones que ocupan, su pertenencia grupal, así como por su grado de maniobrabilidad, los bienes que controlan y las actividades que ejercen.

Objetivos estratégicos: hacen referencia a las metas personales o profesionales que los actores se han trazado.

Un tipo particular de relaciones que establecen con los otros: a través de las cuales los actores establecen vínculos de reciprocidad como: alianzas, rivalidades y conflictos para la realización de sus objetivos.

Las *relaciones* se caracterizan por su plasticidad y variabilidad. Eso quiere decir que, aunque las lógicas relacionales pueden suponer una cierta formalidad estructural³¹, su significado y el sentido atribuido a la relación se construyen en la interacción misma y no constituye una característica previa. Las características y la forma que toman las *relaciones* son producto de las acciones que los individuos desarrollan de acuerdo a sus intereses y propósitos individuales y grupales, también, de las estructuras que se generan como resultado de las redes relacionales en las que se inscriben. Así, tipologías relacionales como las “roscas”, las “palancas” y los “contactos”, objetos de este estudio, responden a lógicas relacionales distintas que sólo cobran sentido y pertinencia en el uso que los actores hacen de ellas, esto supone, a la vez, una elección individual y una inscripción en una red colectiva.

El *actor* es concebido, en el marco de esta definición, como un ser racional orientado por sus intereses, por la percepción que tiene de las reglas y del funcionamiento de la sociedad. No obstante, su racionalidad estraté-

³¹ En el sentido en que por ejemplo las relaciones de amistad se tejen entre dos y más personas y se caracterizan por una cierta reciprocidad e interdependencia, que ha conformado una representación formalizada de dicha relación.

gica es limitada, no solo porque desconoce todas las condiciones del juego social, ni puede anticipar todas las consecuencias de sus decisiones, sino porque su comportamiento no es siempre reflexivo, “es decir, mediatizado por un sujeto lucido que calcula sus movimientos en función de objetivos fijos” (55).

La racionalidad del actor, que se expresa en su capacidad de asumir las oportunidades con cierto grado de libertad, de maniobrabilidad, no se puede concebir por fuera de un *sistema* en el que construye su racionalidad. Además de constituir un contexto que determina la acción y el tipo de recursos que los actores ponen en juego, el sistema es, también, “un reino de relaciones de poder, de influencia, de comercio y de cálculo. Pero el sistema no es solamente un instrumento de opresión tal y como opinan sus detractores, porque sus relaciones conflictuales no se ordenan según un esquema lógico integrado, sino que constituye un medio mediante el cual una gran cantidad de actores se manifiestan e influyen sobre el sistema y sobre los otros actores de un modo desigual” (45).

Entre sistema y actor, como lo plantean Crozier y Friedberg, hay una mutua influencia, pues “el actor no existe por fuera del sistema que define la libertad que es la suya y la racionalidad que puede utilizar en su acción. Pero el sistema no existe sino por el actor que le aporta y le da vida y que es el único que lo puede cambiar” (11).

Así como no es posible pensar el actor por fuera del sistema y viceversa, la variedad de formas de organización social y las distintas características identitarias y subjetivas, que definen a los actores, no permiten una lectura única y excluyente del actor y del sistema. Al contrario, nosotros consideramos que las relaciones entre el actor y el sistema se construyen históricamente, lo que interfiere en dimensiones³² distintas de ambos conceptos de acuerdo a las especificidades que identifican una determinada sociedad.

Las estrategias relacionales se inscriben en tres dimensiones del sistema que remiten a lógicas de acción diferentes:

- Dimensión de integración: compuesta por un conjunto de valores, normas y códigos culturales que constituyen el fundamento a partir del cual se originan las relaciones y mediante el cual los actores aseguran su identidad individual y pertenencias grupales.
- Dimensión del intercambio: conformada por un conjunto de reglas y de prácticas que definen el intercambio de bienes materiales y sim-

³² François Dubet (1994) defiende la idea que no existe una unidad de conjunto del sistema social, sosteniendo además que “cada lógica de acción reenvía a elementos autónomos del sistema social que no designan más que una organización particular de esas lógicas”(Dubet, 1994:150), que se traducen en modalidades del sistema social diferentes: sistema de integración, sistema de interdependencias reciprocas y sistema de subjetivación.

bólicos como un modelo legítimo de funcionamiento de la sociedad y que opera, como lo plantea Da Matta (1987), de forma paralela y alternativa a la dimensión de integración social.

- Dimensión de interdependencias recíprocas: producto de la acción estratégica de los individuos que, a partir de su autonomía racional, eligen y toma decisiones en función de un conjunto de oportunidades ligadas al espacio social en el que están inscritos.

Cada una de estas dimensiones hace referencia a la diversidad de elementos que conforman el sistema social, lo que rompe con la idea de unidad que anteriormente representaba el concepto de sistema en la sociología clásica. Las dos primeras dimensiones funcionan a partir de una dinámica del poder, representada en la existencia de un modelo legítimo que hace referencia a un sistema institucional, normativo o a una clase dominante que se impone a los individuos mediante la socialización. La dinámica de interdependencia, por su parte, funciona con una dinámica del poder centrada en la capacidad de los individuos de incentivar, a través de sus acciones, el logro de sus objetivos.

El objetivo principal de las estrategias relacionales es asegurar la reproducción y la protección de los individuos mediante las interdependencias recíprocas que construyen como producto de sus redes relacionales personales. De esta forma, los individuos crean un sistema³³ producto de sus acciones, así “es el sistema como efecto de composición que deriva de la acción y no a la inversa; las estructuras provienen de la composición de las conductas individuales que constituyen a su turno situaciones en las cuales se forman las conductas” (cfr. Dubet, 2001:141).

El sistema de interdependencias recíprocas funciona a partir de dos mecanismos de regulación articulados:

- Un mecanismo de dominación: que se manifiesta a través de la forma en que los individuos negocian las reglas, mediante diferentes dispositivos de intermediación y de constitución de alianzas, garantizando el logro de los objetivos individuales y colectivos
- Un mecanismo de distinción: que se expresa a través de la manera cómo los individuos significan sus relaciones y llevan a cabo un proceso de categorización e identificación de fronteras simbólicas (Lamont, 1995) que permiten afirmar su cohesión y pertenencia grupal, constituyéndose, a la vez, en una forma de prestigio social. Ambos mecanismos cumplen un importante rol de integración grupal y de

³³ A pesar de la relativa autonomía del sistema de interdependencias que resulta de las acciones individuales, éste no funciona por fuera de las dimensiones de integración y de intercambio que caracterizan el sistema social. De hecho ambas dimensiones están presentes en su funcionamiento.

intercambio, pues proveen a los individuos de reglas, de valores y de prácticas a los que se adhieren. Estas normas, prácticas y valores no son necesariamente específicos del sistema de interdependencias, sino que recogen valores y normas generales que caracterizan a la sociedad colombiana.

Ponerse al abrigo supone entonces una acción estratégica que les permite a los individuos protegerse de los riesgos que los circundan. Esa protección, sin embargo, si bien es el resultado de acciones individuales, sólo es posible mediante una construcción colectiva, grupal–soportada, a través de redes sociales –que los individuos generan con sus interdependencias recíprocas. –La eficiencia de dicho sistema radica en la capacidad que tienen los actores de insertar sus redes de interdependencia al interior de las organizaciones e instituciones sociales y, así, aprovechar los recursos y posibilidades que éstas ofrecen y ponerlos al servicio de sus propios intereses.

La protección presume, entonces, en sociedades fuertemente determinadas por las desigualdades –como las que caracterizan las sociedades contemporáneas–, una forma de dominación ordinaria (Martuccelli, 2001), con la que ciertos grupos sociales, como las clases medias, tienen la capacidad de ponerse a la defensiva frente a los riesgos sociales. Más que ejecutar una “acción” sobre la realidad que permita cambiar sus condiciones, “estar al abrigo del mundo supone poder obrar anticipando las decisiones de los otros, pero también y más modestamente, es la capacidad de protegerse del engranaje de decisiones tomadas por los otros, permitiendo que descansen en ellos, en sus elecciones el enfrentamiento de los riesgos de la vida social” (179-180).

En el caso particular de la sociedad colombiana, con una débil configuración institucional que no ha podido satisfacer las necesidades de protección y de seguridad de los ciudadanos, el manejo de los riesgos se asume de manera diferente por cada grupo social, creando una gestión permanente del riesgo y las dificultades sociales que difiere de una capa social a otra.

La gestión del riesgo de las capas medias es, en consecuencia, el resultado de las redes de interdependencia recíproca que los individuos, de dichos grupos, han construido mediante sus estrategias relacionales. Lo anterior garantiza su reproducción como grupo y mantenerse relativamente al abrigo de las dificultades de una sociedad marcada por el conflicto. Los usos de las estrategias relacionales y la configuración de redes no son homogéneos, y van a estar supeditado por las condiciones económicas, políticas y sociales que determinan la historia de una sociedad.

De los capitales sociales a las estrategias relacionales

La definición de un concepto supone el establecimiento de sus categorías, dimensiones teóricas, su pertinencia analítica y, además, su diferencia con nociones similares. De los conceptos estudiados, “el capital social” es el que más se aproxima a la noción de “estrategia relacional” que hemos propuesto, pues, en la dimensión del análisis de las relaciones, resalta su utilización estratégica. En ese sentido, en este acápite es de nuestro interés establecer las diferencias que separan ambos conceptos, argumentando el por qué de la elección de vaciar y re-significar estas nociones, luego de haber realizado un recorrido teórico por diferentes postulados.

Son cuatro las principales diferencias que separan las estrategias relacionales de la noción de capital: 1) en los puntos de vista teóricos y metodológicos; 2) en las teorías en las que se inscriben las representaciones del sistema, del actor y de la sociedad; 3) en la capacidad de comprender la naturaleza maleable de las relaciones sociales; y 4) en la definición de poder y dominación que referencian los conceptos. Estos contrastes y otros que devienen de ellas se explican en el cuadro de abajo.

A nivel teórico, tanto los conceptos de capital social de Coleman y Bourdieu, como el de estrategias relacionales, se inscriben en corrientes teóricas distintas. El capital social, para Coleman, busca superar, desde de la teoría de la elección racional, la dicotomía micro-macro, explicando “cómo los fenómenos observados a nivel macro social resultan de acciones a nivel individual” (Ponthieux, 2006:10). El capital social, de Bourdieu, es considerado un mecanismo de diferenciación social y de reproducción de clase, en el que se pretende comprender los procesos de movilización social de los grupos sociales. Finalmente, el concepto de estrategia relacional se inserta en una teoría de la acción estratégica, que intenta explicar cómo los actores gestionan, a través de sus acciones individuales, sus dificultades y garantizan su supervivencia como grupo.

En lo que tiene que ver con las representaciones del sistema, del actor y de la sociedad, ambos conceptos de capital comparten representaciones homogéneas y unificadas del sistema social –sea este concebido como un campo en el que convergen fuerzas antagónicas o un mercado dinamizado por la competencia de los actores–. La idea de sistema social que subyace al concepto de estrategia relacional se caracteriza por su fragmentación, la diversidad de dimensiones que lo conforman y por la inexistencia de un núcleo que integre y cohesione, en una cierta jerarquía, los otros componentes del sistema. En las nociones de capital, el sistema aparece como algo dado o implícito en las relaciones, en el concepto de estrategia relacional existe una pluralidad de dimensiones del sistema y de los individuos que, a través de sus interdependencias, configuran micro-sistemas que garantizan su protección.

El actor, desde la teoría del capital social de Coleman, es racional, aprovecha el sistema para el logro de sus beneficios personales y grupales. En la teoría de Bourdieu, el actor utiliza los recursos, en concordancia con sus disposiciones socialmente adquiridas (*habitus*) como resultado de sus pertenencias de clase para obtener, al igual que el actor en Coleman, ventajas y beneficios. En las estrategias relacionales, el actor se comporta racionalmente y de acuerdo a sus intereses y utiliza, estratégicamente, las relaciones tanto para el logro de unos propósitos concretos (mejoramiento laboral, estatus, etc.), como para llenar de sentido y significado su conducta individual y grupal. En un contexto con altos niveles de riesgo, pero sobre todo de incertidumbre, el actor busca dotar de un sentido específico a su conducta (orden y coherencia).

La idea de sociedad, en los conceptos de capital, aparece claramente demarcada, ya sea por los intereses y las dinámicas de clase en el marco de unas instituciones políticas y económicas definidas (sociedades post industriales, Estados democráticos), o por las lógicas del mercado y la racionalidad de los individuos. Esta imagen de sociedad permite definir contornos claros a nivel institucional y grupal, los cuales son producto de un proceso histórico que posibilita identificar sus transformaciones y rupturas. Las posiciones que ocupan los individuos en la estructura social van a constituir una especie de reflejo de dichas condiciones. De hecho, las combinatorias de capitales que el autor define van a estar también marcadas por la relativa estabilidad que conforma esta percepción de la sociedad.

Las estrategias relacionales, por su parte, se inscriben en una representación de sociedad marcada por la crisis y el cambio, sustentada a partir de contrastes entre los que se mezclan: valores tradicionales y modernos, grandes desarrollos tecnológicos y mediáticos, deficientes coberturas de servicios, un Estado precario, una burocracia cualificada y clientelista, un sistema empresarial transnacional, una economía de subsistencia a nivel rural, grupos sociales con grandes concentraciones de capital frente a grupos precarizados, así como un fuerte proceso de individualización en coexistencia con formas comunitarias tradicionales.

Así, mientras en las teorías de los capitales sociales, la estructura social y grupal (clases) es expresada en un conjunto de posiciones relativamente estables, que define la combinatoria de capitales que los individuos van a utilizar para la reproducción de su grupo social; en las estrategias relacionales son los individuos los que van a construir sus redes sociales para establecer las condiciones del uso de sus recursos para satisfacción de sus necesidades, expectativas personales y colectivas. A partir de esta última representación, la imagen de la sociedad, que subyace a las prácticas relacionales, está marcada por la opacidad y la ambigüedad, dificultando una visión de la sociedad concebida como un todo estructurado.

La naturaleza que define las relaciones presenta lecturas también distintas. Así, mientras en ambos conceptos de capital las relaciones no son definidas sino supuestas como recursos útiles, que se caracterizan por una cierta estabilidad, homogeneidad y durabilidad; el concepto de estrategia relacional reconoce la naturaleza variable de las relaciones (débiles-fuerteres), su heterogeneidad y mutabilidad. La estrategia relacional, también, hace hincapié sobre la idea que las relaciones en sí no son recursos sino que se deben generar ciertas condiciones al inscribirse en una red de relaciones o en un micro sistema, para que presenten dicha utilidad.

Finalmente, en lo que respecta a las formas de dominación, el concepto de capital social en Coleman, a diferencia del de Bourdieu y el de estrategias relacionales, no hace ninguna referencia al carácter desigual de las sociedades contemporáneas, ni a los procesos de correlación de fuerza que caracteriza a los grupos sociales. Sin embargo, reconoce que cuando los individuos establecen, gracias a sus iniciativas propias, relaciones sociales, sucede que se despliega en un sistema de sanciones y recompensas que garantizan “la obligatoriedad” del comportamiento recíproco. En otras palabras, las reglas se constituyen en una forma de control que posibilita el funcionamiento de las relaciones y con ello el logro de beneficios para las personas interrelacionadas.

A diferencia de Coleman, el concepto de capital social de Bourdieu y el de estrategia relacional comparten la idea de la existencia de una sociedad desigual, en la que los individuos ocupan posiciones sociales distintas, que se traducen en recursos, capacidades y posibilidades de acción variables según el grupo. Ambos conceptos se distinguen en la asimilación que proponen para “dominación”. Para Bourdieu, lo que los actores buscan, a través de sus recursos, es imponer sus intereses y puntos de vista. El capital social, en dicho contexto teórico y analítico, constituye una forma de poder, una capacidad que tienen los individuos y los grupos sociales para el logro de sus propósitos. En las estrategias relacionales, los actores pretenden protegerse de las inseguridades sociales, asumiendo para ello una posición pasiva y a la defensiva. En ese sentido, más que una idea de poder, entendida como un conjunto de decisiones que buscan transformar el estado de las cosas, lo que los actores llevan a cabo son acciones estratégicas, (de ajustamiento o de distanciamiento por ejemplo), con el propósito de protegerse, de salvaguardarse incluso de los efectos de dichas decisiones.

Tabla 24. Diferencias entre el concepto de Capital Social (Coleman y Bourdieu) y Estrategia Relacional

Características y dimensiones del concepto	Capital Social según Coleman	Capital Social según P. Bourdieu	Estrategia Relacional
Marco Teórico de referencia	Teoría de la elección racional	Teoría de la reproducción social (estratificación)	Teoría de la acción estratégica
Origen	El uso del actor de los rasgos de la estructura social	Ventajas que el actor extrae de su grupo de pertenencia	Oportunidades y ventajas que el individuo construye a través de sus relaciones de interdependencia.
Función principal	Aprovechamiento de los beneficios que se derivan de la estructura social	Posiciones diferenciadas y reproducción de clases sociales	Protección y supervivencia del grupo social
Bases sobre la cual se construyen	Intercambios recíprocos	Intercambios recíprocos	Intercambios recíprocos
Tipos de vínculos que los forman	Vínculos fuertes	Vínculos fuertes	Vínculos fuertes y débiles
Características de las relaciones	Múltiples, formales y cerradas	Formales	Múltiples, formales, cerradas y difusas
Representación de sociedad que subyace	Unificada y estable	Unificada y estable dividida en grupos claramente definidos	Fragmentada e inestable, compuesta por grupos difusos.
Forma en que opera el concepto	Reglas soportadas en obligaciones recíprocas	Inversiones relacionales, transformaciones de un capital a otro.	Mecanismos de regulación
Formas de dominación	Control	Poder	Ponerse al abrigo
Grado de formalización e institucionalización de las relaciones	Alto grado de formalización y de permanencia de las relaciones	Alto grado de formalización y de permanencia de las relaciones	Grado de formalización y de permanencia variables
Tipologías sociales en las que se forman	Grupos sociales homogéneos	Clases sociales homogéneas	Redes sociales heterogéneas

Sigue

Viene

Características y dimensiones del concepto	Capital Social según Coleman	Capital Social según P. Bourdieu	Estrategia Relacional
Propósitos analíticos y heurísticos	Usar el principio económico de la acción racional para el análisis del sistema social	Explicar la dinámica de constitución de las sociedades modernas divididas en clase	Comprender las formas de gestión y regulación del riesgo y de la dificultad de los grupos sociales
Topologías	No propone ningún tipo de capitales	Obligaciones y expectativas Información Normas y sanciones efectivas Relaciones de autoridad Organizaciones sociales apropiables para otros fines Organizaciones intencionales	Roscas Palancas Contactos
Alcance de la teoría	Teoría general	Teoría general	Teoría de alcance intermedio

Conclusiones

Los debates de los últimos años alrededor del concepto de clase social, como un referente teórico adecuado para pensar los diferentes grupos sociales y, en general, la sociedad; han puesto, sin duda, en evidencia sus límites y debilidades analíticas. Sin embargo, lo que hoy se cuestiona no es tanto su condición de categoría en la que se agrupan, de acuerdo a criterios económicos frecuentemente ligados a una profesión y ocupación de los individuos; sino su capacidad totalizadora de explicar el funcionamiento de la sociedad, que integraba a la vez, como lo revelan Dubet y Martuccelli (1998), un mecanismo de dominación, una posición ocupacional y una comunidad.

La descripción de sus límites tiene una importante función para establecer la utilidad del concepto. Fundamentalmente, porque a pesar de las múltiples categorizaciones que emergieron para dilucidar la situación de los grupos sociales en el estadio actual del capitalismo, la base estructural de clasificación sigue siendo la misma: la condición económica de los sujetos. Ya sea en relación con el mercado de trabajo, la ocupación o la falta de ella; el disfrute de una mayor o menor seguridad que se desprende de los ingresos o de un sistema de seguridad, etc., lo que subyace, substancialmente, en estas nuevas clasificaciones son las consecuencias que devienen de las relaciones que los individuos establecen con el empleo y con el trabajo.

La expansión de las clases medias, en las sociedades europeas, constituye un interesante ejemplo de la permanencia de esta clasificación, no sólo por la vía de los tradicionales estudios estadísticos, que por principios aritméticos siempre van a ubicar en términos de ingresos y de ocupación individuos en niveles distintos; sino porque, además, con el debilitamiento de las culturas obreras y el sentimiento de “crisis”, que en los últimos años define a la sociedad salarial, muchas personas se autodefinen como pertenecientes a las clases medias. Independientemente, que dicha definición identitaria constituya una “realidad objetiva”³⁴, el reconocimiento de una auto-identificación como clase media, presume la afirmación de una condición económica y cultural, más o menos, generalizada por el consumo y por los buenos oficios de los medios masivos, aunque, también, constituyen un ejercicio reflexivo o al menos una aspiración a que los individuos se definan socialmente.

Este rasgo de las clases medias es posible entenderlo por las características mismas que lo definen. A diferencia del proletariado y las clases dominantes, las clases medias nunca han gozado de unos límites o fronteras precisas y claros como noción, al contrario su definición es imprecisa, ambigua, flexible, dada la heterogeneidad de sub grupos que la conforman. Dicha situación, quizá, haya permitido que los individuos se inscriban más fácilmente en esta categoría que en otras.

La situación en las sociedades latinoamericanas es otra muy distinta, pues en los estudios y las referencias a las clases sociales y, particularmente, a las clases medias han tenido una función que podríamos denominar “técnica”, casi que exclusiva, en la identificación de los cambios generados en la sociedad como producto de las transformaciones producidas por el capitalismo. En este rubro, las clases medias parecen constituir un importante indicador de éxito o de fracaso de las políticas de desarrollo y de los modelos económicos en boga. Esa particular valoración de las clases medias, se ha traducido en un importante impulso a la investigación y a los estudios comparativos de estas capas en la región, lo que ha dejado de lado, salvo pocas excepciones, una descripción mejor y detallada de las características de los sub grupos que las conforman.

³⁴ Sobre todo si se tiene en cuenta que la percepción de la crisis tiene distintos sentidos y significados según haya sido la historia económica reciente de una sociedad, así mientras para los belgas perder 70 euros en su poder de compra es un claro indicador de crisis, para un latinoamericano pobre mantener a su familia con menos de dos dólares, con los que estaba acostumbrado a sostenerla, es una evidencia del incremento de la crisis en su país

En este estudio, se privilegió una lectura de las capas medias centrada en sus prácticas relacionales³⁵, para ello, se elaboró, en la segunda parte del texto, una revisión de las principales teorías y conceptos sobre las relaciones sociales en Sociología. Este trabajo, además de permitirnos identificar las dificultades que de su instauración como noción, nos planteó el reto de construir un referente conceptual que pudiera dar cuenta de las especificidades relacionales de estos grupos sociales, sobre todo, en la compleja sociedad colombiana que es difícilmente reductible a las representaciones de sociedad como unidad que han caracterizado, buena parte, de la reflexión sociológica.

El concepto que se propuso y sobre el cual se estructuró esta investigación es el de estrategia relacional. Dicho concepto fue el resultado de una revisión crítica de los conceptos de relación social, antes mencionados, pero, ante todo, fue el producto de las observaciones realizadas a través de los testimonios recogidos de los informantes. Este proceso de configuración del concepto permitió tomar distancia de nociones similares como la de capital social, estableciendo sus semejanzas y profundizando sus diferencias a nivel analítico.

³⁵ De forma general, este estudio se inscribe en una importante tradición de investigaciones: Adler (1989), Adler y Melnick (1994), Barozet (2002), que señalan la importante función que desempeñan las relaciones sociales en la configuración de las clases medias en las sociedades latinoamericanas.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

CLASES Y ESTRATEGIAS RELACIONALES

El uso estratégico que los individuos hacen de sus relaciones, es el resultado de las acciones que realizan para satisfacer sus necesidades de protección y de ascenso social. Estas acciones, sin embargo, toman carácter estratégico, no sólo a partir del modo en que los individuos las usan, a través de los intercambios recíprocos que establecen, sino, también, mediante la forma en que se configuran para revestir cierta utilidad, pues las relaciones en sí mismas no comportan ningún propósito. Su finalidad, su utilidad les es atribuida por la *dinámica* de los intercambios que las generan (fruto de las intenciones estratégicas de los actores) en su momento y bajo unas condiciones históricas determinadas; así como, a la *mecánica* de su funcionamiento, que determina las reglas que regulan el modo como operan, garantizando la eficacia de las metas trazadas.

La *dinámica* y la *mecánica* constituyen un mismo proceso a partir del cual se configuran las estrategias relacionales. Así, en determinadas condiciones sociales, políticas y económicas aseguran ciertos recursos y una relativa protección a los actores. el uso estratégico de las relaciones tiende a reducirse o a ser utilizada, eventualmente, en el mejoramiento de las condiciones laborales, mientras que en condiciones económica y socialmente desfavorables, el uso estratégico de las relaciones se incrementa y se extiende a la satisfacción de diversos propósitos como: la inserción laboral, el mantenimiento del puesto, la realización de trámites, etc. Cada una de estas dos condiciones está soportada en una lógica de funcionamiento que se activa de acuerdo a las necesidades individuales y grupales.

El tercer capítulo del documento está dividido en seis ítems. El primero comprende una descripción general de la metodología aplicada, así como una reflexión del proceso mismo de la investigación: dificultades, aciertos,

etc. A partir de la segunda y hasta la sexta parte del texto, se presentan los resultados obtenidos a través de la estrategia metodológica. En el segundo, se describen las percepciones que los miembros de las clases medias hacen de sus relaciones. El tercero, cuarto y quinto, hacen énfasis en cómo funcionan, respectivamente, “roscas”, “palancas” y “contactos”. Para finalizar, en el sexto apartado se identifican los objetivos, las tácticas y el tipo de relaciones establecidas con los otros, que caracterizan las estrategias relacionales.

ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES

Para establecer las cualidades, las reglas, el sentido y el uso de las estrategias relacionales de los grupos profesionales pertenecientes a las clases medias colombianas, se propuso un desarrollo metodológico de carácter cualitativo. Lo que nos interesa es dar cuenta de la descripción de un fenómeno, a partir de la construcción de sentido que hagan los individuos respecto de las estrategias relacionales, a través del lenguaje y las prácticas de quienes las vivían.

El sustento epistemológico que subyace a la perspectiva cualitativa propone la construcción de un tipo de conocimiento que permita, como lo señala Sandoval (2002), “captar el punto de vista de quienes producen y viven la realidad social y cultural, y asumir que el acceso al conocimiento de lo específicamente humano se relaciona con un tipo de realidad epistémico, cuya existencia transcurre en los planos de lo subjetivo y lo intersubjetivo y no sólo de lo objetivo” (34).

En la medida en que se enfatizó el carácter subjetivo del conocimiento y de la experiencia humana, fue necesario adoptar una perspectiva dialógica en la que las creencias, las mentalidades, los mitos, los prejuicios y los sentimientos, entre otros, fueran aceptados como elementos de análisis. Por esto, para dar cuenta del estudio de las estrategias relacionales, se escogió como herramienta para la recolección de datos: la entrevista en profundidad, pues a través de ella era posible acopiar información sobre las representaciones y significaciones que los actores atribuían a sus conductas; pero, también, porque por el tipo de relación interpersonal que se establecía con los entrevistados facilitaba el abordaje de temas referentes al comportamiento ético y político (Poupart, 1997: 174) de las clases medias.

La investigación se desarrolló en dos fases: la primera, de caracterización, en la que se buscaba establecer cómo eran definidos y significados por los profesionales las “roscas”, las “palancas” y los “contactos”. En la segunda, de contextualización, que surgió del análisis y la revisión de los datos, en la que se pretendía establecer –con base en la trayectoria personal y laboral de los profesionales– el uso de las formas relacionales estudiadas.

En la medida en que –a excepción de algunos artículos de prensa y relatos literarios– no había estudios sociológicos sobre el tema, la fase de caracterización se propuso como un trabajo de investigación que buscaba describir el fenómeno, objeto de nuestro estudio, mediante los significados, valoraciones y usos que los informantes atribuían a las “roscas”, las “palancas” y los “contactos”, y en general, a sus relaciones interpersonales.

Se escogió trabajar con entrevistas semi-directivas, porque, a la vez que nos permitían una aproximación comprensiva, sustentada en las significaciones subjetivas de los actores, proporcionaban una cierta libertad al informante para referirse al tema estudiado, abriendo puertas para que el investigador se enfocara sobre la manera cómo los individuos se apropiaban, desde su singularidad, una dimensión del universo social (Chaumont, Franssen, Van Campenhoudt, 2005: 21). El formato de entrevista utilizado incluía preguntas sobre la edad, el estrato, la profesión, el oficio y sobre las Fronteras Simbólicas de los individuos frente a la formulación de su auto categorización, así delimitaban su posición y relaciones con respecto a los otros grupos sociales. Al final del documento, se anexa una copia del cuestionario de preguntas que se empleó en la primera parte de esta investigación (ver Anexo No. 1).

Las personas entrevistadas fueron contactadas por intermediarios que podían garantizar una cierta confianza en la selección de los informantes. Los criterios considerados para la escogencia de la muestra fueron, por un lado, el nivel educativo, de lo que se trató, entonces, fue de ubicar profesionales hombres y mujeres, de distintas disciplinas y edades. Por otro lado, su residencia a partir del estrato socioeconómico, que según la estratificación colombiana clasifica en las categorías 3 y 4 en los grupos medios. Si bien el estrato no corresponde a los criterios que conforman una clase social, constituye una medida, que basada en los usuarios de los servicios públicos domiciliarios³⁶ (Ley 142 de 1994), permitió durante la década de los ochenta y los noventa llevar a cabo una clasificación para la aplicación de tarifas diferenciales.

La pertinencia de esta medida radica en que la estratificación es una importante herramienta de focalización del gasto público, lo que permite evaluar las condiciones económicas de la población. La estratificación socioeconómica incluye ocho variables relacionadas con la vivienda y su entorno:

³⁶ Energía eléctrica, acueducto público y alcantarillado sanitario, recolección de basuras y gas domiciliario.

1. Existencia de viviendas en el lado de la manzana con entrada principal.
2. El tipo de vías de acceso sobre la calle o vía del lado de la manzana: sendero o camino, peatonal o vehicular en tierra, vehicular en recebo (balastro o gravilla), vehicular en cemento, asfalto o adoquín.
3. Presencia de focos de contaminación en el lado de la manzana o frente a esa: aguas negras a la vista, botaderos de basura, matadero, plaza de mercado, talleres, fábricas, terminales de buses, cantinas, bares, etc.
4. Predominio de andenes en el lado de la manzana de viviendas sin andenes, con andenes pero sin zona verde o, con ambos elementos.
5. Predominio de viviendas en el lado de la manzana sin antejardín, con ese ya sea pequeño, mediano o grande.
6. Presencia de viviendas sin garajes en el lado de la manzana o con esos con distintas características.
7. Material de las fachadas en el lado de la manzana: En guadua, caña, esterilla, tabla o desechos; sin cubrir, es decir en adobe, bahareque, tapia pisada, placa prefabricada, bloque o ladrillo común; en revoque (pañete o repello), sin pintura o con esa; con enchapes, en ladrillo pulido o en madera fina.
8. Tipo de material de la puerta principal: Tabla, guadua, esterilla, zinc o tela; madera pulida, lamina metálica, armazón de hierro trabajado o aluminio; madera fina tallada o completamente en vidrio. (Fuente: DANE).

Aunque la metodología de estratificación tiene como eje central las ocho variables anotadas, existen algunas diferencias entre las distintas ciudades, que varían en función del número de habitantes, el número y clase de actividades económicas y el grado de necesidades básicas insatisfechas³⁷.

La muestra quedó finalmente configurada, en la primera fase, de la siguiente forma: 22 hombres y 23 mujeres, para un total de 45 informantes³⁸. La muestra fue ésta, para que hubiera una cierta representatividad tanto del género como un cierto equilibrio entre el número de hombres y mujeres.

Después de haber agotado una primera fase de tipo documental, que se desarrolló entre finales del 2005 y julio del 2006, que buscaba fundamentalmente estudios similares y datos en algunos documentos históricos so-

³⁷ Mide la población teniendo en cuenta algunas de las siguientes características: Residen en viviendas con techos y paredes de pobre calidad (inadecuados); viven en un lugar que carece de uno o más servicios públicos como electricidad o agua; viven en altas condiciones de hacinamiento, definidas como tres o más personas por cuarto; hacen parte de hogares con un alto nivel de dependencia, donde el jefe de la familia cuyo nivel de educación es bajo (2 años de primaria), sostiene a más de tres miembros; y, en el hogar, uno o más de un niño en edad escolar no asiste a un colegio.

³⁸ La descripción de los informantes se anexa al final de este documento (ver Anexo No. 2).

bre la historia de las clases medias; entre finales del 2005 y julio del 2006, se realizó el diseño y las entrevistas. La aplicación de las entrevistas tuvo dos fases: una exploratoria que intentaba, sobre todo, mejorar y aclarar los posibles ítems y preguntas a indagar, y, una segunda, de ejecución propiamente de las entrevistas, que incluía la transcripción y organización de la información, así como la construcción de bases de datos.

Una vez recolectada la información se llevó a cabo un análisis de tipo cualitativo, mediante la definición de categorías³⁹ deductivas e inductivas consideradas pertinentes para la identificación de las estrategias relacionales de los informantes. Dicho análisis comprendió una presentación descriptiva de las categorías y el establecimiento de relaciones entre las mismas, a través de la lectura atenta de las respuestas de las informantes. Se utilizó como una herramienta particular para ilustrar la presentación de los datos, la cuantificación de las categorías por género y por profesión.

Si bien el análisis permitió establecer la definición y valoración de los informantes con respecto a las “roscas”, “palancas” y “contactos”, así como establecer la caracterización de su funcionamiento, en tanto formas de regulación y de protección. Todo esto arrojó muy poca información sobre su uso, pues la mayoría de los informantes coincidían, salvo algunas diferencias por género, en compartir la lectura de las categorías propuestas. Sin embargo, el trabajo de caracterización histórica de las clases medias en el país que se estaba realizando de modo paralelo a la aplicación de las entrevistas. Asimismo, el análisis de las respuestas de los informantes de mayor edad, proporcionó pistas para abordar una segunda etapa de la investigación, cuyo objetivo se centraría en profundizar sobre el carácter dinámico de las estrategias relacionales, expresado en el uso que le daban los informantes, desde su trayectoria profesional y generacional y del contexto histórico en que fueron ejecutadas.

En la medida en que lo que se buscaba era profundizar sobre los usos diferenciados de las estrategias relacionales, se planteó la necesidad de realizar nuevas entrevistas que –a la vez que validaran las categorías propuestas y el análisis realizado hasta ese momento–, arrojaran información sobre las diferencias generacionales y sobre los contextos históricos de inserción profesional de los informantes. Ambos datos considerados fundamentales para establecer los motivos de la utilización de las estrategias relacionales estudiadas.

Dado el importante componente biográfico e histórico que orientaría la realización de las entrevistas, en esta segunda etapa del trabajo, se realizaron entrevistas cualitativas no directivas, bajo el presupuesto que éstas

³⁹ El análisis de categoría es propuesto aquí tal y como lo definen Muchielli y Paillé (2003: 147): “como una producción textual que se presenta bajo la forma de una expresión breve que permite definir un fenómeno”.

proporcionarían una mayor libertad a los informantes para establecer vínculos entre sus trayectorias profesionales, el contexto laboral e histórico en el que habían desarrollado su vida laboral y la dinámica misma de sus relaciones. En total se hicieron 25 entrevistas que, anexaron, a los sesgos establecidos previamente en la primera fase de la investigación, un criterio adicional: escoger informantes pertenecientes a tres cohortes distintas entre 25 y 35 años, 36 y 45 años y mayores de 50 años. Así, 16 de los informantes entrevistados fueron hombres y 9 mujeres. En ambas fases, el criterio utilizado para definir la cantidad de material empírico utilizado fue el de saturación, el cual funciona bajo la idea que luego de revisar las últimas entrevistas realizadas éstas “no aportan información nueva o diferente para justificar la aumentación del material empírico” (Pires, 1997: 157).

El análisis del material recogido implicó una clasificación general de las entrevistas a partir de las tres cohortes propuestas, para después desplazarnos al proceso de interpretación y lectura de los datos, mediante la descripción y definición de categorías inductivas y deductivas, tal y como se procedió en la fase anterior.

El trabajo analítico posibilitó la selección de 9 entrevistas (3 por grupo generacional), que fueron escogidas por su singularidad y diversidad, como características de las trayectorias seguidas por los tres grupos generacionales. El objetivo de esta clasificación fue el de definir retratos de profesionales⁴⁰ que —a la vez que permitieran identificar las trayectorias vitales y laborales de los individuos— posibilitaran, también, establecer la concepción y el uso que le daban a sus relaciones interpersonales. Además de ser un interesante recurso para presentar los datos⁴¹, los retratos constituyen también una importante herramienta analítica, pues son seleccionados con base en experiencias y vivencias distintas de los informantes, permitiendo realizar una lectura comparativa al interior de una misma generación, lo que acentúa la diversidad de puntos de vista de los actores, enriqueciendo, en consecuencia, el análisis y los datos recogidos.

Descripción general de los informantes

La muestra está compuesta por 38 hombres y 32 mujeres, con un rango de edad que oscila entre los 26 y 40 años (un total de 70 personas). La población entrevistada está adscrita a los estratos 3 (28 informantes), 4 (41 informantes) y 5 (1 informante). Aunque está información no pue-

⁴⁰ Es importante aclarar que los retratos son versiones narrativas de la trayectoria de una persona que tienen en cuenta sus características generales, (edad, sexo, estado civil, nivel de estudios, etc) y que acentúan aspectos considerados relevantes para el estudio. Los retratos que aquí se proponen son basados en las entrevistas originales realizadas.

⁴¹ En la medida en que ofrecen datos al lector que permiten una identificación rápida de los informantes y de su punto de vista con respecto al fenómeno estudiado.

de suministrarlos datos “reales” sobre las condiciones económicas de los informantes, al menos permite identificar su distribución en sectores residenciales de la ciudad, lo que demanda, un cierto nivel de ingreso familiar.

En lo que respecta a los campos profesionales, los profesionales entrevistados están distribuidos en 10 campos a saber, tal como se expone en la Tabla 25:

Tabla 25. Campos de saber de profesionales entrevistados

Campos de saber	Número de profesionales entrevistados
Comunicación y publicidad	7
Ingeniería y Arquitectura	11
Salud	11
Administración y Contaduría	16
Derecho y Ciencia Política	6
Trabajo social	3
Psicología	4
Humanidades, arte y educación	8
Hotelería y Turismo	1
Economía	3
Total	70

Todos los entrevistados son profesionales, la mayoría de ellos con estudios de pregrado (52) y sólo 18 han realizado estudios de postgrado, es decir, que han seguido algún tipo de especialización o maestría. Aunque todos son profesionales, no lo son en sus orígenes familiares, pues sólo 18 de 70 tienen como profesional al padre y 10 a la madre. La situación es diferente en lo que respecta al número de ellos que cuenta con hermanos que han seguido estudios profesionales: de los 70 informantes, 45 tienen al menos un hermano profesional o que está realizando estudios superiores. Ésta corresponde a una cifra bastante significativa en relación con la población general de colombianos⁴², población en la que sólo 2.500.000 son egresados de carreras profesionales en el país, lo que quiere decir, que el grupo de personas entrevistadas constituye una “selecta” minoría en el contexto general de la población⁴³.

La información sobre el capital cultural de padres y hermanos nos demuestra que en su mayoría estos profesionales se inscriben en procesos de movilización social que centran en la formación educativa profesional las bases de su ascenso.

⁴² No es posible establecer por problemas técnicos del anterior CENSO (2005), con claridad el número total de la población colombiana. Las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, estiman que puede estar para este año entre 40 y 43 millones de habitantes.

⁴³ Dato suministrado por el Viceministerio de la Educación Superior, Observatorio para el Trabajo.

Finalmente, en lo que respecta al estado civil, de los informantes 33 son solteros, 33 casados, y 4 son divorciados. De las personas casadas 29 de 33 se han casado con profesionales, lo que ratifica la tendencia a la endogamia entre los grupos profesionales.

Reflexiones acerca del proceso de investigación

La preparación del proceso de recolección de información

Una de las preguntas centrales que todo investigador se plantea antes de iniciar el proceso de recolección de datos es: ¿Cómo establecer el contacto con la población a la que se quiere investigar? En el caso de la presente investigación, esta pregunta ofrecía además de los aspectos técnicos (tipo de muestra, tipo de entrevista, preguntas, etc.), una dificultad adicional, la de investigar personas de la misma clase social y del mismo nivel educativo de los investigadores.

A diferencia de otras investigaciones –cuyo sujeto y tema de estudio suponían una clara distancia social con la población a examinar respecto de los investigadores y un desplazamiento, o por lo menos, un cambio del espacio cotidiano en el que se desarrolla su vida–, este trabajo podía realizarse en el mismo barrio en el que vivía el investigador, incluso en su mismo contexto laboral. Estas condiciones que para otro tipo de actividades podían significar una ventaja (disminución de costos, facilidad de acceso, etc.) en el caso de la indagación en Ciencias Sociales plantea una dificultad, pues dada la proximidad espacial, algunas personas entrevistadas podían ser amigos, colegas o vecinos del investigador, lo que pone en duda, como lo señala Caplow (1970, citado por Mauger, 1991: 126–127), el valor científico de la investigación.

A pesar de que la perspectiva de Caplow esté hoy un poco re-evaluada, la tradición en la investigación sociológica ha demandado una postura relativamente “neutral” frente a los sujetos a investigar, que incida lo menos posible sobre la información que suministre la persona entrevistada. En el caso particular de esta investigación, más que intentar superar “la ilusión de neutralidad” (Mauger, 1991) que subyace a este tipo de posturas, el trabajar con personas conocidas o amigos sí planteaba un problema en relación con la confianza y, de alguna manera, con la relativa libertad de los informantes de plantear sus propias ideas u opiniones. Para evitar el contacto con estas personas, se planteó como alternativa para definir la muestra de informantes, recurrir a intermediarios que pudieran garantizar a la vez, una diversidad de la muestra en lo que respecta a la cantidad de personas, pero también de profesiones a investigar, pues otro riesgo que podía presentarse era que la muestra estuviera concentrada por personas pertenecientes a un mismo tipo de profesiones.

Los intermediarios que se escogieron para construir con ellos la muestra de informantes fueron colegas y algunos vecinos, no se solicitó este tipo

de tareas a amigos para evitar la posibilidad de encontrarse con “amigos en común” dentro de las personas a entrevistar. Cada intermediario suministró un número distinto de informantes, que ellos mismos contactaban sobre la base de tres criterios simples: hombres o mujeres, profesionales de cualquier disciplina, cuyo lugar de residencia estuviera ubicado en estratos 3 o 4.

La tarea de los intermediarios fue exitosa, ya que permitió identificar personas distintas, de diferentes edades y género y con formaciones diversas, pero, lo más importante de todo, fue que garantizó la realización de casi la totalidad, de entrevistas concertadas. La eficacia de los intermediarios más allá de reforzar las ventajas de una técnica, generó preguntas al investigador sobre las razones de dicha efectividad. Por experiencia en otro tipo de investigaciones, conseguir el apoyo de las personas para participar en entrevistas ha sido siempre una tarea difícil y más, en personas con una actividad laboral tan absorbente como la que caracteriza a la mayoría de los profesionales.

La respuesta a esta pregunta, sin embargo, no se resolvió en el momento de iniciar la investigación, sino que vino a resolverse meses después de haber iniciado las entrevistas y haber realizado una primera lectura de la información recogida. Con el análisis de los datos se comprendió que la intermediación es una función que cumplen algunos miembros de las clases medias para conseguir el logro de los objetivos de las personas que buscan su respaldo. En ese sentido, lo que opera en la intermediación es un proceso de representación a partir del que el intermediario da, por así decirlo, fe de su conocimiento, de la idoneidad de la persona que representa, ante las personas por él conocidas, que pueden proporcionar una ayuda al investigador, asegurando, de esta forma, la prestación del servicio solicitado. En conclusión, el intermediario sirve de garante de la persona, en este caso del investigador, frente a sus amigos y conocidos, para obtener una ayuda o respaldo a sus requerimientos.

Al solicitar el apoyo de colegas y vecinos para que sirvieran de intermediarios en la consecución de informantes, lo que ellos hicieron fue buscar a su vez en sus propias redes de amigos, colegas y familiares personas que pudieran llevar a cabo esta función; la cual fue asumida más que como un “aporte al desarrollo de la ciencia y de la investigación” como un servicio, como una colaboración⁴⁴ que se brindaba al investigador gracias a la solicitud del intermediario.

De esta forma, y sin haberlo buscado de manera premeditada, la selección de los informantes se inscribió en el sistema de intercambios que ca-

⁴⁴ Hacer un favor constituye una de las razones habituales por la cual, como lo plantea (Poupart, 1997: 187), las personas aceptan dar una entrevista.

racteriza las dinámicas relacionales de los miembros de las clases medias, lo que garantizó el logro de los propósitos del investigador. En la medida en que suponía “un favor” y el recurso que se intercambiaba era información, el servicio prestado no supuso ningún tipo de compromiso con los entrevistados. Salvo solicitudes de algunas personas para leer los resultados una vez realizado el informe, la mayoría de las personas entrevistadas dieron por terminada la relación con el investigador una vez se concluyó el proceso de recolección de la información.

La situación de la entrevista: el peso de los referentes socio-culturales

Por muy receptivos, hospitalarios y aparentemente interesados por la investigación que estén los informantes, el investigador no es jamás esperado, su llegada es casi siempre una intrusión (Mauger, 1991:130)

Si bien la función de los intermediarios permitió acceder a los informantes y garantizar su disposición a contestar la entrevista, no aseguró su desarrollo, ni la “fiabilidad” de los contenidos compartidos por los entrevistados en la misma. En otras palabras, “hacer conocido” al investigador no significó conjurar el extrañamiento que genera ser sujeto de una investigación; sobre todo en un grupo como los profesionales tan poco estudiados en la sociedad colombiana.

La situación de entrevista se desarrolla en dos momentos distintos: la aceptación y el establecimiento de un contrato tácito de cooperación y, el desarrollo del tema, el cual comprende, un ejercicio de auto-reflexión para los informantes “hablar de sí mismos” y el abordaje de su conocimiento y uso de las estrategias relacionales.

La aceptación

Dos factores fueron centrales para ganar una relativa aceptación para ejecutar la entrevista y suministrar la información solicitada por parte de los entrevistados: el estatus y la presentación en sí del investigador y el peso de los referentes culturales sobre la profesión en los entrevistados. Presentado como un docente que realizaba una investigación, en el marco de sus estudios doctorales, que trataba sobre la valoración que hacían los profesionales acerca las relaciones y los usos que les daban, el investigador fue relativamente bien acogido por los entrevistados. Todo lo anterior, resultado de su presentación de sí (Goofman, 1991) que se inscribía claramente en los referentes culturales de las clases medias: formación profesional y un cierto nivel cultural producto de su formación educativa y de su quehacer como docente. Todos estos aspectos, generalmente, bien valorados al interior de una clase que ha depositado en la educación uno de los factores principales de su ascenso y movilidad social.

Desde el punto de vista de los informantes, el diploma que ostentan como resultado de su formación superior, a la vez que les otorga un estatus que los identifica con el investigador, los compromete a desarrollar una opinión, sustentado en la creencia propia de la sociedad colombiana, en la que profesional es alguien, que por su formación, “tiene algo que decir”. Esta valoración social es muy fuerte en todas las profesiones, pero tiene una especial relevancia entre los profesionales de las Ciencias Sociales, el Derecho, la Medicina y la Psicología, pues por el tipo de función que cumplen desde sus carreras les conmina a hablar, a expresar sus ideas y opiniones. Dar una opinión, hacer una evaluación, proponer un análisis hacen parte de las obligaciones que les confiere su formación, pero también son parte, como diría (Cf. Mauger, 1991) de una presentación de sí aceptable (134) acorde con la visión que los profesionales tienen de sí mismos

Al estar inscritos en un mismo referente cultural, investigador e investigadores, el primero legitimado y avalado para preguntar, los segundos conminados a responder desde su lugar profesional, se garantiza una cierta identificación y un mutuo reconocimiento de los roles a asumir al interior de la entrevista que permiten su desarrollo. Para muchos profesionales además, sobre todo los pertenecientes a las Ciencias Humanas y Sociales, no se trataba tan solo de una respuesta a una pregunta, sino de hacer una anotación “inteligente”, a través de la cual se busca un nivel de identificación con el investigador.

La situación de la entrevista se convierte en este sentido, en un intercambio simbólico entre el investigador y el investigado, en la que ambos convergen a partir de una misma posición social y cultural. También se constituye un espacio de correlación de fuerzas donde se ponen en juego los conocimientos y la experticia profesional a partir de un conjunto de habilidades y competencias compartidas, con las que los entrevistados hacen una lectura, un análisis de la realidad. En este sentido muchos informantes aceptan servir y participar en la investigación porque a la vez que desarrollan una identificación personal y profesional con el investigador, obtienen una oportunidad para exponer sus habilidades y conocimientos.

Hablar de sí mismos

La consigna de la entrevista de conversar sobre la vida personal, de la valoración y definición que los informantes hacen de sus relaciones, no revisió, dependiendo claro está de algunos rasgos de personalidad (algunas personas más introvertidas, otras extrovertidas), una mayor dificultad. Sin embargo, es posible que en algunos informantes haya generado una sensación de inconformidad, que se expresaba en “no tener nada más que decir” o “agregar”. Esto tal vez se debió a que muchos no se habían preguntado por el tema y su posición frente al mismo. Posiblemente esto se da —aun-

que esto no fue de ninguna manera explícito— porque no lo consideraban un tema que mereciera un tipo particular de análisis o de aproximación sociológica, puesto que no cala entre los problemas de “moda”, ni dentro de una tradición sociológica que se ha centrado fundamentalmente en el estudio del conflicto y la violencia.

Las estrategias relacionales: un secreto por todos conocidos

Situación distinta genera en los informantes las preguntas sobre las estrategias relacionales, sobre todo las que se hacen sobre la definición de las “roscas”. La primera reacción en la mayoría de los casos fue sonreír y algunas veces estuvo acompañado de la siguiente frase: “el problema de las roscas es no estar en ellas”. Susceptible de múltiples interpretaciones, la sonrisa a veces significaba un reconocimiento, una identificación, un saber sobre lo que se estaba preguntado; otras veces hacía alusión a una cierta complicidad, al conocimiento de una especie de “secreto” del que nadie habla pero que todos utilizan o han utilizado en algún momento de sus vidas. La frase definía de entrada una posición de aceptación, de identificación que, en algunos casos, se mantendría en el desarrollo posterior de la entrevista y en otros sería sujeto de una retractación.

Después de la primera reacción, la postura de los informantes frente a las estrategias relacionales variaba a partir de tres perspectivas distintas:

La del *analista*: que intentaba teorizar sobre el carácter de las estrategias relacionales, sus dimensiones y su funcionamiento en la sociedad. No asumía en últimas ninguna posición, ni se comprometía con su utilización.

La del *moralista*: que asumía una posición acusadora y refería su utilización a un tipo de conducta deshonesto.

La del *usuario*: que justificaba su utilización por las dificultades de asumir las cosas de otro modo o porque todo el mundo las usaba. A veces dentro de los usuarios surgía un tipo particular, *el cínico*, que asumía abiertamente y sin ningún resquemor o culpa su utilización, algunas veces con el propósito exclusivo de escandalizar.

Muchas veces un mismo informante podía asumir, dependiendo las preguntas que se le formularan o su referencia a respuestas anteriores⁴⁵, una combinatoria de posturas.

Esta forma particular de abordar el tema de estudio, por parte de los informantes, evidencia una confrontación entre sus creencias y valores morales y sus conductas. Más allá de mostrar una falta de coherencia entre pensamiento-hecho, permitió explicitar un uso relativamente común que

⁴⁵ Dos preguntas se formulaban antes de abordar la significación y el uso que los informantes le atribuían a las estrategias relacionales: ¿sí ha utilizado alguna vez sus relaciones para lograr algún tipo de ayuda o beneficio? Y ¿Cómo accedió a sus puestos de trabajo? Las respuestas a ambas preguntas normalmente hacían referencia a favores o servicios recibidos por familiares, amigos o conocidos.

da cuenta de formas distintas de vincular los valores y las prácticas. Estas últimas como actividades que, siguiendo a Bourdieu (1980), poseen una lógica y un sentido que le son propios.

Estas posturas constituyen también modos en que los miembros de las clases medias, en términos tradicionales, se han representado socialmente: como gente decente en términos morales y con un cierto bagaje cultural. Ambas posturas se tradujeron en discurso y versiones distintas, por parte de los informantes, que fueron fundamentales para comprender los referentes culturales en los que se inscribían los miembros de las clases medias. De esta forma, se ratifica la tesis de Mauger, para quien “el estudio de la diversidad de comportamientos adoptados por los entrevistados durante la entrevista es una expresión de sus puntos de vista sobre el mundo social” (1991: 125-126, traducción del investigador).

Algunas dificultades

La distancia con el punto de vista de los informantes

El pertenecer al mismo grupo de personas que se estudia o tener un conocimiento profundo, aunque muchas veces inconsciente, de sus prácticas y representaciones de mundo, se convirtió muchas veces en una dificultad a la hora de analizar e interpretar los datos. En repetidas ocasiones, el investigador se vio en la necesidad de revisar si la interpretación que se hacía de los datos era más bien producto de las valoraciones y estereotipos que tenía del grupo estudiado más que el resultado de una lectura de sus propios puntos de vista.

Aunque no es posible asegurar que se haya podido sortear del todo dicha dificultad⁴⁶, la manera en que nosotros lo asumimos en la investigación fue mediante la contrastación con el material empírico. Esto requirió de recoger una importante cantidad⁴⁷ de información que permitiera describir con claridad una determinada categoría y apoyarse en una multiplicidad de testimonios que sustentaran el trabajo conceptual y analítico realizado.

Esta “compulsión por los datos”, si bien implicó el manejo de una gran cantidad de material empírico, que hizo muchas veces dispendiosa la lectura y la organización de los datos, garantizó validar las categorías propuestas y contrastar las definiciones conceptuales como resultado del trabajo analítico.

El tipo de entrevistas utilizado

Trabajar con dos tipos de entrevistas: la semi-directiva, en la primera fase, y la no-directiva, en la segunda; permitió conocer las ventajas y las

⁴⁶ Dificultad que podríamos considerar general para todos los que realizan investigaciones de tipo cualitativo independientemente de su proximidad con el grupo social estudiado.

⁴⁷ Algunos autores consideran que entre 25 y 50 entrevistas es un número adecuado para una muestra cualitativa, nosotros realizamos 45 en la primera fase y 25 más en la segunda para un total de 70.

desventajas de estas modalidades de entrevista, pero sobre todo valorar su complementariedad. En lo que respecta a la entrevista semi-directiva, su principal desventaja es que sitúa a los informantes en el marco de un conjunto de preguntas específicas que no les ofrecen otras posibilidades de lectura y de interpretación. Su principal ventaja es que permite definir regularidades y con base en ello, identificar categorías.

La entrevista no directiva, por su parte, fue ideal, ya que le permitió a los informantes, con base en una consigna previa, insertar sobre su propia experiencia el fenómeno estudiado, lo que generó un conocimiento sobre todo contextualizado de la situación de uso de las estrategias relacionales. Su desventaja radicó en la falta de experiencia de los informantes con este tipo de entrevista. Para la mayoría, partir de una consigna y construir una narración sin mayores intervenciones del investigador significaba una experiencia nueva a la que no estaban acostumbrados, lo que, a la postre, obligó, por la misma necesidad de la situación de entrevista, que el investigador interviniera para reconducirla y re orientarla.

A pesar de sus inconvenientes, la utilización de la entrevista no-directiva permitió afianzar los datos recogidos en las primeras entrevistas realizadas, pero agregándoles una perspectiva de contexto que complementó la información obtenida, pero sobre todo validó el trabajo realizado en la primera fase de la investigación.

LAS CLASES MEDIAS: APROXIMACIONES DESDE EL SIGNIFICADO DE SUS VALORES Y RELACIONES

La identificación de los referentes culturales en los que se inscriben las capas medias profesionales, así como el uso estratégico que hacen de sus relaciones supuso –como se planteó en la propuesta metodológica general de la investigación (ver capítulo anterior)– una aproximación cualitativa a partir de la que se buscó definir, por un lado, sus percepciones y valoraciones de las relaciones y, por otro lado, los valores compartidos por los miembros de dichos grupos.

Lo anterior, nos condujo a incluir en las entrevistas realizadas (70 en total) preguntas relacionadas con las significaciones atribuidas por los informantes a las relaciones. Las clases medias profesionales le cargan a sus relaciones interpersonales un significado particular, en tanto suponen una cierta elección que se traduce en un conjunto de iniciativas tendientes al mantenimiento o cuidado de las mismas. Muchas veces, esta elección es de carácter involuntario y se determina según los contextos y ambientes organizacionales en los que está inserto el individuo; otras veces corresponde a condiciones voluntarias, pues está dada por una escogencia basada

en intereses o afinidades profesionales o personales. Los individuos las establecen estas relaciones para rodearse o evitar ciertas personas.

La importancia de conocer el significado y el valor que los informantes le atribuyen a sus relaciones radica en la posibilidad de establecer una articulación entre: el uso estratégico que le dan los individuos y el reconocimiento de una cierta propensión a la sociabilidad (Bidart, 1997; Adler, 1994), que como lo muestran los estudios sobre dichas capas sociales, parece ser características de los sectores medios.

El significado de las relaciones

La valoración que los miembros de las clases medias hacen de las relaciones, los criterios que utilizan para seleccionar con qué tipo de personas vale la pena vincularse, así como las iniciativas que despliegan para atraer o evitar uniones entre los informantes, deja entrever que relacionarse no es una actividad totalmente espontánea y dejada al azar, sino que supone un conjunto de decisiones que se toman cuidadosamente; pues de su buen o mal manejo pueden depender el logro o las dificultades para alcanzar propósitos y objetivos futuros.

El presente texto tiene como propósito identificar uno de los principales rasgos que las definen como grupo social, a través del análisis de tres categorías ligadas a la sociabilidad de las capas medias, a saber: la importancia atribuida a las relaciones, los criterios establecidos para la elección de personas con las cuales se puede establecer una probabilidad de relacionamiento y las iniciativas que los individuos desarrollan para relacionarse.

Importancia de las relaciones

“Las relaciones personales siempre fueron un medio para poder uno vivir. Uno necesita de la gente” Julio, Economista.

Tabla 26. Importancia de las relaciones por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Condición constitutiva de la vida social	20	22
Posibilidad de logro de beneficios	12	7
Autoconocimiento	5	3
TOTAL	37	32

Las relaciones en el interior de los grupos profesionales son consideradas como una condición constitutiva de la vida social y emocional, como una posibilidad para el logro de beneficios sociales y personales, o como una forma de autoconocimiento. En el primer caso, los individuos suelen pensarlas como un requerimiento para la convivencia “estar bien con las personas”, “aprender a relacionarse bien”, “establecer buenas relaciones”.

En el segundo, como una forma para lograr beneficios laborales y profesionales. Finalmente, en el tercer caso, la importancia de la relación con los otros radica en que permite aprender algo de sí y de los demás. En general, hombres y mujeres profesionales, consideran las relaciones como una condición fundamental de su vida personal. Posición que comparten también todas las profesiones.

Fernanda, Juan Pablo, Esaú, Lorena, Emilio, Carlos Fernando, Carlos Eduardo y Rosa –dos psicólogos, un médico ortopedista, una trabajadora social, un administrador de empresas, un ingeniero ambiental, un politólogo y una bacterióloga–, consideran las relaciones como un componente fundamental para su vida afectiva y emocional:

“Fundamental en el sentido que para mí es más importante las relaciones entre los seres humanos y las personas que me rodean, que yo aprecio y me aprecian, que cualquier otro tipo de cosas” Fernanda, Psicóloga.

“Es importante relacionarse con la gente, uno tiene que estar en contacto con las personas que trabajas, con las personas que convivís, es la vida, no?” Carlos Fernando, Ingeniero ambiental.

“Mucha, porque es así como los seres humanos podemos definirnos y escoger lo que queremos, lo que deseamos para nuestras vidas y para las vidas de los que queremos a nuestro lado” Carlos Eduardo, Politólogo.

“Entre más gente conoce uno es mejor para crecer como persona” Esaú, Médico ortopedista.

“Las relaciones son las que lo ayudan a crecer a uno como persona, las relaciones nos ayudan a identificarnos, saber quiénes somos y que queremos ser” Lorena, Trabajadora social.

“ Para mí son muy importantes, puesto que pues uno por naturaleza es un ser social y pues también uno debe de convivir con varias personas, entablar relaciones, para aparte de eso para darse a conocer, para hablar con personas de temas diferentes a los que uno usualmente domina, escuchar otros conceptos” Emilio, Administrador de empresas.

“Son muy necesarias e importantes y aparte de eso es muy agradable conocer gente, relacionarse, somos seres sociales.” Juan Pablo, Psicólogo.

“Mucha porque al relacionarse uno se convierte en mejor persona” Rosa, Bacterióloga.

Además de un importante componente de crecimiento personal, las relaciones, como lo exponen los informantes, son fuente de nuevas ideas, de nuevas experiencias con la que los individuos se construyen como seres sociales. Susana, Ingeniera industrial, por su parte, al igual que ratifica el importante valor que tienen las relaciones para su vida, condiciona su buen funcionamiento al manejo del conflicto:

“(...) yo soy una persona que aunque asumo que el conflicto hace parte de la vida humana, prefiero no estar en conflicto permanentemente, si se presenta un conflicto quiero mediar, solucionar, no me gusta el estado de conflicto”. Susana, Ingeniera industrial

Para Susana el conflicto claramente dificulta la convivencia y requiere de un manejo adecuado a fin de preservar las relaciones. Este particular manejo que se le da a las relaciones es considerado para algunos de los informantes, como Marina, (Bacterióloga) y Alfonso, (Economista), como un aprendizaje.

“Son muy importantes porque nosotros no vivimos solos, vivimos en sociedad, entonces tenemos que relacionarnos bien. Es imposible uno estar en una cajita guardado y que nadie te hable, que nadie te mire. Entonces tienes que aprender a relacionarte bien.” Marina, Bacterióloga.

“Eso de que yo me hice solo, de que yo no necesito a nadie, eso es mentira todo el mundo necesita de alguien y eso es algo que la vida a uno le enseña, que uno aprende” Alfonso, Economista.

El reconocimiento de las relaciones como un aprendizaje no sólo es una valoración de la importancia que tienen las relaciones y el relacionarse al interior de la sociedad, sino de su cultivo y cuidado como requisitos para garantizar una vida más plena y una mejor convivencia.

Con respecto a la búsqueda de beneficios individuales y sociales, Milena, (Psicóloga) y Rodolfo (Comunicador social) ven en las relaciones un modo de afianzar sus propósitos laborales. La primera, las concibe como “vitales, esenciales para cumplir los propósitos del trabajo”. El segundo, por su parte, resalta el importante papel que tiene la confianza que se deriva de las relaciones personales, como un requisito para hacer negocios. Del mismo modo, piensan Eduardo (profesional en Hotelería y turismo), María Claudia (Licenciada en pre-escolar), Guido (Ingeniero de producción), María Angélica (Enfermera) y Edgar (Contador público), para quienes las relaciones parecen constituir una oportunidad en el desarrollo de su vida laboral y personal:

“¿La importancia?: mucho. Porque uno cada vez que conoce a alguien quiere como sacarle pues lo mejor de esas personas, entonces tanto laboral como personalmente es algo que te va a ayudar mucho, si manejas esa relación muy bien, ¿no?”. Eduardo, Profesional en hotelería y turismo.

“Yo pienso que las personas con las que uno se relaciona, estas son las personas que están en el diario vivir, las personas que te pueden proporcionar en un momento dado una información, te pueden dar una ayuda o viceversa, entonces yo pienso que en la medida en que uno se relacione bien con

la gente pues eso le da a uno una mejor calidad de vida” María Claudia, Licenciada en pre escolar.

“Las relaciones siempre son importantes porque son las que te ayudan, en algún momento vos necesitas algo, independiente si estás trabajando o no estás trabajando en una empresa, con las relaciones es como vos manejas tu vida prácticamente, si vos no tenés relaciones, no hay trabajo” Guido, Ingeniero de producción.

“La gente es la que lo apoya a uno si uno tiene buenas relaciones puede conseguir muchas cosas” María Angélica, Enfermera.

“Definitivamente las relaciones personales, yo creo que pesan mucho y muchas veces pues, en la gente que decide los trabajos, bien sea propios o para alguna organización eh pues, de pronto son conocidos o referidos por, desde la perspectiva personal definitivamente ayuda, ha ayudado” Edgar, Contador público.

Más allá de una gratificación y un crecimiento personal, las relaciones constituyen un importante medio para el logro de beneficios pues a través de ellas es posible obtener información o conseguir trabajo. La posibilidad, sin embargo, de obtener algún provecho de las relaciones depende, como se menciona más arriba, también, de su manejo, de establecer relaciones adecuadas que garanticen posteriormente algún tipo de apoyo. El cuidado y el establecimiento de relaciones constituyen una habilidad que las personas deben aprender. Así lo manifiestan, Eduardo (Profesional en Hotelería y Turismo), Socorro (Licenciada en español y literatura) y Yela (Ingeniero de sistemas):

“Hacer de esa persona un amigo, aunque es difícil uno conseguir buenos amigos, no tener personas pues que te apoyen al cien por ciento...” Eduardo, Profesional en Hotelería y turismo.

“El tema es aprender a relacionarse con las personas y relacionarse bien y hay quien, lo veo aquí por ejemplo, hay gente que es muy inteligente en relacionarse, en saber: es que este es tal persona, de éste me hago amigo porque me toca y efectivamente va y cuando menos piensa alguna cosa, algo llega de esa relación” Yela, Ingeniero de sistemas.

“El asunto no es tanto conocer personas y establecer relaciones, sino cuidarlas, mantenerlas, allí está el verdadero arte de la amistad” Socorro, Licenciada en español y literatura.

Sacar provecho o partido de las relaciones compromete, como lo plantea Yela, un tipo particular de “inteligencia” o supone un conjunto de habilidades que, para Socorro, hacen parte un de “arte”. Lo cierto es que relacionarse demanda una cierta atención, que se aprende, siguiendo a Arly, a través de la experiencia: “Yo he aprendido a ser cautelosa, a ser prudente, a saber cuándo es más conveniente callar que hablar”. Dentro de estos

aprendizajes está también el cultivo y cuidado de las relaciones en el tiempo, pues muchas veces, afirman Lorenzo (Contador Público) y Luz Marina (Administradora de empresas), las relaciones son una inversión que puede ayudar al futuro de los hijos:

“Ahora lo veo muy necesario por la cuestión que los hijos ahora van caminando, entonces para ellos, uno ir posicionándolos también requiere de las amistades que uno pudo cultivar” Lorenzo, Contador Público.

“Con quien se relaciona uno es muy importante, ahora y en el futuro, para nosotros, para nuestros hijos” Luz Marina, Administradora de empresas.

Finalmente, para algunos informantes, la importancia de las relaciones constituye, más que una forma de convivencia o de obtener algún tipo de apoyo o beneficio, un modo de autoconocimiento. De esta forma lo expresa Juan, (Psicólogo) y Samuel, (Licenciado en literatura e idiomas):

“Relacionarse con diversas personas es lo que te hace crecer, conocer el mundo, conocer el otro es conocer el mundo y conocerse así mismo, para mí eso es importante desde el punto de vista, tanto de ellos para mí, como yo hacia ellos, somos amantes de la vida, importantes y necesarios, porque no sólo es necesario sino que también es muy importante conocer gente, relacionarse...”. Juan, Psicólogo.

“(...) relacionándose es que uno aprende a conocerse, hablando e intercambiando con las personas” Samuel, Licenciado en literatura e idiomas.

Dicho conocimiento, implica no sólo un sentido filosófico y ético, sino un ejercicio práctico, de orientación y guía de la acción tal y como lo expresa Tatiana (Ingeniera civil):

“Realmente para mí son importantes, porque esa es la forma como también te expones a autoevaluarte, personalmente como reaccionas frente al resto de los demás. Ese es el valor y la importancia que yo le doy” Tatiana, Ingeniera Civil.

Este auto-examen de los comportamientos que, según Tatiana, permiten las forjar relaciones, tiende, al igual que las otras valoraciones identificadas, a hacer más efectivo el contacto con los demás. Independientemente de los objetivos o metas que se pretendan lograr, la práctica misma de entrar en relación parece suponer un fin en sí mismo, que implica un cierto entrenamiento: aprendizaje y conocimiento de los otros, donde se ponen en juego, como diría Goffman (1991), ciertos modales, buenas maneras, que buscan garantizar su comunicación y contacto.

Criterios para la elección de las personas

Tabla 27. Criterios para la elección de las personas por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Valores culturales	24	17
Valores personales	13	15
TOTAL	37	32

Las razones que los informantes emplean para establecer los criterios que utilizan para escoger las personas con las que les interesa relacionarse, integran de manera diversa: valores personales compartidos y valores culturales traducidos en afinidades en gustos e intereses. Estos criterios no se presentan, en todos los casos, de forma aislada y exclusiva; al contrario, algunos informantes mezclan e intercambian criterios, estableciendo, de esta forma, un repertorio más amplio de posibilidades y combinatorias. Mientras para los hombres los valores culturales son relativamente más importantes que los personales, para las mujeres, ambos criterios tienen igual importancia. Es posible que las mujeres a diferencia de los hombres no establezcan ningún tipo de separación entre uno y otro tipo de valores, pues ambos, finalmente, se inscriben en las visiones de mundo de los actores y en la práctica no se experimentan de forma separada.

En lo que atañe a las profesiones, a excepción de los informantes de formación en ingeniería y arquitectura que se identifican más con los criterios personales, los otros informantes privilegian los valores culturales.

Tabla 28. Criterios para la elección de las personas por profesión

Profesión	Valores culturales	Valores personales
Comunicación y publicidad	5	3
Ingeniería y Arquitectura	4	7
Salud	7	4
Administración y contaduría	10	6
Derecho y ciencia política	5	
Humanidades y educación	4	3
Hotelería y Turismo	1	
Trabajo Social	2	1
Psicología	2	2
Economía	1	2
TOTAL	41	28

La honestidad, la justicia, la sinceridad, la lealtad y la sencillez, parecen constituir el núcleo valorativo desde los que los profesionales de clases medias conforman un marco referencial que les permite orientar su elección por los otros. Elsy (Contadora pública), Guido (Ingeniero de producción),

María Claudia (Licenciada en pre-escolar), María Angélica (Enfermera), Manuel (Licenciado en literatura y arte dramático), Juan Pablo (Psicólogo) y Rodolfo (Comunicador social) se inscriben en este grupo:

“Que sea una persona de frente, honesta, si algo de uno le molesta o le ocasiona incomodidad, que pueda expresarlo, no que se lo guarde ahí y uno cometiendo el mismo error. No, transparencia, que sea correcto, honesto, que sea una persona discreta, que se pueda confiar en ella”. Elsy, Contadora pública.

“Primero que sea una persona honesta, que sea correcta, que tenga motivaciones, que sea echada para delante, que tenga un horizonte, saber dónde va, más que todo eso” Guido, Ingeniero de producción.

“Pues para mí lo primero es la sinceridad, yo pienso que cuando una persona es sincera ya hay un terreno ganado, cuando una persona es sincera se muestra transparente, sabe uno que no tiene tapujos, que no es hipócrita, entonces yo pienso que lo primero es la sinceridad” María Claudia, Licenciada en pre-escolar.

“(…) que sean honestos y sinceros como lo soy yo con ellos” María Angélica, Enfermera.

“Personas que utilicen las dos claves que yo considero debe tener toda relación así sea de amistad o sentimental: franqueza y cortesía” Manuel, Licenciado en literatura y arte dramático.

“Personas con las que uno sabe que puede contar, personas leales a vos, que te cuidan, que cuidan tu reputación, tu nombre, que te ayudan, que se acuerdan de vos, cuando encuentran algo que vos necesitas, yo soy así, yo estoy muy pendiente de mis amigos en esas cosas, personas con las que vos podas estar y se pueda ver unidad, en pocas palabras son personas con las que vos podas ser vos” Juan Pablo, Psicólogo.

“Lo más importante son la sinceridad, la honestidad y el compromiso consigo mismo y con los demás” Rodolfo, Comunicador social

La honestidad y la transparencia son presentadas aquí, junto con la sinceridad, la lealtad, la discreción y la comunicación, como valores y actitudes que, respectivamente, garantizan la confianza y la reciprocidad. Asimismo, estas se erigen como condiciones para que los individuos puedan relacionarse.

Para Elsy, sin embargo, el establecimiento de un marco valorativo no supone solamente un criterio de selección, sino, también, de delimitación, de establecimiento, como diría M. Lamont (1995), de fronteras simbólicas que le permiten tomar distancia de ciertos individuos, con quienes no comparte su forma de pensar y de actuar⁴⁸:

⁴⁸ Para Lamont, las fronteras simbólicas son los tipos de demarcaciones que los individuos trazan cuando categorizan las personas. Demarcaciones que constituyen marcas que revelan un particular estatus, constituido a través de maneras de creer y de justificar quienes son consideradas “peores”

“Pues principalmente me gusta que la persona sea honesta, que sea justa y que no discrimine...eh por figura, porque tiene menos dinero, me parece que todas las personas son iguales y tienen igualdad de oportunidades, entonces me parece que me alejo un poco de las personas que no son por lo menos justas que discriminan” Elsy, Contadora pública.

Vistos así, los criterios de elección, constituyen un modo de definición de “estatus”, del lugar o la posición que los individuos creen tener socialmente y que los distingue de los demás.

Los valores culturales los manifiestan los informantes a través de los gustos comunes y la coincidencia de intereses. En lo que respecta a los gustos comunes. Para Rosa (Bacterióloga), Gildardo (Enfermero) y Carlos Eduardo (Politólogo), constituyen un criterio que observan a la hora de elegir las personas con las cuales relacionarse.

“Nunca, no tengo escrito un criterio o una cualidad, lo normal es que sean más o menos... que tengan gustos comunes a los míos, les guste hacer cosas en común y ya está” Rosa, Bacterióloga.

“Uno tiene más afinidad con las personas que estudian la misma carrera y comparten los mismos pensamientos” Gildardo, Enfermero.

“Que tengan los mismos ideales, los mismos pensamientos o al menos que sean parecidos” Carlos Eduardo, Politólogo.

La afinidad en gustos y en prácticas permite, según los argumentos de Rosa, Carlos Eduardo y de Gildardo, la proximidad y el interés de generar un vínculo. Conexión que, sin embargo, no se hace del todo conscientemente, sino a través de una cierta tendencia intuitiva de establecer e identificar semejanzas.

Otro criterio de afinidad es la coincidencia de intereses. Ésta tiene que ver con un aprovechamiento futuro de la relación o con la combinación de gustos, valores y actitudes como la “sencillez” y la “sensibilidad”. Sara (Comunicadora social) se identifica con el primer tipo de criterio; Lina (Artista plástica) se corresponde con el segundo tipo:

“Yo creo que siempre uno tiene un interés, tú conoces a una persona y hay un interés: me puede servir en algo, yo le puedo servir en algo a esa persona, me gusta... o sea, hay cosas, hay cosas, se mueven intereses para toda relación” Sara, Comunicadora social.

“Por lo general, mi entorno de personas, de amigos, se caracteriza por ser personas que hacen cosas, que estudian, que trabajan, que hacen cosas *ba-*

y “mejores” socialmente. M. Lamont reconoce tres tipos de fronteras simbólicas: las económicas, las morales y las culturales.

*canas*⁴⁹, que les gusta su trabajo, que se abren a uno, en la medida de la confianza que te dan, que son abiertos y no mantienen un nivel de hipocresía constante en las conversaciones, en los espacios que uno comparte con ellas; es decir, que sean sencillas y sensibles a la vida y a los demás” Lina, Artista plástica.

Sara, elige a las personas con las que le interesa relacionarse pensando en que le pueden servir y espera que este criterio, también, sea tenido en cuenta por las personas que se relacionan con ella. Lina, por su parte, elige personas que comparten sus mismos intereses: “hacen cosas”, “trabajan”, pero también son “abiertas y sencillas”. Lo que, al igual que Elsy, le permite establecer una clara distinción con las personas que al parecer no le gustan: “los hipócritas” y por inferencia, los que no hacen nada. Ambas, Elsy y Lina, delimitan fronteras simbólicas morales, aunque la segunda combina valoraciones morales con distinciones estéticas que se expresan en la formalidad misma de las relaciones (sencillez) y a la sensibilidad que demuestran los otros para acercarse a los demás.

Más allá de constituir marcos de referencia a partir de los cuales los individuos eligen con quienes relacionarse, los criterios funcionan como mecanismos de regulación social en la instauración de códigos formales e informales. Estos códigos que integran a los individuos a determinados grupos de pertenencia, instituyen distinciones y formas de diferenciación. Precisamente por ello, componen un elemento central a la hora de desarrollar estrategias relacionales.

Iniciativas para aproximarse o evitar relaciones

La utilización estratégica de relaciones supone un conjunto de aprendizajes que posibilita a los individuos aproximarse o distanciarse de las personas con las que les interesa relacionarse. Estos aprendizajes están ligados, fundamentalmente, a una serie de conocimientos: criterios (véase apartado anterior) y sistemas de clasificación que les consiente distinguir entre un tipo de personas y otras. Conjuntamente, dichos aprendizajes comprenden el manejo de formas de sociabilidad que garanticen el contacto y la proximidad con los demás, pero, también, un distanciamiento conveniente conforme a las reglas de la cortesía.

Teniendo en cuenta el importante valor que los profesionales de clases medias le atribuyen a las relaciones, existe entre los integrantes de estos los grupos una clara preocupación por llevar a cabo una serie de iniciativas que les garanticen aproximarse y rodearse de personas con las que les interesa relacionarse. Del mismo modo, estos individuos desarrollan

⁴⁹ Bacabna es una palabra de uso coloquial que significa interesante o buena persona. En el contexto de la frase hace referencia más bien a la primera significación.

también algún tipo de acción para distanciarse de aquellos con quienes consideran no vale la pena entrar en relación. Estas acciones se encuentran estratégicamente fundamentadas, evidenciando una decisión consciente y calculada de orientación de los recursos relacionales.

Tabla 29. Iniciativas para relacionarse por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Realización de eventos	15	20
Actitud personal	14	11
No tiene iniciativa	7	1
Total	36	32

De manera general, los informantes manifestaron dos iniciativas distintas para aproximarse a las personas que les interesan: primero, a través de la realización de eventos, reuniones o invitaciones; y, segundo, mediante una cierta actitud personal de acercamiento frente a los demás (que implica: saludarlos, sonreírles, tomar una actitud de escucha, comunicarse, tener una buena imagen y presentación personal). Aunque ambas implican acciones complementarias, consideramos importante separar esas iniciativas por el valor que le es atribuido por los informantes a cada una de ellas y su relación con las otras categorías que conforman la sociabilidad de las personas.

Mientras para las mujeres hay un ligero predominio de la realización de eventos, para los hombres ambas categorías tienen igual importancia. En lo que respecta a las carreras, los profesionales formados en educación y psicología privilegian la actitud personal. Esta elección se puede explicar, quizá, por el sesgo particular en la formación de este tipo de profesionales, pues a ambos los educan con un claro propósito de servicio y de ayuda a las personas.

Tabla 30. Iniciativas para relacionarse por profesión

Profesión	Realización de eventos	Actitud personal	No tiene iniciativa
Comunicación y publicidad	6		1
Ingeniería y Arquitectura	5	4	2
Salud	6	3	2
Administración y contaduría	10	4	1
Derecho y ciencia política	4	2	
Humanidades y educación	1	5	1
Hotelería y Turismo	1		
Trabajo Social	1	2	
Psicología		3	1
Economía	1	2	
TOTAL	35	25	8

Para María Claudia (Licenciada en pre-escolar), Sergio (Administrador de empresas), Eleno (Licenciado en biología y química) y Aurora (Economista), las llamadas de vez en cuando a los amigos, las salidas y los encuentros son fundamentales para rodearse de las personas con las que les gusta compartir.

“Si de pronto hay una fecha especial en casa, por ejemplo el cumpleaños de mi esposo o que de pronto digamos la época navideña siempre hacemos el pesebre y ese momento lo utilizamos para invitar a nuestros mejores amigos” María Claudia, Licenciada en pre-escolar.

“Se hacen llamadas, se envían correos electrónicos y se realizan visitas periódicas. A veces ellos vienen y se quedan conmigo o yo voy allá y me quedo en la casa de ellos” Sergio, Administrador de empresas.

“(…) llamarlos, de vez en cuando, hacerle invitaciones, no sé cómo organizar salidas, así sea para tomarse un café” Eleno, Licenciado en biología y química.

“Yo llamo a mis amigos, a mis compañeros de la universidad, a veces pasan meses sin llamarnos pero todo el mundo sabe que estas allí” Aurora, Economista.

Encontrarse, compartir, reunirse con amigos y conocidos permite, como lo demuestran los informantes en sus testimonios, refrendar la relación y mantenerla, lo que sin duda representa un importante mecanismo para fortalecer las relaciones que las personas tienen. La actitud de acercamiento, por su parte, se explicita de acuerdo al campo y el tipo de relación establecida, por una cierta disposición corporal y, finalmente, por medio de una actitud abierta a escuchar y a dialogar.

Emilio (Administrador de empresas) y Luisa (Gerontóloga) enfatizan el importante papel que tiene el campo de actividades y el tipo de relación a la hora de llevar a cabo iniciativas para relacionarse:

“Si es el campo laboral es muy importante la imagen y es muy importante tu conocimiento, ah y el cargo que estés desempeñando en algunos momentos es muy importante también. Si es tu pareja o si es tu familia sencillamente tu personalidad o sea ser como tú eres, pienso que no hay nada más sino eso tu personalidad.” Emilio, Administrador de empresas.

“Uno no se relaciona con todo el mundo por igual, eso depende de las personas, de donde estén vinculadas, de si son amigos, compañeros de trabajo, familia, con cada uno es distinto” Luisa, Gerontóloga.

Las iniciativas para entrar en relación se distinguen, para Emilio y para Luisa, según la situación y el tipo de relación establecido con la persona. De esta forma, cada situación y relación supone un tipo particular, como

diría Goffman (1991), de presentación de sí, de “fachada”⁵⁰, de “máscara” estrechamente ligada con el rol a asumir en un momento específico.

Más allá de una distinción de escenarios posibles y de actitudes o comportamientos a asumir las iniciativas para entrar en relación suponen, además, una actitud, una cierta disposición corporal, que se articulan muy bien con modales y fórmulas para entrar en contacto. Tal y como lo señalan Marina (Bacterióloga), Milena (Psicóloga), Emilio (Administrador de empresas) y Samuel (Licenciado en literatura e idiomas):

“Puede ser un saludo, para...normalmente uno para iniciar una relación casi todo lo que se maneja es la parte corporal no? Una sonrisa es lo que uno primordialmente maneja, cuando a uno le sonríen es porque uno sabe que hay forma como de entrar a esa persona.” Marina, Bacterióloga.

“Indispensable para establecer relaciones apropiadas en cualquier lugar la presentación personal, a veces creo que más que ver con la formalidad tiene que ver con lo organizado que uno se pueda ver, limpio y la actitud como de apertura, de aceptación del otro, de escucha” Milena, Psicóloga.

“Considero que es importante contar con una buena presentación, ser una persona aseada, pulcra” Emilio, Administrador de empresas.

“Sonreír, ser simpático, ser agradable” Samuel, Licenciado en literatura e idiomas.

El cuerpo y en general la imagen personal cumplen una importante función en el establecimiento de relaciones, pues manifiestan un modo particular de presentación de sí con la que se busca un cierto reconocimiento y aceptación. Es así como constituyen un importante medio de comunicación y de expresión de emociones, sentimientos y de códigos sociales que son fundamentales para entrar en relación y mantener el contacto con las personas.

En el caso particular de las capas medias, las comunicaciones corporales y la presentación personal se inscriben no sólo en un conjunto de reglas de cortesía, sino que hacen parte de las fronteras morales con las cuales buscan distinguirse de otros grupos sociales, fortaleciendo, de esa forma, su identidad y sus valores como grupo. Al respecto Milena resalta la importancia de la comunicación corporal, cuando hace referencia a comportamientos que le disgustan de las otras personas

“Me gustan las personas que lo miran a uno cuando uno les habla o que si le van a hablar a uno que lo miren, hay personas que hablan mirando a otro

⁵⁰ En el análisis de Goffman las fachadas son una forma de la actuación o dramatización que llevan a cabo los individuos para generar impresiones en los otros. Las fachadas están compuestas por: medios, apariencias y modales que son específicos a la historia relacional y que implican una cierta obligatoriedad mutua.

lado, entonces eso no me gusta mucho, como que a quien le están hablando, ¿están hablando solos? Me gusta la gente que se contacta, la mirada, la sinceridad, lo que dije al principio la claridad” Milena, Psicóloga.

Como lo muestra Milena, el respeto de ciertos códigos, como mirar a las personas cuando se les habla, además de ser reglas de urbanidad, son expresiones de los valores morales y, en ese sentido, integran informaciones claves para aproximarse o evitar relaciones.

Finalmente la escucha y la conversación como elementos que garantizan el mantenimiento de la relación misma y la búsqueda de aspectos que puedan complacer a las personas constituyen, además, mecanismos de acercamiento. Al respecto, Carmen (Trabajadora social), Tatiana (Ingeniera civil) y Lorenzo (Contador público) comentan:

“Mira yo pienso que muchas de las iniciativas de las que yo tengo para con mis amigos, de pronto también es escuchar, uno a veces necesita ser escuchado y a veces tiene problemas, entonces mis amigos ya saben que en cualquier momento me pueden llamar a mí” Carmen, Trabajadora social.

“Con las personas que intento atraerlas soy muy conversadora, yo creo que soy demasiado conversadora, trato de buscarlas, si bien tampoco me gusta ser como ese tipo de personas que parecen un chinche, que están detrás, no, soy de ese tipo de personas (...) que trato como de buscar lo que a esa persona le agrada, lo que a esa persona le guste y de complacer la persona por ese lado.” Tatiana, Ingeniera civil.

“Uno se encuentra a la persona y trata de entrarle a ella y poder conversar, saber si uno puede contar con ella en un futuro, saber que detalles le gustan y todo eso y si uno piensa en cultivar la amistad, ya tiene de antemano el conocimiento de que le gusta para poder uno invitarlo a salir o realizar cualquier actividad” Lorenzo, Contador público.

Buscar las personas, comunicarse con ellas (por teléfono o vía e-mail), conocer sus gustos e intereses parecen ser maniobras específicas que –acompañadas de buenos modales, una buena conversación, la realización de encuentros, visitas y actividades conjuntas– utilizan los informantes para atraer a las personas que les interesan. Estas maniobras constituyen movidas o movimientos tácticos de los informantes, que se inscriben en el conjunto de itinerarios de actividades que los individuos tienen para la generación de sus estrategias relacionales.

A diferencia de las iniciativas para aproximar las personas, que buscan agrandar y mantener el vínculo y la comunicación; las acciones orientadas a evitar las personas que no les gustan, constituyen también maniobras tácticas que se caracterizan fundamentalmente por una actitud esquivada y cortante frente a las mismas. En general la mayoría de los hombres y de las mujeres asumen evitar relacionarse.

Tabla 31. Evitar relacionarse por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Limitarse al saludo	30	30
No las evita	7	2
TOTAL	37	32

La actitud esquiva y cortante se manifiesta a la vez como una manera de distanciarse de los otros y de ignorarlos. Así lo expresan Esaú, Carmen, Miriam, Carlos Fernando, María Claudia, Milena y Flor:

“Soy un poco esquivo o en ocasiones un poco cortante. Disminuyo la interacción a lo mínimo, si comparto lo mínimo posible en los espacios”. Esaú, Médico–ortopedista.

“Sencillamente me alejo y tomo la actitud sólo del saludo, si hay que saludar a la persona, pero guardo distancia” Carmen, Trabajadora social.

“Trato de no compartir con ellas, pero en ciertas ocasiones me toca por educación saludarlas, pero de allí no paso” Miriam, Contadora pública.

“Evito o procuro tener el contacto mínimo necesario para sostener la relación y no intentar conocer a la persona, solo la relación necesaria” Carlos Fernando, Ingeniero ambiental.

“Pues simplemente trato de no frecuentar mucho esa relación, sin decir que yo no la voy a saludar, no. Se saluda y toda la cosa, pero de pronto no hay esa iniciativa de buscarle como un tema, como amistad ósea en lo posible tratar de estar como al margen” María Claudia, Licenciada en pre–escolar.

“Con la mayor sutileza del mundo intento alejarla, pero si tengo que relacionarme con esa persona, pues intento tratar de quitarme esa primera impresión, si realmente es una cosa confirmada que mis códigos son incompatibles con los de ella, pues solamente me relaciono laboralmente, ósea listo tenemos que hacer esto, entonces vamos al grano y si hay algún tropiezo, pues trato como de hablarlo y si no es cuestión de hablarlo, pues “hacer de tripas corazón”, pero no expresar lo que uno está sintiendo” Milena, Psicóloga.

“Me limito a saludarla y corto toda comunicación, me hago a un lado” Flor, Contadora pública.

Estos siete testimonios tienen en común que implican una ruptura de la relación, pero guardando una conducta apropiada, que no conlleve o genere conflicto. Aunque no es posible generalizar, es probable esperar en dichos individuos un comportamiento similar, en la medida en que los sujetos de las clases medias, quizás más que otros grupos sociales, parecen darle más prelación al trato y al tipo de contacto que establecen con los otros. Sobre todo, porque lo que los datos muestran es el valor que los miembros de dichos grupos le atribuyen a las relaciones, en tanto formas de soporte personal y emocional, así como mecanismos que garantizan y facilitan el logro de sus objetivos profesionales.

No obstante, los datos dejan entrever una muy reducida tolerancia relacional, que se expresa con la inexistencia de una gestión del conflicto, simplificada en ignorar o distanciarse de aquellos con quienes, por razones distintas, se ha roto la relación. Esto puede ser explicado también por el sentido que los individuos les dan a las relaciones, en tanto núcleos sobre los que se estructura la vida en sociedad, pues funcionan, a la vez, como modos de socialización y como recursos a los que se les invierte tiempo, trabajo y dedicación personal.

Otros informantes no están dispuestos a perder su inversión de tiempo y trabajo dedicado a crear y mantener sus relaciones y consideran fundamental no evitarlas. Estas personas no evitan las relaciones por un asunto de principios, porque consideran que siempre vale la pena relacionarse o como resultado de una acción estratégica ligada a una posible utilización futura de las personas.

“No sé, de pronto no he considerado hasta ahorita dejar de conocer a alguien por qué no valga la pena, siempre vale la pena conocer a alguien, tiene algo que aportar, todo el mundo tiene algo” Camilo, Trabajador social.

“Yo trato de estar bien con todo el mundo siempre y de evitar los problemas con las personas, porque uno no sabe cuándo puede necesitar de esa persona” Luis Fernando, Abogado

Sea que se evite o no, romper una relación tiene un costo social muy alto, expresado en la pérdida de posibilidades y oportunidades sociales, pero sobre todo en el detrimento de la confianza construida, condición vital para actuar en sociedad.

La importancia que los individuos le dan a las relaciones, así como las iniciativas que instituyen para establecerlas o para evitarlas, permite comprender el valor que los miembros de las clases medias le otorgan, como se dijo anteriormente, a la sociabilidad como una condición constitutiva de su vida social y emocional. Sociabilidad que se juega tanto en el marco de afinidades, valores morales o gustos culturales, como en ciertos comportamientos (conversaciones, realización de eventos, etc.) propios de la cortesía. Las estrategias relacionales se inscriben, justamente, en este marco de sociabilidad, a partir de modos específicos de conducta y de entrar en relación, concebidas como un uso concreto que se le da a las relaciones en un contexto y una situación determinada.

En ese orden de ideas, como lo plantea Goffman (1991), lo que se juega en las estrategias relacionales es una forma de actuación, una puesta en escena que constituye a la vez un modo de reconocimiento y un mecanismo para entrar y salir de las relaciones. Gran parte del éxito de dichas

interacciones depende de la manera como los individuos que interactúan, respetan y reproducen los códigos de relación.

El *acento*, la forma específica que los individuos le otorgan a su manera particular de concebir y valorar las relaciones, se expresa en las estrategias relacionales de los individuos de las clases medias como una dimensión de la sociabilidad de dichos grupos, buscando enfatizar más allá del vínculo mismo, el carácter afectivo y recursivo que tienen las relaciones.

Conclusiones

Para los profesionales, al igual que para otros grupos pertenecientes a las clases medias, las relaciones constituyen la base sobre la que se soporta su vida social, ya que en ellas aseguran la convivencia⁵¹, el logro de beneficios personales y el desarrollo de un cierto auto-conocimiento. Ninguna de estas tres características de la sociabilidad de las capas medias es un producto espontáneo, todo lo contrario, de ellas dependen del tipo y la calidad de relaciones que los individuos construyan.

En ese sentido, saber relacionarse implica para estos grupos una habilidad, una forma de identificación y un mecanismo de regulación. Una habilidad, en tanto supone el aprendizaje de un conjunto de destrezas para el manejo de las relaciones; una forma de identificación, en la medida en que genera vínculos de pertenencia entorno a un conjunto de referentes valorativos y normativos que a la vez que integran a los individuos. Lo anterior, genera en ellos protección y respaldo y un mecanismo de regulación, puesto que están mediadas por un conjunto de reglas que determinan cómo operan y cómo funcionan las relaciones.

El cultivo y manejo de las relaciones comprende un acumulado de conocimientos y de acciones orientadas a su cuidado y al manejo del conflicto. El primer tipo de acciones ejecutan mediante la concurrencia a eventos, reuniones o llamadas, acompañadas de una actitud abierta al dialogo y al contacto con las demás personas. El segundo tipo de acciones, tienen lugar mediante procesos “adecuados” a la solución de problemas interpersonales y de ruptura de la relación, que buscan evitar situaciones de confrontación a partir de la disminución paulatina de los encuentros y un cierre de los procesos de comunicación entre las personas. La resolución “diplomática” de los conflictos relacionales es un aspecto interesante para la comprensión del papel que juegan las relaciones en las dinámicas grupales, al interior de las clases medias; pues evidencia su fragilidad y vulnerabilidad relacional,

⁵¹ La convivencia es aquí valorada más que como un conjunto de normas y de reglas que hay que seguir y obedecer como un modo particular de relacionarse, de “estar bien con los otros” que garantiza el crecimiento personal. El apoyo es un aspecto constitutivo de la relación que se deriva de las mismas relaciones y el auto conocimiento es concebido como una consecuencia de la experiencia personal y social que los individuos acumulan relacionándose.

en la medida en que, sobre ellas recae no sólo el bienestar personal, sino su posibilidad de expansión social, política y económica.

A partir del cuidado que los miembros de las clases medias le otorgan a sus relaciones, el uso estratégico está supeditado, en consecuencia, al modo cómo los individuos construyen y manejan sus intercambios relacionales cotidianos. Esto supone, desde un conjunto de aprendizajes personales (habilidades de comunicación, reglas de cortesía, formas de presentación de sí, etc.), hasta el desarrollo de una cierta reflexión, en la que los individuos deciden cómo y con quién relacionarse. En ese sentido, la utilización estratégica de las relaciones no es el producto de una acción espontánea, sino el resultado de un importante trabajo previo (que continúa a lo largo de la existencia personal), que los individuos realizan sobre sí mismos, como un componente de su proceso de socialización, que crea las condiciones para su posterior uso y aprovechamiento.

En ambos tipos de acciones juega un papel relevante el cuerpo como medio por el que los individuos expresan sus emociones y establecen comunicación directa con las personas, pero también como un modo particular de presentarse a los demás para buscar ser reconocido y aceptado.

Además de habilidades y conocimientos, relacionarse supone también un proceso de identificación que les permite a los individuos integrarse con personas que comparten sus mismas afinidades, expectativas e intereses. Todo esto ayuda a establecer fronteras simbólicas, soportadas en los valores morales y en el seguimiento de un conjunto de reglas de conducta, (urbanidad), por parte de los individuos (véase el próximo ítem).

Para los miembros profesionales de las clases medias, conocer y mantener relaciones pasa por un proceso de identificación que parte de un sistema de semejanzas y oposiciones estrechamente ligado con sus creencias morales y sus gustos ideas e intereses. Este sistema se va complejizando, de acuerdo a la posición social y a las características mismas de los individuos. No obstante, más allá de este mutuo proceso de reconocimiento, subyace un mecanismo de reproducción social que garantiza el crecimiento y el desarrollo de los profesionales como grupo.

Tanto en los valores personales, como en los culturales de los miembros de las clases medias, hay un profundo reconocimiento de las relaciones como clave de la vida social. A nivel personal, las relaciones están estrechamente ligadas a valores como la lealtad, la amistad, la sinceridad y la confianza. A nivel cultural, las relaciones tienen que ver con modos de difusión de ideas y realización de proyectos conjuntos. En ambos tipos de valores, sobresale la importancia de la reciprocidad, pues los nexos que las personas construyen están mediados por sus creencias y por la búsqueda de objetivos comunes.

En conclusión, saber relacionarse implica el conocimiento y el respeto de un conjunto de reglas que determinan cómo operan las relaciones, el tipo de conductas a seguir que dependerá de la relación que se establezca. Dichas reglas desempeñan una función de control, pues indican las formas adecuadas de relacionarse y sancionan o excluyen las conductas que se desvían de las formas legitimadas. Como todo sistema de reglas, éstas se incorporan al sistema de valores de los individuos, encontrando en éste los principios que las justifican. Asimismo, hacen parte de los saberes que los individuos tienen en cuenta para el cuidado y manejo de las relaciones.

ROSCAS, PALANCAS Y CONTACTOS: LA MECÁNICA Y LA DINÁMICA DE LAS ESTRATEGIAS RELACIONALES

Susana es una joven ingeniera industrial de 25 años, que como muchas profesionales de su edad, trabaja por prestación de servicios. Por una reestructuración en los objetivos de la institución en la que laboraba (una universidad local), su contrato no fue prorrogado a finales del año pasado. Sin embargo, siguió vinculada a dicha universidad, pero a partir de servicios que prestaba, trabajando de manera independiente.

Su condición de trabajadora independiente ha significado un importante aprendizaje que le ha permitido, pese a las dificultades, mantenerse laboralmente. Una de las principales razones a las que le atribuye dicha vinculación, son las redes relacionales que ha establecido con diferentes personas y que, como ella misma lo dice, “va tejiendo en cada lugar donde llega”. Para Susana, una persona es: “en la medida en que está con los otros (...) Siempre las cosas que se hacen de alguna manera tienen que ver con los otros, los afectan en mucho o en poco, los otros tienen que ver en que llegues a ciertas metas o no”.

Esta valoración de las relaciones la ha hecho una persona muy cuidadosa con sus vínculos interpersonales, ayudando a mantenerlos, como lo afirma, no sólo para ella sino para los otros. “Yo llamo a la mayoría, tengo los teléfonos, los contactos, entonces como que allí, uno se convierte en un agente que ayuda a mantener esa red con las personas”. La inserción en redes reales y virtuales –como ciertas bases de datos de grupos profesionales o bolsas de empleo–, le ha permitido hacer parte de un sistema de información, que le ha garantizado no sólo ampliar su red de contactos, sino brindar un servicio a personas que están buscando trabajo o que requieren de un determinado tipo de perfil laboral.

Julio tiene 32 años, es Ingeniero Electrónico, egresado de una universidad privada. Después de un mes de haberse terminado su contrato en una importante empresa de software e importadora tecnológica, está a la espera de ser llamado a trabajar en dos organizaciones de la región. A diferencia de muchas personas de su generación que han tenido que vivir experiencias de desempleo prolongadas, Julio desde antes de egresar de la universidad

ya había sido vinculado laboralmente. Todo esto ha sido posible gracias a que ha contado siempre con el apoyo de su padre, antiguo ejecutivo de una importante firma y con el de sus compañeros de curso de la universidad, los cuales le han suministrado información oportuna y lo han recomendado en sus puestos de trabajo anteriores.

Aunque cuenta con una importante experiencia en el área, Julio es consciente que nada de lo que ha logrado a nivel laboral ha sido posible sin recomendaciones: “todas las oportunidades que me han llegado han sido por una persona que me dice mira hay esto, más que por la misma hoja de vida que yo presento, es más con las hojas de vida que yo he mandado no he conseguido ningún trabajo, siempre han sido referencias, ahí ha influido mucho la parte de mi papá y la de la universidad”.

En un mundo tan competitivo, las opciones de trabajo son limitadas a los profesionales “con familias con recursos que han enviado a estudiar en las mejores universidades del país y del exterior”. Por eso para Julio las relaciones constituyen una importante oportunidad para acceder a estos círculos y aprovechar las pocas oportunidades que se presentan. Esta visión particular de las relaciones, sintetiza el uso que muchos profesionales le otorgan a los vínculos que establecen con los otros, es decir como una especie de recurso personal, más importante que las competencias, el mérito y los valores y que es posible utilizar: acumular o invertir, cuando se necesite.

Susana y Julio son una clara muestra del modo como los profesionales siguen cursos alternativos de acción a través del establecimiento de “contactos” y “palancas” para el logro de sus objetivos. En dicho contexto, los “contactos” y las “palancas”, constituyen estrategias relacionales que los individuos utilizan como mecanismos fundamentalmente de protección y de seguridad en un mundo, altamente competitivo e incierto. Estas formas relacionales les permiten y facilitan puestos laborales, trámites públicos y favores de distintas personas en campos diversos de la vida económica y política.

El texto que se presenta a continuación, busca realizar una caracterización de los diferentes aspectos que comprenden las estrategias relacionales de los grupos profesionales medios. Para ello, se propone en un primer momento, efectuar una análisis de tres de las estrategias más importantes utilizadas por las personas entrevistadas: “roscas”, “palancas” y “contactos”, enfatizando, a través de los discursos de los informantes, la manera cómo funcionan, el tipo de relaciones que la conforman y los elementos que las integran para, en un segundo momento, hacer hincapié fundamentalmente sobre los diferentes aspectos que inciden en el uso que los actores hacen de ellas.

El primer tipo de análisis está orientado hacia un conocimiento de la *mecánica* de las estrategias relacionales, entendiendo por *mecánica* la forma como operan. El segundo tipo de análisis busca identificar los aspectos

dinámicos que caracterizan su uso, en otras palabras, los contextos y las condiciones en las que los actores despliegan sus relaciones y los motivos individuales y subjetivos que subyacen a dicha elección.

Las roscas

“Uno los ve reunidos, por fuera, uno ve la constancia, constante presencia de individuos particulares y uno ve los procesos, la evolución de esas relaciones. Hoy día los ves conversando con el amigo de la directora de tal cosa, a los pocos días lo ves allí metido en alguna cosa, al otro semestre lo vez con un cargo allí, medio, medio y después ya lo vez bien ubicado, uno lo nota”. Juan Pablo, Psicólogo.

Las roscas emergen en el discurso de los informantes a partir de extremos valorativos, que se sitúan en posiciones fuertemente positivas o negativas. Sin embargo, muchas veces dichas posiciones están condicionadas por una justificación argumentativa ambigua, que combina, a la vez, una alusión a los alcances sociales de estas formas de agrupación social (en la mayoría de los casos a partir del reconocimiento de sus consecuencias negativas), con una afirmación de las posibilidades de sus usos individuales.

Del mismo modo, la identificación de una rosca permite dar cuenta, a partir de la descripción de los elementos que la caracterizan, de la manera cómo los individuos reconocen la mecánica de su funcionamiento. Descripción que muestra un particular *modus operandi*, la forma cómo los individuos interpretan y representan colectivamente la existencia de las roscas en su cotidianidad.

La definición de las roscas

“Un grupo donde le va bien si está dentro y muy mal si está afuera”
Severino, Contador público.

Ricardo es un Contador Público de 35 años, soltero, de padre pensionado y madre ama de casa. Trabaja desde hace seis meses en una empresa Fiduciaria y ha sido recientemente ascendido al cargo de Director analista de Fideicomiso. Su rápido ascenso se lo debe a sus relaciones, pues una vez ingresado a la empresa supo rodearse de un pequeño grupo de personas, muchas de ellos con cargos directivos, en las que generó empatía y pudo compartir sus expectativas de ascenso y mejoramiento laboral. Considera que los amigos y las personas que lo rodean “están allí para ayudarse en cualquier situación y para hacer más fácil las cosas sin tener que hacer gestiones”.

Con su grupo de amigos de la empresa, ha logrado crear un ambiente agradable de trabajo “donde todos nos llevamos bien y si ellos necesitan un favor yo se los hago ahí mismo. Si es otra persona, uno le dice que venga

más tarde o me llame por teléfono a ver como uno lo puede ayudar, pero si es uno de los amigos del grupo, dejo lo que estoy haciendo y le hago el favor a él”.

Como muchos informantes, Ricardo ha logrado constituir con algunas personas con las que trabaja un círculo cerrado, cuyo propósito fundamental es apoyarse y alcanzar beneficios para los miembros del grupo. Este tipo de grupos ha sido tradicionalmente definidos en la sociedad colombiana como “roscas”

Ricardo, al igual que las otras personas consultadas, coincide en identificar las roscas como un tipo particular de grupo social que se identificado en tres categorías distintas pero complementarias: según su naturaleza, carácter y origen. Según su naturaleza, las roscas, son definidas por los informantes como grupos de poder o de influencia. El carácter de las roscas es identificado como círculos cerrados y excluyentes. Finalmente, el origen de las roscas, para los informantes, está estrechamente ligado a las afinidades y los intereses de quienes las conforman. Independientemente del género, los hombres y las mujeres profesionales definen las roscas fundamentalmente por su naturaleza y carácter. Esta misma clasificación es posible evidenciarla según las profesiones.

Tabla 32. Definición de roscas por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Grupo de poder	10	7
Grupo cerrado	15	9
Grupo con afinidades y objetivos comunes	14	14
TOTAL	39	30

Según su naturaleza: la rosca como grupo de poder

“Grupo que maneja soterradamente el poder con el ánimo de conservarlo y que solo le pertenezca a ellos” Rodrigo, Publicista.

“Es un grupo que tiene más poder que uno y puede ayudarlo a alcanzar determinados fines” Gildardo, Enfermero.

“Una rosca es pertenecer o darse cuenta que hay un grupo de personas que se ayudan mutuamente, que pasan por encima de otras personas que no pertenecen a ese grupo” Camilo, Trabajador social.

“Grupo que se ayuda mutuamente entre sí” Otoniel, Médico.

Las roscas son, sobre todo, grupos estratégicos, que se estructuran como formas de poder. Poder que se manifiesta en la capacidad que tienen para alcanzar sus objetivos e imponer sus propios códigos normativos, pasando, en muchos casos, por encima de las normas y los criterios formales. Esa es la opinión de Rodrigo, Gildardo, Camilo, Otoniel y, también, de Luisa,

para quien los miembros de las roscas: “pasan por alto todos los principios, sin tener en cuenta leyes y normas”.

Lina (Artista plástica) y Marcela (Comunicadora social), se inscriben en este mismo grupo cuando hacen referencia a las características que identifican una rosca:

“Se identifica porque de alguna forma invisible la gente se da cuenta que alguien pudo tener algo, sin saber realmente porque, sin saber los méritos de cómo lo consiguió” Lina, Artista plástica.

“Cuando de pronto uno de los miembros se vuelve intocable, como cuando vos ves que de pronto pasa algo, que una persona comete una equivocación y es muy grave, pero que no pasa nada, uno como que analiza si esto lo hubiera hecho de pronto tal persona esa persona ya no estaría aquí, pero como lo hizo esa persona que de pronto tiene como la rosquita ahí con el jefe entonces no paso nada y de pronto se hizo una simple advertencia y siguió y ya y así te vas dando cuenta” Marcela, Comunicadora social.

El poder de los miembros de la rosca estriba, entonces, en su capacidad de influenciar la conducta de los otros, ya sea por que ocupan una posición que ejerce poder (directivos, puestos intermedios de decisión, etc.), o porque sus miembros aparecen ante los demás como un grupo fuertemente cohesionado, tal y como lo expresa Jorge (Administrador público): “Un grupo de amigos que se dedican a sostenerse entre ellos, preferiblemente con buenas intenciones”.

Este poder de influenciar e incidir sobre los demás, constituye una alternativa que permite garantizar el mantenimiento y la protección de los individuos (calificados y poco calificados), tanto en el mercado laboral, como en el escenario político, a costa incluso de una violación de las normas y de las convenciones sociales y políticas vigentes.

En este contexto, la rosca se manifiesta como un mecanismo oportunista que, garante utilitario de los intereses de los individuos, que se sitúa como factor intermediario entre el individuo y las organizaciones, regulando las acciones de los sujetos por encima del Estado, sin tener en cuenta los intereses colectivos. Tarea similar a la que Durkheim y Tocqueville les asignaban a las asociaciones y los grupos profesionales en las sociedades democráticas. De esta manera, la rosca es pensada como una estrategia individual para fines colectivos exclusivos. En la medida en que sus logros son capitalizados de modo particular a través de un sistema fuertemente oportunista y personalizado, se convierten en patrones comunes y dominantes –al menos una buena parte de los procesos sociales, culturales y políticos– que se han desarrollado históricamente en la sociedad colombiana.

Según su carácter: las roscas como grupos cerrados

- “Un grupo cerrado de gente en cualquier institución” Lucero, Arquitecta.
- “Un grupo limitado de personas que para acceder necesitas algún privilegio o algo; es muy difícil entrar a una rosca” Oliva, Abogada.
- “Grupito de personas muy limitado que no deja entrar a otras” Soranyi, Abogada.
- “Un círculo de personas que por la misma relación que establecen entre ellos terminan excluyendo a las otras personas” Juan, Psicólogo.
- “Uno llama rosca a una persona que siempre le da el trabajo a la misma persona: ¡eh no es que ese *man* está enroscado con tal!” Rafael, Ingeniero mecánico.
- “Algo cerrado, grupo de personas que se relacionan entre ellas y se hacen favores” Nicolás, Médico.

Las roscas son también percibidas por los informantes como grupos cerrados que dificultan el acceso a personas distintas a las que las integran y que están diseminadas en todas las instituciones. Lo que distingue a dichos círculos es el tipo de relaciones que instauran, los intereses que los unen y la distancia que implantan con los que no hacen parte de su círculo (los límites que imponen a las otras personas). Distancia que parece cumplir una doble función: reafirmar la pertenencia al círculo y establecer fronteras. Así lo evidencian los testimonios de, Annie, Andrés y Severino:

- “Una rosca es un grupo de personas que tienen muy buenas relaciones o que tienen intereses de por medio, entonces entrar en ella es muy difícil, se juegan muchos intereses” Annie, Administradora de empresas.
- “Es fácil identificarlas porque salen juntos o charlan por ahí aparte, porque son muy limitados con unas personas y con otras, las que están dentro de la rosca, se les ve la amabilidad y el trato; porque uno ve que salen juntos de la empresa, que salen a tomar, hacen planes estratégicos y se llaman entre ellos y otras personas que ejercen bien sus labores y todo, pero que no quieren pertenecer a la rosca, entonces quedan por fuera.” Emilio, Administrador de empresas por Andrés, Médico general.
- “Son ellos los que están en la rosca y los que están afuera están excluidos. Todo lo que se consiga dentro de la rosca magnífico pero los que están afuera se jodieron” Severino, Contador público.

Un aspecto central de la descripción de los informantes sobre las roscas es su carácter reservado y excluyente. Esta reserva, justamente, es la que protege a los miembros de la rosca, a través de una especie de acuerdo común y colectivo, de posibles intromisiones que puedan hacer evidente sus objetivos compartidos, pero también representa una forma de privilegio basado en la protección, en la capacidad de “poner al abrigo” (Cf. Mar-

tucelli, 2002) a sus miembros; quienes en otras condiciones, por aspectos que incluyen sus mismas competencias, no tendrían la posibilidad de defenderse por sí mismos. Así lo señalan Luisa y Elsy:

“Es un grupo determinado, que casi siempre tiene más, como decirlo, tiene acceso a cosas que otras personas no tienen, les pasan errores laborales que a otros no les perdonan” Luisa, Gerontóloga.

“Yo creo que las roscas se forman de los débiles que les tienen miedo a los que realmente tienen los beneficios o las cualidades, es como una forma de protegerse (...) se van como reuniendo los que no tienen esos medios para defenderse entre ellos y crecer” Elsy, Contadora pública.

La forma en que se expresa esa protección se manifiesta en una serie de beneficios como el acceso a cosas que los demás no pueden, cierta permisibilidad en las conductas y mediante un apoyo irrestricto a quienes conforman la rosca. En ese sentido, el carácter cerrado de las roscas, que establece y delimita fronteras constituye una de las fuentes principales de integración de sus miembros, que reafirman su pertenencia, en oposición a quienes se encuentran por fuera de ellas.

Según su origen: la rosca como grupo con afinidades y objetivos comunes

Un último aspecto que, según los informantes, define a las roscas son sus afinidades e intereses, estructura en la que se respaldan y definen sus propósitos comunes. A diferencia de las otras dos formas de identificación de las roscas, que las privilegian como grupos que se integran a través de mecanismos de exclusión y de privilegios, que limitan su acceso; la tercera definición resalta su papel como formas de integración social, centrados en sus afinidades, gustos y valores comunes, en el que se reconocen para lograr, de manera colectiva, sus propósitos. Así lo expresan Laura y Tatiana:

“Determinado número de personas que se juntan para sacar provecho de algo”. Laura, Ingeniera topográfica.

“Un grupo de personas que se unen a estudiar, ejecutar y promover un objetivo común”. Tatiana, Ingeniera civil.

“Son un grupo de personas que se unen para conquistar un fin común” Rodolfo, Comunicador social.

“(…) es un grupo de personas que tiene un conjunto de intereses comunes y sólo progresan los de ellos”. Eleno, Licenciado en biología y química.

Como lo expresan los informantes, lo que hace que los individuos se anexen o se integren a una rosca, además de establecer diferencias y distinciones es el hecho de compartir afinidades e ideales comunes, condición que asegura, además de su integración, un cierto tipo de respaldo y ayuda

entre sus miembros. A sí lo expresan Cielo, Alexander, Susana, Esaú y Rosa:

“Personas que tienen afinidades comunes, que se respaldan y luchan por un objetivo común” Cielo, Administradora de Empresas.

“La rosca es un grupo humano con ideales, metas y objetivos comunes...”. Alexander, Abogado.

“La rosca es como una comunidad pequeñita, una comunidad de algo, entonces uno encuentra personas que comparten bastante que son afines” Susana, Ingeniera industrial.

“Son personas que tienen ideales en común” Esaú, Médico ortopedista.

“Grupo de personas que se reúnen para satisfacer sus propias necesidades” Rosa, Bacterióloga.

La particularidad de esta definición es que privilegia una concepción de las roscas que se propone como una consecuencia del carácter gregario del comportamiento humano, y de su búsqueda de apoyo y de respaldo presentado en muchos de los casos como una expresión “normal” y “natural” de las conductas de los individuos, pero sobre todo se propone como una explicación de su carácter cerrado. Por lo menos así lo entiende Susana, posición que además es compartida por Ricardo y Luis Fernando:

“Uno ve grupos de personas que siempre están pendientes los unos de los otros para hacer los trabajos, para colaborar, a veces eso es muy tácito, no es tan evidente pero vos lo percibís, entonces percibe que bueno, siempre llaman al mismo fulano para que haga ciertas cosas si, o sea que eso de pronto lo podría hacer otra persona, pero siempre llaman a los mismos, entonces uno dice, bueno allí hay una rosca” Susana, ingeniera industrial

“Grupo de personas o amigos que alguien tiene para ayudarse en cualquier situación o para poder hacer más fáciles las cosas sin tener que hacer gestiones”. Ricardo, Contador público.

“Las roscas se forman al interior de las instituciones para colaborar entre ellos, sobre todo en lo público, para evitar tramites y exámenes, entre menos exámenes mejor, porque todos sabemos cómo funcionan las cosas aquí” Luis Fernando, Abogado.

El logro de los propósitos o los objetivos de sus miembros se realiza a través de una actitud de cooperación y de apoyo mutuo que sus integrantes construyen. Estas dos actitudes (de cooperación y apoyo), finalmente, son las que terminan uniendo a las personas, generando en ellas un sentimiento de integración y de pertenencia. De esta manera es posible encontrar una complementariedad entre los motivos que permiten la estructuración de una rosca y su carácter cerrado, entendida como una consecuencia de los

elementos que llevan a los individuos a hacer parte de una rosca: ideales, intereses y búsqueda de formas de ayuda y de protección.

Relaciones que se establecen con las Roscas

Los informantes señalan dos tipos distintos de relaciones entre los miembros de una rosca: las relaciones de solidaridad, amistad y respaldo, y las de conveniencia. Hombres y mujeres profesionales, como lo ilustra el cuadro, privilegian las relaciones de amistad y de respaldo por encima de las conveniencias. Esta separación es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Tabla 33. Tipo de relaciones que se establecen con una rosca por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Relaciones de amistad y respaldo	21	20
Relaciones de conveniencia	17	12
TOTAL	38	32

Aunque esta misma tendencia permanece respecto a las profesiones, es importante anotar cómo los profesionales que pertenecen a las Facultades de Comunicación y Economía resaltan las relaciones de conveniencia y los profesionales de las ramas de la Educación y el Derecho le dan una misma valoración a ambas categorías.

Tabla 34. Tipo de relaciones que se establecen con una rosca por profesión

Profesión	Relaciones de amistad	Relaciones de conveniencia
Comunicación y publicidad	3	4
Ingeniería y Arquitectura	7	4
Salud	8	3
Administración y contaduría	10	6
Derecho y ciencia política	3	3
Humanidades y educación	4	4
Profesión	Relaciones de amistad	Relaciones de conveniencia
Hotelería y Turismo	1	
Trabajo Social	2	1
Psicología	3	1
Economía		3
TOTAL	41	29

Relaciones de solidaridad, amistad y respaldo

“Pues de camaradería, de amistad, somos amigos, nos ayudamos, tratamos de influir también en las decisiones”. Lucero, Arquitecta.

“Relación de amistad, donde hay confianza y respeto”. Soranyi, Abogada.

“Más que todo de amistad y de apoyo profesional, muchos amigos médicos amigos que tengo acudo a ellos para cualquier consulta fortuita, amigos abogados lo mismo y así por el estilo”. Jorge, Administrador público.

“Muy cercanas, porque se conocen, se respaldan, se dan la solidaridad” Cielo, Administradora de Empresas.

Las relaciones de amistad son, para muchos informantes, la base sobre la cual se conforma una rosca. De dicha relación deviene la ayuda y la confianza que se requieren para su existencia como forma de agrupación. Justamente, son estas relaciones personales de amistad las que pueden explicar, por un lado, su carácter cerrado y, por otro, su lógica excluyente, pues sólo se reconocen como miembros aquellos que están unidos por un lazo de amistad. Desde esta perspectiva, los lazos más fuertes que los individuos construyen como una expresión de su amistad, desempeñan, como lo propone Elias (1991^a) respecto a los lazos afectivos, una importante función de integración que entra a reforzar los mecanismos de integración antes mencionados soportados en valores y gustos comunes.

La amistad, en la concepción de los informantes, no supone solamente un tipo particular de vínculo afectivo desinteresado, basado en la confidencialidad y el apoyo moral en caso de necesidad (Bidart, 1997) desarrollado entre las personas; sino que, por el contrario, supone un modo particular de compromiso, de obligatoriedad, de lealtad, pues implica una forma de ayuda, sellada por la confianza construida por el tipo de relación. Así por lo menos lo expresan José, Laura y Carlos Fernando:

“Relaciones de amistad, de cubrirse uno al otro”. José, Médico.

“Amistad muy sincera y leal”. Laura, Ingeniera topográfica.

“Ante todo de amistad, de respaldo....sobre todo amigos” Carlos Fernando, Ingeniero Ambiental.

Esta particular concepción de la amistad que vincula afectividad y complicidad, es una expresión de la forma en que las relaciones que se establecen están inmersas en un sistema de intercambios que ha transformado los valores de la amistad. Ajustándolos a una definición, en la que ser amigo parece implicar un apoyo irrestricto y una lealtad a toda prueba en todos los ámbitos de la vida personal y social. Puede ser y esta es una hipótesis que habría que corroborar, que la amistad así concebida aumenta la confianza y, por ende, el compromiso entre las personas. Aspecto fundamental en la sociedad colombiana donde la confianza es más bien un recurso escaso.

Precisamente son este tipo de vínculos afectivos y de compromiso de los que se desprenden las relaciones de amistad, garantizando la cohesión e integración de los miembros de una rosca. No obstante, a la vez, parecen constituir su principal vulnerabilidad, pues su sostenibilidad depende del manejo de las relaciones de las personas que la conforman. Así lo expresan Pilar y Tatiana, haciendo referencia a las dificultades mismas de las roscas:

“A veces en una rosca pueden existir envidias o cosas así por lograr otras cosas, pero tiene que ser muy cómplice, como ayudarse mucho, tener mucho compañerismo para que las cosas le salgan” Pilar, Odontóloga.

“De competitividad, de solidaridad, de unión, pero hay que tener cuidado porque a veces lo pueden traicionar” Tatiana, Ingeniera civil.

El egoísmo y la traición constituyen algunas de las principales amenazas que ponen en peligro la existencia de una rosca, demostrando el carácter estratégico y conflictivo, supeditado a la dinámica de las relaciones personales que sus mismos miembros entablan.

El carácter conflictivo de los vínculos afectivos, que los individuos construyen en las roscas, es importante resaltarlo, precisamente porque, dados los tipos de relaciones que se establecen y de beneficios que se buscan, se generan situaciones de tensión motivadas por los intereses y las expectativas distintas de sus miembros; sobre todo si se han creado relaciones de amistad. En este orden de ideas, la amistad se convierte, a la vez, en un factor detonante o de resolución de los conflictos que se presentan al interior de las roscas.

El perfil, a la vez, integrador y conflictivo de los vínculos fuertes que conforman las roscas, demuestran su inestabilidad, expresado en una posibilidad permanente de ruptura. Sin embargo, los individuos, como ya lo vimos en la segunda parte del documento, han construido para enfrentar dicha inestabilidad, una sociabilidad orientada a mantener, cuidar y en últimas reproducir las relaciones establecidas.

Relaciones de conveniencia

Por el tipo de función que las roscas generan al interior de la sociedad: prestigio, privilegios, influencia, etc., es tomar una decisión estratégica, pues le permite a las personas que la conforman lograr algún tipo de beneficio.

Los valores que motivan, sin embargo, este tipo de pertenencia no son ya los de la amistad, sino los del cálculo y la conveniencia frente a una situación o escenario específico como el que conforma el mundo laboral. Así lo manifiesta la ingeniera industrial, Susana, haciendo una separación entre las relaciones de trabajo y las de la amistad:

“Pues yo creo que de amistad o de conveniencia depende yo creo que hay roscas de amigos, en el trabajo debe ser mas de conveniencia” Susana, Ingeniera industrial.

La separación de escenarios que nos propone la ingeniera, da pie a una tipología implícita de roscas: las compuestas por amigos y por otras formas de relación, las que se construyen entre colegas, compañeros de estudio, etc., diferenciadas fundamentalmente por la existencia o no de vínculos de amistad e incluso por el carácter competitivo del escenario en el que ellas se inscriben. Cuando no existe la amistad, las relaciones son de con-

veniencia, trazadas por un beneficio mutuo, pero, al parecer, sin ninguna consecuencia a nivel personal.

Al no existir amistad, lo que queda es la complicidad en las acciones, que es posible identificar a través de la figura del “compinche” y de las personas “que lo llevan bien a uno”⁵². Figuras relacionales que no corresponden a una verdadera amistad, aunque, permiten el cumplimiento de los objetivos trazados por la rosca. Así, lo definen Carlos Eduardo, Dioselina, Armando, Camilo y David:

“De compinchería, de una amistad falsa” Carlos Eduardo, Politólogo.

“De compinchería, de todo para nosotros, nada para los demás” Dioselina, Arquitecta.

“Son compinches, porque siempre son los mismos para todas partes” Armando, Economista.

“Se puede decir que son compinches, que son muy buenos compañeros” Camilo, Trabajador social.

“Es como una relación de llevarse bien, como de privilegiar a los de las roscas para ciertas cosas” David, Comunicador social.

De esta forma, lo que separa, en última instancia, el tipo de relaciones que se establecen en una rosca es el carácter del vínculo y la proximidad que pueden tener los miembros de una rosca. Así, mientras en las roscas donde predomina la filiación por amistad, lo que une a los individuos es una relación de tipo personal; en las de conveniencia, lo que los integra es la búsqueda conjunta de beneficios. Aunque ambos pueden ser, igualmente, efectivos para lograr los objetivos propuestos, lo que cambia es el carácter mismo de la cohesión y de la confianza, que suelen incrementarse cuando hay de por medio sentimientos personales.

Requerimientos para hacer parte de una rosca

Tres son las categorías que los informantes proponen como requerimientos para ser parte de una rosca: ser sociable (estar siempre dispuesto a establecer contactos con la gente, hacerse conocer, etc.), tener un buen desempeño y compartir cosas en común (las mismas ideas, gustos y estilos de vida). Las dos primeras, ponen en juego un importante conjunto de habilidades ligadas, respectivamente, al manejo y cultivo de las relaciones y, por su puesto, la capacidad de actuación dentro de las roscas. La tercera, por su parte, hace referencia a los valores y motivos que tienen los informantes para hacer parte de una rosca. La sociabilidad y el desempeño garantizan la pertenencia; tener los mismos valores e ideales posibilita la cohesión del grupo. Todos estos aspectos, pueden jugar un importante pa-

⁵² Esta expresión hace referencia a personas que siempre están dispuestas a colaborar y apoyar de manera preferencial a otras que hacen parte de su grupo de amigos o de interés.

pel en las formas de la sociabilidad, ética y estética, que establecen el perfil de quienes son invitados a hacer parte de estos grupos.

Tabla 35. Requerimientos para hacer parte de una rosca

Categoría	Hombres	Mujeres
Ser sociable	14	7
Tener cosas en común	21	19
Tener un buen desempeño	3	2
TOTAL	38	28

Hombres y mujeres privilegian tener cosas en común como el principal requerimiento para hacer parte de rosca. En lo que respecta a las profesiones los profesionales que pertenecen a las Facultades de Comunicación, Psicología y Derecho, dan la misma importancia a las dos primeras categorías, ser sociable y tener cosas en común.

Ser sociable

“Tener vínculos, hacer vida social, estar dispuesto siempre a tener contacto con la gente (...) la clave está en socializar, donde sea, en el ámbito, en el medio que sea, socializar, estar con la gente, identificar los líderes, actuar de acuerdo con lo que se está haciendo, hacer aportes, que vean también tu riqueza y obviamente compartir, que vean que tu eres solidaria con ellos y que ellos por tu gesto pueden ser solidarios contigo también” Rodrigo, Publicista.

“Las buenas relaciones que estableces con las personas” Ricardo, Contador público.

“Tener empatía con las personas que están ahí y mantener el mismo estilo de vida que ellas” Cielo, Administradora de empresas.

“No se caerse bien (...) yo creo que es una cosa, como esa palabra que no tiene traducción en español *feeling*, es sobre todo como eso *feeling*” David, Comunicador social.

Hacer parte de una rosca supone el desarrollo de ciertas competencias y habilidades, que se expresan fundamentalmente en la capacidad para establecer vínculos y relaciones sociales (Ver capítulo anterior). La sociabilidad implica a la vez una condición y una estrategia. Una condición, porque hace referencia a un saber, a un conocimiento propio, aprendido socialmente; y una estrategia, porque comprende una serie de procedimientos más o menos creativos con los que los individuos buscan “hacerse conocer”, de alguna manera ser identificados para lograr su inserción en una rosca y alcanzar los objetivos impuestos. Así, lo expresan Pilar y Martha haciendo alusión a la importancia de las relaciones para integrar una rosca:

“Tener muy buenas relaciones con las demás personas, saber con quién uno debe relacionarse, si tu sabes que tal persona es importante debes ingeniártelas para llegar a esa persona para poder meterte en ese vínculo, y poder ver lo que puedes lograr, si eso es lo que tú quieres, estar dentro de esa rosca, obviamente para eso necesitas ser muy amable, poder tratar de ver como entablas con esas personas para que te ayuden” Pilar, odontóloga.
 “Tener habilidades como una buena comunicación y sobre todo establecer buenas relaciones con las personas” Martha, Terapeuta respiratoria.

El ingenio, la amabilidad, el manejo adecuado de los conflictos, así como las habilidades comunicativas y la capacidad de seleccionar adecuadamente las personas con las que se debe relacionar, hacen parte de algunos de los requerimientos para hacer parte de una rosca. Éstas, que podríamos llamar “destrezas” sociales, son piezas fundamentales para conseguir la ayuda o el soporte que los miembros de las roscas buscan⁵³.

Tener cosas en común

La conformación de roscas demanda que sus miembros compartan gustos o ideas comunes en dos sentidos: como un propósito o interés común y a partir de ciertos tipos de rasgos y características similares, lo que garantiza y explica su afinidad. La primera se desenvuelve en el contexto de las motivaciones que tienen las personas para hacer parte de una rosca; la segunda hace alusión a las cualidades que comparten y que identifican a sus integrantes. Ambas posiciones están presentes en los testimonios de Lucero, Carlos Fernando, Soranyi, Carlos Eduardo, Tatiana y Dioselina:

“Pues tener algo en común, pueden ser cosas buenas o pueden ser cosas malas, para bien o para cosas que no están bien”. Lucero, arquitecta.

“Para hacer parte de una rosca hay que tener intereses similares con las demás personas” Carlos Fernando, Ingeniero ambiental.

“Tener un objetivo común, algo que beneficie a todos los del grupo” Carlos Eduardo, Politólogo.

“Que tengan ideas iguales para que lo acepten” Soranyi, Abogada.

“Tener objetivos y capacidades afines a los demás miembros del grupo” Tatiana, Ingeniera civil.

“Tener los mismos o parecidos ideales de las demás personas que conforman la rosca” Lorena, Trabajadora social.

“Andar con los que son, untado del tema que ellos manejan o de la clase social en que se mueven ellos” Dioselina, Arquitecta.

⁵³ Es importante recordar que dichas destrezas se desenvuelven en un contexto relacional donde las maneras y las formas de relación son imprescindibles para el desarrollo de los sentimientos de afinidad y pertenencia que requieren las roscas.

Los propósitos y características comunes hacen parte, como se mencionó anteriormente, de los aspectos que definen una rosca y, por consiguiente, terminan siendo vitales para ser parte de ellas, ya que los individuos tienden a aproximarse a aquellas personas que consideran tienen rasgos y características semejantes.

Tener un buen desempeño

Para ser parte de una rosca, no basta sólo con compartir afinidades o tener una clara tendencia a socializar. En tanto que son grupo que apunta al logro de ciertos intereses, es muy importante el desempeño de sus miembros en relación con las actividades que desarrollan. Este aspecto es relevante, sobre todo, en el campo profesional y laboral, pues en ambos se ponen en juego un conjunto de competencias y conocimientos de los que dependen alcanzar los propósitos de la rosca.

“Creo que muchos factores tienen que ver con el desempeño, el papel que uno cumple en la rosca, tanto personal, profesional como creativo” Mauricio, Comunicador social.

“Es importante cómo te manejas, cómo te desempeñas, cuáles son tus maneras, tus habilidades para desempeñarte en la vida social y que logras a través de eso” Rodrigo, Publicista.

La referencia al desempeño de los miembros de las roscas, demuestra la existencia de un repertorio de habilidades y de competencias distintas que involucran desde comportamientos sociales hasta conocimientos profesionales, que son requeridas dependiendo de cada situación y, a través de las que es posible auto-evaluarse y valorar las actividades que llevan a cabo los otros.

Aunque la identificación y el reconocimiento de las personas constituyen una etapa clave para hacer parte de una rosca, la manera cómo lleva a cabo su labor va a asegurar que lo involucren. Así lo manifiesta Annie:

“Hacerse conocer de esa rosca, de las personas que la conforman y destacarse para que lo involucren” Annie, Administradora de empresas.

Siguiendo a nuestra informante, el ingreso a una rosca supone, igualmente, un modo particular de hacer ejecutar sus deberes, de desenvolverse, posibilitando atraer la atención de sus miembros, incluso, sobre todo, de generar su interés para integrar a la persona a la rosca. En este comportamiento subyace la idea de “mostrarse”, de “hacerse visible”, presente en la sociabilidad, lo que se convierte en un importante componente de la acción estratégica que comportan. Ahora bien, como implica una cierta actitud,

una manera específica de actuar, el desempeño es también un asunto de carácter y de personalidad. Así lo manifiesta Nicolás:

“Demostrar que eres capaz de lograr lo que quieres, que tenés personalidad y obviamente alguien que te entre a la rosca” Nicolás, Médico.

Esta prueba de carácter va a ser fundamental, porque es una muestra del valor y de la capacidad de actuar de la persona, y en última instancia, garantiza para el buen funcionamiento de la rosca.

Independientemente del tipo de requerimiento al que se haga referencia –ser sociable, poseer cosas en común y tener un buen desempeño– tienen como propósito “hacer visible” a los individuos frente a los demás. Profundizar en ellos una cualidad que les haga acreedores a la posibilidad de pertenecer e insertarse a la rosca.

Tipos de roscas

Los informantes identifican diferentes tipos: de directivos, religiosas, educativas, de trabajo, profesionales, políticas y de amigos. En esta clasificación sobresalen cuatro escenarios: el educativo, el laboral, el político y el social, considerados como contextos privilegiados de actuación de las roscas.

Tabla 36. Tipo de roscas por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Religiosas		1
Educativas	5	5
Trabajo	6	6
Categorías	Hombres	Mujeres
Políticas	3	2
Profesionales	1	
Amigos	2	2
TOTAL	17	16

En lo que respecta a las profesiones, prevalecen estos tres mismos escenarios: el educativo, el laboral, el político y el social, con un claro predominio de lo laboral y lo educativo.

Tabla 37. Tipo de roscas por profesión

Profesión	Direc- tiva	Reli- giosa	Edu- cativa	Trabajo	Políticas	Amigos	Profe- sionales
Comunicación y publicidad			1	3	1		
Ingeniería y Arqui- tectura			3	1			
Salud			1	1		1	

Sigue

Viene

Profesión	Direc- tiva	Reli- giosa	Edu- cativa	Trabajo	Políticas	Amigos	Profe- sionales
Administración y contaduría	1		1	1	1	3	
Derecho y ciencia política		1	3	1	1		
Humanidades y educación				2	1		
Hotelería y Turismo							1
Trabajo Social			1				
Psicología				1			
Economía				1	1		
TOTAL	1	1	10	11	5	4	1

Esta información muestra la importancia que tiene para los grupos profesionales la pertenencia a una rosca, sobre todo, en relación a los contextos en los que interactúan: instituciones educativas y laborales, así como por el valor que se le atribuye a las relaciones de amistad como formas privilegiadas para su conformación.

Los escenarios educativos y laborales son espacios estratégicos para la conformación de roscas. La educación para los grupos medios constituye un espacio privilegiado para el establecimiento de relaciones, así como de formación y aprestamiento profesional. Del mismo modo, el mundo laboral es el escenario por excelencia de los grupos profesionales para el que han sido formados y en el que va a transcurrir fundamentalmente la mayor parte de sus vidas.

Las roscas constituyen la forma más estructurada y “formalizada” de estrategia relacional pues suponen un tipo particular de grupalidad, de círculo social, en términos de Simmel, que perdura en el tiempo. Su notoriedad, aún así, embargo no es constante, pues depende de los intereses y necesidades de los miembros de la rosca en una situación determinada. En ese sentido funcionan más como un grupo de apoyo, de soporte que se pone en marcha cuando los miembros lo requieren.

Pertenencia a una rosca

Las roscas es posible establecerlas en cualquier nivel, posición laboral o social: tanto entre los informantes que ocupan o han ocupado cargos directivos (como ejecutivos y gerentes⁵⁴), que por el cargo desempeñado han logrado crear o ser parte de un grupo de personas que comparten los mismos intereses y propósitos. Así como por empleados o funcionarios con

⁵⁴ Aunque algunos de los profesionales de la muestra tuvieron cargos de ese nivel, por las características de su entorno laboral, el sistema de ascensos de las empresas en las que estaban vinculados y por sus propios meritos estos profesionales no conformaron roscas al interior de sus organizaciones.

puestos afines, que han podido conformar en las organizaciones a las que han estado vinculados círculos cerrados a través de los cuales garantizan para sus miembros protección y apoyo.

Tabla 38. Pertenencia a una rosca por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Ha pertenecido	23	17
No ha pertenecido	13	14
TOTAL	36	31

Aunque la mayoría de los informantes ha pertenecido en algún momento de su vida a una rosca, las mujeres, como lo muestra la cantidad y la proporción entre las categorías, han pertenecido menos que los hombres a roscas. En lo que respecta a las edades, la pertenencia a una rosca es mayor entre los informantes que conforman los dos primeros grupos de edad (entre 20 y 30 años y entre 31 y 40 años) y empieza a disminuir a partir del tercer grupo (entre 41 y 50 años) hasta desaparecer entre las personas mayores de 60 años.

Tabla 39. Pertenencia a una Rosca por grupos de edades

Rango de Edad	Ha pertenecido	No ha pertenecido
Entre 20 y 30 años	15	8
Entre 31 y 40 años	14	8
Entre 41 y 50 años	6	3
Entre 51 y 60 años	5	4
Más de 60 años		4
TOTAL	40	27

En lo que concierne a las profesionales, si bien la mayoría de los informantes independientemente de las profesiones han pertenecido alguna vez a una rosca, la proporción de informantes que no ha pertenecido es mayor entre los profesionales de las Facultades de Ingeniería, Humanidades y Educación, Psicología y Trabajo Social.

Tabla 40. Pertenencia a una rosca por profesión

Profesión	Ha pertenecido	No ha pertenecido
Comunicación y publicidad	6	1
Ingeniería y arquitectura	5	6
Salud	8	3
Administración y contaduría	9	6
Derecho y ciencia política	4	2

Sigue

Viene

Profesión	Ha pertenecido	No ha pertenecido
Humanidades y educación	3	4
Hotelería y turismo	1	
Trabajo social		2
Psicología	2	2
Economía	2	1
TOTAL	40	27

Las roscas, independientemente, si son de directivos o de cargos intermedarios funcionan de la misma manera; no obstante, los alcances y posibilidades que brindan a sus miembros están estrechamente relacionados con los recursos (económicos, políticos, simbólicos, etc.) con los que cuentan. Annie, administradora de empresas, ejemplifica la manera cómo funcionan las roscas al interior de organizaciones laborales:

“En donde trabajé sabía que había una rosca entre el jefe y una auxiliar y él le alcahueteaba mucho, ella faltaba mucho, se iba más temprano y él le permitía eso, situación que no le permitía a los demás, entonces pienso que tenían su rosca ahí” Annie, Administradora de empresas.

La base sobre la cual se establecen estos vínculos son las relaciones y la pertenencia a una comunidad o institución, exentamente, del tipo que estas sean (afectivas o de conveniencia), son desarrolladas en el marco de un círculo cerrado unido por un determinado tipo de actividades y propósitos comunes. Justamente, es el carácter y el tipo de relaciones lo que diferencia a una rosca de un contacto. Los contactos necesariamente no requieren que haya algún tipo de relación, ni si quiera del reconocimiento o identificación entre la persona que busca el apoyo y el contacto. En las roscas lo que priman son las relaciones y, en muchos casos, la pertenencia a un determinado grupo o institución, pues no es posible concebir en el marco de estas estrategias relacionales ningún tipo de ayuda o colaboración por fuera del círculo exclusivo de personas que integran la rosca. Este es el caso de Milena (psicóloga), que gracias a su relación con una docente de quien dependía su contratación logra conseguir, sin ninguna experiencia en el cargo ofertado la posibilidad de un enganche laboral.

“Bueno para ese trabajo, pienso yo que el criterio de selección no fue el más apropiado, porque no se me hizo una evaluación de competencias, ni de nada de experiencia porque no la tenía, entonces fue más como una especie de oportunidad, porque tenía una relación con la que iba a ser mi jefa, fue mi profesora, mi directora de tesis, amiga, entonces ella tenía la posibilidad de darme a mí la oportunidad de aprender haciendo en esa pri-

mera experiencia de trabajo y si no hubiera sido conocida, amiga, profesora ella, posiblemente no hubiera sido yo, sino otra estudiante o amiga de ella” Milena, Psicóloga.

Los argumentos que Milena presenta para explicar el tipo de apoyo recibido están todos mediados por el tipo de relación edificada con la profesora (directora, amiga, profesora) y por un contrato tácito de apoyo mutuo, basado en la confianza y ligado al tipo de relación de ellas. La referencia a la confianza es un aspecto muy importante en las roscas pues ella define la inserción al grupo y también el derecho de apoyar y recibir apoyo.

Al igual que Milena; Yela y Julio conformaron desde la universidad un grupo cerrado de compañeros al que hoy acuden cuando tienen alguna necesidad de tipo laboral o profesional.

“Cuando yo estaba en la universidad un compañero se fue para Comfenalco, me gustaba mucho uno siempre era con corbata, yo siempre quería trabajar en una parte donde este uno con corbata bien serio; entonces él sabía que yo era bueno y cuando de *Open* me toco queirme mi primera opción fue buscarlo a él, y me dijo si veníte, que hay una vacante me presente y quede” Yela, Ingeniero de sistemas

“Antes de salir a vacaciones de la empresa había empezado a buscar y un amigo mío del grupito de la universidad que ahora está en Microsoft, trabajaba en una empresa que se llamaba Innovatec, que también era especializada en teléfonos y él me enganchó” Julio A., Ingeniero electrónico.

Los grupos en los que están insertos Yela y Julio, a pesar que fueron contruidos desde la época de estudiantes, mantienen sus vínculos y su carácter cerrado y excluyente, garantizando, de esta forma, su conservación en el tiempo y proporcionando, cada vez que así lo requieren, algún tipo de protección o apoyo. Justamente, una de las principales características de las roscas que se conforman en la universidad es la de servir de soporte en el desarrollo profesional, asegurando para sus miembros información y ayuda cuando ésta es requerida.

La pertenencia institucional cumple una importante función aquí, pues ella se convierte en el referente identitario en el que se insertan no sólo los grupos sino los individuos. El asunto no se reduce a una simple membresía, sino que hace parte de un programa que las mismas instituciones difunden, a partir de un determinado proyecto formativo.

En el caso particular del contexto universitario de la ciudad de Cali, donde se llevó a cabo este estudio, el proceso de posicionamiento institucional es abanderado por instituciones privadas que han logrado –gracias a sus relaciones con la industria, las organizaciones empresariales y el Estado– crear mercados exclusivos para sus profesionales.

Flor y Julio A. cuentan cómo funciona este proyecto en las instituciones donde ellos han laborado:

“En los últimos procesos de selección para vincular personal ha pesado mucho la universidad de la que egresan, en este momento hay una mayoría de profesionales egresados de universidades como el Icesi, la Javeriana y la Autónoma, en menor medida son muy pocos los egresados de la Universidad del Valle. Los señores Carvajal en cuanto averiguan las fechas de graduación de las universidades antes mencionadas, están pendientes de los estudiantes más destacados y que reciben menciones de honor, los abordan y les ofrecen empleo en cualquiera de sus empresas.” Flor, Contadora pública.

“En Ovnicom solo contratan principalmente de la Javeriana y uno que otro de la Autónoma. De la del Valle casi no contratan y eso que los jefes son de la del Valle; en Cartón Colombia, es muy curioso, la mayoría son del Icesi, pero eso tiene una explicación muy sencilla y es que los de Cartón son unos de los que más aportan, entonces siempre llaman y le dan preferencia a la gente del Icesi” Julio A., Ingeniero electrónico.

De esta forma, estas instituciones no sólo promueven una oferta académica con unos determinados criterios formativos, sino también la posibilidad de hacer parte de un mercado de trabajo asegurado por filiación institucional. Propuesta que resulta interesante y conveniente para los futuros estudiantes y sus familias, en un contexto de reducción del mercado laboral profesional y de precariedad del empleo, propia de la sociedad colombiana en el momento actual.

Este proyecto es reproducido y asegurado por los mismos profesionales en las instituciones y organizaciones en los que laboran tal y como lo expresa Marcela:

“Yo te podría decir por ejemplo aquí nosotros, si vamos a buscar alguien estudiante de comunicación tiene que ser Autónoma, ósea aquí todos estudiamos en la Autónoma, entonces decimos si, nosotros decimos la Autónoma y si viene por ejemplo alguien de la Santiago u otra universidad ¡eh, no, la Autónoma! y ya sabemos que ahí está, eso podría tomarse como una rosca” Marcela, Comunicadora social.

Cada nueva persona que entra a la institución bajo este criterio va a hacer parte de una rosca que le ofrecerían al recién ingresado, un apoyo por el solo hecho de compartir la misma procedencia. Este tipo de roscas ligadas más a la pertenencia de los individuos que a las relaciones que integran, constituyen una importante posibilidad de inserción laboral, aunque no aseguran una perdurabilidad en el tiempo. En ese sentido, su dinámica es muy similar a la de las “palancas”, con la diferencia que el apoyo re-

cibido no supone ningún tipo de contrato de devolución del favor, sino el reconocimiento a un rasgo común compartido: la pertenencia institucional (que para el caso de los profesionales también es una pertenencia cultural).

El peso de esta oferta es tal, que muchas familias de clases medias deciden; no obstante, los altos costos que esto representa, matricular a sus hijos en instituciones privadas y no públicas (ver datos sobre matrícula académica por tipo de universidad), para, de esta forma, garantizar que establezcan “buenas relaciones” que les sean útiles más adelante en su vida profesional y tener un respaldo institucional que les facilite su entrada en el mercado de trabajo. Esto lo indica muy bien Julio A., cuando hace referencia en su testimonio a la lectura que su hermana hacía de la universidad:

“Las relaciones en la universidad eran lo que mi hermana decía que la universidad no era tanto para estudiar sino para hacer relaciones; alguien no recuerdo, también me decía eso y es cierto de hecho, el que está en Cali (amigo del grupo), él entró a trabajar donde yo trabajaba, yo lo enganché a él” Julio A., Ingeniero electrónico.

La elección de lo privado frente a lo público es importante señalarlo. Esto obedece al respaldo institucional que las organizaciones privadas aparentemente ofrecen, y, además, a un largo proceso de desvirtualización de la educación pública, cuya historia no comienza con el programa de subvaloración de lo público difundido por el proyecto neoliberal.

El predominio de lo privado sobre lo público a nivel educativo tiene sus orígenes en los procesos de politización que han caracterizado a las universidades públicas en el país y de los cuales quedó, por demás, de los conflictos generados con las organizaciones privadas y las otras instituciones del Estado. Es importante señalar el proceso de estigmatización, hacia las universidades públicas, (a partir del cual se les rotula como sinónimo de conflicto, de beligerancia y rebeldía) que se mantiene en las representaciones sociales de las familias colombianas de clases medias y del cual buscan distanciar a sus hijos.

Más allá de sus alcances y posibilidades lo que estas roscas nos muestran es la existencia y validación de un sistema de privilegios que se construye por encima de los méritos formativos y profesionales. Todo lo anterior, está estrechamente ligado a la inserción en una comunidad imaginada (Anderson, 1993) en la que la sola referencia posibilita un sentimiento de pertenencia y que, a la postre, garantiza el reconocimiento social, que en el marco de este sistema, termina siendo fundamental para la inclusión en el mundo laboral. Las instituciones entran a jugar aquí, una función de respaldo y de representación de la persona que es una garantía de su idoneidad profesional y, en algunos casos, como lo plantean las universidades religiosas, de sus valores morales.

Es importante sin embargo subrayar, como lo expresa Otoniel, médico jubilado de 67 años, que a pesar del uso hoy generalizado de las roscas, su desarrollo no ha representado un crecimiento y una existencia constante.

“No, en mi tiempo eran escasas, existían pero eran escasas, solo las roscas de amigos de barrio, que era para compartí la mesada e irnos de parranda”
Otoniel, Médico.

El contraste del testimonio de Otoniel, con los entrevistados más jóvenes, plantea el problema del uso a partir de la trayectoria laboral de los informantes y del contexto socio-económico en el que estos desarrollaron su vida profesional, evidenciando una clara distinción en el uso de las estrategias relacionales a nivel generacional, que se abordará en el siguiente capítulo

De las tres estrategias relacionales estudiadas, las roscas generan un marco de protección mayor, pues aseguran a sus miembros un espacio relacional donde los individuos encuentran satisfacción a sus necesidades de integración y pertenencia, a la vez, que ofrecen un soporte afectivo, emocional y social.

El éxito y la permanencia de las roscas lo asegura un contexto institucional y social que es funcional para el sistema educativo y económico. Para el sistema educativo, mediante una oferta formativa, que no sólo asegura la transmisión y el aprendizaje de un conjunto de conocimientos sino el respaldo institucional. Bajo una promesa excluyente, se le garantiza a las empresas la idoneidad profesional y moral de sus egresados, certificando la inserción en el mundo laboral.

Las roscas funcionan para el sistema económico, mediante el enganche de mano de obra calificada, formada bajo un determinado tipo de valores morales, sobre todo, de acuerdo a los criterios de las organizaciones empresariales, sus propósitos y objetivos.

Conclusiones

Las roscas son definidas por los profesionales como un tipo particular de grupo social que posee sus propias reglas, está integrado por personas que comparten los mismos intereses y tienen un carácter cerrado y excluyente.

En tanto grupos sociales, las roscas comparten características de los grupos informales⁵⁵ (Robinson, 2004), los grupos de presión⁵⁶ (Meynaud,

⁵⁵ En la medida en que son grupos que emergen, en los entornos laborales, como una respuesta a las necesidades de contacto social de los miembros de la organización.

⁵⁶ En el entendido que sus miembros ejercen algún tipo de influencia, de control o de mediación sobre las demás personas para llevar a cabo el logro de sus objetivos.

1962) y los grupos de interés⁵⁷ (Robinson, 2004). Sin embargo, difícilmente las roscas se pueden inscribir en uno u otro tipo de agrupamiento, más bien constituyen una combinatoria de algunos de sus rasgos que incluyen elementos adicionales: la protección y el soporte de sus miembros. La función de protección que se expresa en el respaldo que se proporcionan entre sí los miembros de una rosca, es una respuesta a la condición de vulnerabilidad que enfrentan los individuos al interior de las clases medias en la sociedad colombiana —rica en desigualdades—, y la incapacidad de las instituciones de satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos.

Lo que determina la pertenencia de los individuos a una rosca es su comunión de intereses, expectativas y características (éstas pueden ser sociales, políticas, económicas, etc.); así como las habilidades relacionales y el desempeño profesional y social de sus integrantes. Con respecto a los intereses y objetivos de las roscas, estos se desenvuelven en dos dimensiones distintas pero complementarias: las motivaciones (propósitos, pensamientos y proyectos comunes) y los rasgos que identifican a sus miembros (posición social, profesión edad, sexo, etc.).

Las habilidades relacionales, por su parte, conforman un conjunto de conocimientos y competencias ligados, fundamentalmente, al cuidado y cultivo de las relaciones que involucran aspectos como: el ingenio, la amabilidad, la simpatía, la comunicación y la capacidad para seleccionar adecuadamente las personas, entre otros.

El desempeño hace referencia, específicamente, a las competencias profesionales de los miembros de una rosca, pero también a lo que algunos autores han llamado la capacidad de producir (Paillé, 1996: 166). Es allí donde se integran destrezas y actitudes tales como: el interés, la voluntad, el rendimiento y en general el modo en que las personas abordan sus actividades.

Como en todo grupo, la base sobre la cual se conforman las roscas son las relaciones. Estas pueden ser de dos tipos: de amistad o de conveniencia. Las primeras se determinan por el predominio de vínculos profundos, que suponen compromisos, lealtades, afecto y emociones entre sus miembros; en las segundas, sus miembros comparten, solamente, un mismo tipo de intereses. Ambos tipos de relaciones definen el carácter cerrado y excluyente de las roscas, a partir de un conjunto de valores y conductas que articulan de modo distinto: valores como la lealtad, la confianza y conductas como el encubrimiento y la complicidad.

Las relaciones cumplen con la función de integrar a los individuos. Ésta no pasa por la normatividad, sino por sus nexos emocionales y sus propó-

⁵⁷ En el sentido en que involucran personas que trabajan juntas para alcanzar objetivos que conciernen a todos.

sitos individuales, poniendo en escena la diversidad de lógicas de integración propia de las dinámicas y mecánicas de las roscas.

Su carácter cerrado y poco accesible es la fuente de la cual emana el poder de las roscas, garantizando la capacidad de imponer sus propias reglas, en otras, palabras de fungir como una forma paralela de regulación, que sin poner en cuestión el sistema normativo y legal vigente, tiene la fuerza para asegurarle a sus miembros y protegidos excepciones normativas, y, en algunos casos, la omisión de procedimientos y formalidades instituidas.

Justamente la eficacia de las roscas está estrechamente ligada a su estructura que, además de los aspectos anteriores, se caracteriza por: una durabilidad relativa en el tiempo (las roscas pueden forjarse para un situación específica o hacer parte de la dinámica relacional de los miembros de una organización), una existencia fuertemente determinada por las relaciones que unen a sus miembros (se crean a partir de las relaciones que los individuos establecen, lo que constituye a la vez su fortaleza y su mayor debilidad), así como por las condiciones mismas del contexto en que se desenvuelven (surgen en contextos sociales y organizacionales específicos bajo ciertas condiciones, en la medida en que esos contextos y condiciones cambian afectan el funcionamiento de las roscas).

Las roscas son, entonces, un tipo de organización flexible y oportunista, flexible, ya que se tiene que estar acomodando y ajustando a las condiciones de un contexto que varía; y oportunista, pues aprovecha las opciones, pero, también, las fisuras y las debilidades de las organizaciones para alcanzar los objetivos de sus integrantes.

Las roscas se desarrollan en diferentes ámbitos y contextos (políticos, sociales, laborales, educativos), sin embargo, los grupos profesionales han formado roscas sobre todo a nivel laboral y educativo. Las roscas laborales son las que surgen al interior de las organizaciones, producto de la convergencia de los intereses laborales de sus miembros. Las roscas de estudio se forjan en el contexto de la universidad, inicialmente como un grupo de compañeros de cursos, para luego transformarse en un grupo de soporte y de apoyo para la vida laboral. Este último tipo de roscas ha tenido un fuerte auge, en los últimos años, en las instituciones universitarias de carácter privado; pues directivos y egresados han encontrado su funcionalidad para garantizar un cierto nombre y prestigio, en el caso de la institución; un soporte y respaldo para la contratación de sus egresados.

Para los miembros de las capas medias profesionales las roscas se han convertido en una estrategia para enfrentar las incertidumbres laborales y una condición de desprotección que es estructural a un Estado y una sociedad, que no ha logrado equilibrar los riesgos y dificultades de los individuos con la satisfacción de sus necesidades y expectativas sociales y personales.

LAS PALANCAS

“unos le dicen palanca, otros le dicen brazo, otros influencias, es un empujoncito” Daniel, Contador.

Laura es una Ingeniera Topográfica de 38 años, soltera, de padre comerciante. Trabaja en el municipio gracias a las relaciones políticas de su mamá “Yo entré al municipio, gracias a mi mamá, ella toda la vida ha hecho política y un amigo del movimiento me hizo entrar allá. Estaba vacante ese puesto entonces simplemente yo me presenté y me dejaron”. Aunque no conoce muy bien a la persona que le ayudó, sabe que es un directivo con poder e influencia, por quien siente una inmensa gratitud y una deuda que considera debe pagar con lealtad y fidelidad, estando siempre dispuesta a colaborar cuando así se lo requiera.

Laura, como los otros informantes, define las palancas como personas con cierto tipo de cualidades (suministran ayuda u ostentan cierto tipo de influencia o de poder), o como un mecanismo expedito de conexión personal que permite lograr el acceso a quienes pueden ayudar la consecución de los objetivos buscados.

Para Laura, la palanca y la rosca son un producto del contexto social colombiano y están estrechamente relacionadas, ya sea directa o indirectamente, pues ambas suponen beneficios que privilegian intereses particulares a nivel individual y colectivo.

El significado de las palancas

“Las palancas mueven el mundo, decían anteriormente, son muy importantes”. Rodolfo, Comunicador social.

Los informantes definen las palancas por: el tipo de personas que la integran (personas investidas de un cierto poder), los propósitos que buscan (ayudar a los otros) y por la forma en que operan o funcionan (sirviendo de vía de acceso). Estas definiciones no se proponen como categorías excluyentes, sino que se entrecruzan y se complementan en los significados que los entrevistados proponen de las palancas.

A diferencia de las roscas, que son definidas como grupos, las palancas son individuos que presentan unas ciertas características que, para muchos informantes, terminan estando estrechamente ligadas al funcionamiento de las roscas.

Tabla 41. Definición de palancas por género.

Categorías	Hombres	Mujeres
Alguien que suministra ayuda	21	17
Persona con poder	9	12
Medios o conexiones	7	3
TOTAL	37	32

Hombres y mujeres profesionales coinciden en señalar a las palancas como personas que suministran ayuda. En lo que respecta a las profesiones, se ratifica esta clasificación.

La palanca como soporte

En dos sentidos la palanca es representada como un soporte por los informantes: cuando se convierte en una forma de impulso inicial y cuando representa una forma de ayuda o colaboración. Como impulso, la palanca es considerada como una oportunidad de lanzamiento, sobre todo en el momento de comenzar la vida laboral, así lo expresan Lorenzo, Miriam y Lina:

“Que se debe necesariamente tenerlas, son indispensables para poder comenzar uno, después ya se deja de utilizar palancas, para volverse palanca uno” Lorenzo, Contador público.

“Es una ayuda para lograr un objetivo, es un empuje para conseguir un cupo, para conseguir un trabajo, para conseguir un puesto, para mí la palanca es una ayuda para conseguir algo que no es tan fácil, que no se puede conseguir tan fácilmente sino se tienen todas las características o el perfil que se necesita”. Miriam, Contadora pública.

“[...] que todos deberían tener palancas para poder entrar más fácilmente al sistema”. Lina, Artista plástica.

La idea que empieza a cobrar sentido es la necesidad que tiene toda persona de ser representada por otro, principalmente cuando no se tiene ningún tipo de experiencia laboral. Este otro debe cumplir con ciertas características, ciertos atributos, que socialmente le permitan desarrollar su rol de intermediario “legítimo” frente a los demás.

“Las palancas son importantes, porque si uno no tiene una palanca que influya para conseguir algo no es posible” Socorro, Licenciada en español y literatura

La palanca, entonces, surge como una opción, una alternativa de apoyo, sin la cual, dadas las condiciones de desigualdad y concentración de

recursos propios de la sociedad colombiana, para muchos individuos no es posible lograr la satisfacción de los objetivos y expectativas personales o profesionales.

La palanca, como forma de ayuda, es, también, definida como una colaboración a veces desinteresada y otras veces en espera de algún tipo de retribución, que de cualquier manera implica un tipo de beneficio o favorecimiento. Marina, Annie, Mauricio, Lorena, Armando, Rosa, Juan, Rafael, Juan Pablo y Carlos Eduardo expresan su posición al respecto:

“Alguien que le ayuda a uno” Marina, Bacterióloga.

“Alguien que lo puede ayudar a lograr algo, que lo ayuda, que hace las cosas como más fáciles para lograr algo” Annie, Administradora de empresas.

“Una palanca es un apoyo extra que recibe una persona para acceder a un beneficio” Mauricio, Comunicador social.

“La persona que está en capacidad de ayudarlo a uno” Lorena, Trabajadora social.

“Persona a la cual se accede para sacar un beneficio personal” Armando, Economista.

“Alguien que está en capacidad de ayudarlo a uno cuando lo necesita y está al alcance de brindarle la ayuda” Rosa, Bacterióloga

“La persona que te ayuda con una esperanza de algo a cambio”. Carlos Eduardo, Politólogo.

“(…) persona que lo favorece a uno en un momento determinado” Juan, Psicólogo.

“Alguien que por amistad le ayuda a conseguir lo que uno necesita” Rafael, Ingeniero mecánico.

“Yo por lo menos si tuviera un cargo donde yo pudiera hacer de palanca, vos llegas a buscar trabajo y si yo tengo trabajo pa’ darte, yo te lo doy, porque la suerte mía, quiero que toque a los míos y porque es natural, porque el ser humano, es un ser que tiende a la cohesión grupal, es natural” Juan Pablo, Psicólogo.

En la alusión de Juan Pablo a la condición “natural” de la ayuda a los otros, junto al punto de vista de Eduardo que enfatiza, al contrario, el carácter interesado de la misma; ambos dejan entrever, desde perspectivas distintas, la importancia que tienen las palancas como mecanismos de cooperación y soporte entre los grupos de clases medias para el logro de sus objetivos personales y profesionales. Su valor está, sin duda, en que nos permite conocer el funcionamiento de las palancas al interior de dinámicas grupales, como las que configuran los grupos profesionales pertenecientes a las clases medias.

Las palancas como personas que ejercen poder e influencia

Para algunos informantes, la identificación de una palanca ronda en la capacidad que ésta tenga para representar e incidir sobre el logro de los objetivos de sus beneficiarios. En este sentido, la palanca es ejercicio del poder, representada en las habilidades de los individuos de influir sobre las decisiones de los otros. Dicha concepción es formulada por Rodrigo, Marcela, Cielo, Dioselina, Lorenzo y David, para quienes las palancas son respectivamente:

“Personas con poder o influencia que te permiten llegar a alguna parte”.
Rodrigo, Publicista.

“Una palanca es la que tiene poder de decisión, que influye en la decisión”
Marcela, Comunicadora social.

“Personas que tienen influencia sobre un grupo determinado, con alto poder de decisión”. Marina Administradora de empresas.

“Influencia que se ejerce para desempeñarse en un cargo u obtener algo que se desea” Dioselina, Arquitecta.

“Una buena palanca es una persona que tenga poder decisorio en una entidad”. Lorenzo, Contador público.

“Es utilizar la influencia de una persona que uno conoce para mover o agilizar una cosa que uno necesita” David, Comunicador Social.

La influencia está representada, en estos testimonios, sobre la base de ejecutar el poder de la palanca, ya que su habilidad está en su potencia, indirecta o directa, de injerencia sobre las decisiones de los demás. La influencia es el resultado, entonces, de la red de relaciones de la palanca y de sus servicios acumulados. Este último aspecto es trascendental, puesto que lo que soporta la capacidad de incidir en los otros es el sistema de endeudamiento que resulta de los favores y servicios acumulados por la palanca.

Como las roscas, las palancas generan una cierta sensación de protección que se desprende, probablemente, del hecho de haber recibido ayuda en una situación, en la que el individuo no tendría la capacidad de desempeñarse; por lo menos no de manera tan segura y efectiva por sí solo. Tal y como lo expresan Luisa y Guido:

“Una buena palanca es la que te ayuda a ubicarte y siempre está dispuesto hacerlo sentir a uno protegido”. Luisa, Gerontóloga.

“Una buena palanca es que no teniendo las condiciones para un buen cargo te mete, esa es una buen palanca; que así no se cumplan ninguno de los requisitos, que están pidiendo, si no pasas ninguna de las entrevistas, no pasas ninguno de los exámenes, tu entras esa es la mejor palanca, para mí eso es una buena palanca” Guido, Ingeniero de producción.

La protección que la palanca ofrece es asumida como una prueba del poder, de la capacidad de la palanca para sostener a su beneficiado en cualquier situación y a cualquier precio, pasando incluso por encima de las reglas y las convenciones sociales, asimismo, de su disposición para brindar ayuda. Laura, ingeniera topográfica, expresa que la “palanca” se reviste en “una persona que puede acceder a algo, así no tenga los conocimientos, por una ayuda de arriba, de rango más alto”. La palanca y la rosca, se inscriben, en este sentido, en el marco de vínculos comunitarios como la familia, el vecindario y los grupos de pertenencia, en la medida en que ofrecen soporte y protección a los individuos.

Este tipo de ayuda, basada en la capacidad de incidir y generar influencia, constituye la superioridad de una “palanca”. Superioridad que, sin duda alguna, menoscaba los procedimientos y reglas institucionales, imponiendo una normatividad implícita, que, en consecuencia, se asigna como mecanismo de regulación de los comportamientos sociales y que funciona de forma paralela a las normas formales. Su peso es tan importante que para algunas personas, como lo plantea Lorenzo, “si no hay palancas, no hay nada”.

Esta interesante condición propia de las palancas, instaaura el reconocimiento de una cierta superioridad y, a la vez, de una voluntad para ayudar a los otros, que es capitalizada de modo distinto por los individuos según se sea beneficiario o se ejerza como palanca. El que ejerce como palanca incrementa su superioridad a partir, no sólo de un aumento de su prestigio, sino del acumulado de favores y de servicios prestados. Esto genera un sistema retributivo, en el que en el futuro, las personas a quienes ha “palanqueado” deben devolver el favor realizado, como en un sistema de crédito. Mientras que, por su parte, quien se beneficia con los servicios de una palanca adquiere una especie de deuda, pues siente una obligación de gratitud por los favores recibidos y la confianza depositada en él.

Carlos Fernando, (Ingeniero ambiental) y Otoniel, (Médico general) describen el funcionamiento de este sistema de la siguiente manera:

“Hoy me haces un favor, mañana yo te hago un favor, como que esa palanca te puede volver a pedir algo entonces vos vas a estar ahí y le vas a devolver el favorcito”. Carlos Fernando, Ingeniero ambiental.

“Tú me das, yo te doy” Otoniel, Médico.

Esta deuda, sin embargo, quizás por el carácter voluntario en que se presenta, no es asumida por sus beneficiarios como una imposición, sino como una forma de gratitud-obligación, que se traduce algunas veces en lealtad, en compromiso o en simple interés de devolver a la palanca o a otra persona los favores recibidos. En última instancia, se convierte en una

forma de presión auto-consentida, pero no por esto menos eficaz socialmente.

Desde esta perspectiva, es posible suscribir dichas prácticas en una teoría general de la obligación que se desprende del análisis de esta situación. Marcel Mauss realizó un estudio sobre el intercambio de dones, en donde los favores o servicios recibidos son considerados dones (regalos) que deben ser devueltos o sustituidos en un modelo de reciprocidad que subyace a dicho sistema.

Ahora bien, el compromiso que se establece no necesariamente se traduce en la devolución del favor recibido, pero si en una actitud de distinción, de contraprestación a la confianza depositada, que se expresa en una suerte de “contrato tácito” con quien ha servido como palanca:

“Pues lo mejor de uno, pues uno tiene que responder a esa muestra de confianza que le están dando, aunque sea un conocido no más, confianza, eso es confianza, porque entonces allí le estoy dañando la imagen al otro, si me recomendaron y yo salgo con “un chorro de babas” entonces desvirtúa la confianza que pusieron en mí, lo que yo recibo, la oportunidad de ese reto en el trabajo” Milena, Psicóloga.

“De deuda, de fidelidad” Tatiana, Ingeniera civil.

“Responder a ese esfuerzo, que lo metieron a uno, tiene que dar, responder y seguir teniendo un buen trato con esas personas que lo ayudaron a uno y darle a entender que esta uno agradecido por eso” Andrés, Médico

“Todo el empeño laboral, todas las energías, darse en el trabajo, hacerlo bien, cumplir (...) con la persona que me palanquió, yo le devolví el trabajo con los estudiantes, siempre fui amable con él”. Lina, Artista plástica.

La importancia social que tiene esta doble función (ratificar la superioridad y endeudar) es la de reproducir una lógica del poder, en donde el individuo no tiene la capacidad de auto-empoderarse, sino que depende de un tercero que gestione por él, que lo representa. Dicha dependencia tiene efectos significativos a nivel de la estructura social en la que se inscriben los individuos, pues evidencia la influencia de las acciones individuales en la construcción de estructuras colectivas. Si bien es posible pensar que este micro-esquema relacional incide en la reproducción de estructuras relacionales a nivel macro (a través de las diferentes manifestaciones del clientelismo); lo cierto es que la dinámica de endeudamiento y reciprocidad, que generan las palancas, se registran primero en las lógicas relacionales que los individuos establecen, cobrando, justamente, sentido y pertinencia por los marcos normativos construidos sobre la base de dichas relaciones.

Las palancas como mecanismo de conexión

Finalmente, la palanca es definida como un medio, un puente o forma de conexión, que permite el acceso de unos individuos a otros; fundamen-

talmente para el logro de sus propósitos personales. Así lo expresan Oliva y Soranyi, (Abogadas) y Eleno, (Biólogo):

“Es una conexión, una ayuda de un tercero para hacer algo” Oliva, Abogada.

“Medio para acceder a algo o a alguien” Soranyi, Abogada.

“Es un puente, un medio para uno acceder adonde uno quiere” Eleno, Licenciado en Biología y química.

Desde esta perspectiva, la palanca funciona a la vez como una referencia y como un medio de comunicación y de acceso. Como una referencia porque lo que la palanca ofrece para que la relación sea posible es su nombre, su prestigio o el cúmulo de favores adeudados. Como forma de acceso, porque la palanca, en última instancia, posibilita el desarrollo de una relación entre individuos que no se conocen y que, en muchos casos, sin dicha labor de conexión, difícilmente se conocerían alguna vez.

En el primer caso, la palanca es un garante de la relación, ya sea porque su nombre es sinónimo de confianza o porque condiciona, por el sistema de favores en que está inmersa, el encuentro de los otros. En el segundo caso, la palanca actúa como una vía de acceso.

Las palancas como una condición del contexto social y como una extensión de las roscas

Existen dos últimas definiciones de “palanca” que aunque no son representativas con relación al número de testimonios⁵⁸, si son características del modo en que las palancas funcionan y son concebidas socialmente

Las palancas como condición del contexto

“Todo en lo público es a partir de palancas. Yo llevo aquí en la Contraloría más de 30 años y a mí me ha tocado ver personas que ni siquiera sabían firmar, pero que fueron nombrados en un puesto gracias a sus palancas políticas” Armando, Economista

“Las palancas siempre las ha habido y son importantísimas. Yo creo que hay que tener palancas, vivimos en un medio donde las palancas son determinantes”. Samuel, Licenciado en literatura e idiomas.

Las palancas se presentan como una realidad incuestionable e inevitable, de la cual nadie se puede escapar; justamente, porque se inscriben en el contexto de una sociedad donde son funcionales.

⁵⁸ Sin embargo hacen parte de los testimonios de los informantes como expresiones explicativas y argumentativas de lo que éstos entienden es una palanca.

“[...] pero bueno en una sociedad como ésta, en donde la palanca es tan común, pues si uno tiene palanca mejor y también pienso en un uso ético para una palanca, que mientras no signifique pasar por encima tenazmente de los demás, hasta valido es ; también se ha convertido en un mecanismo social y pues que cagada, pero a veces es necesario acudir a ciertas palancas porque tenemos un sistema que es inequitativo por todos lados...”
Susana, Ingeniera industrial.

La condición inequitativa y desigual de la sociedad contribuye a la formación de palancas. Las palancas, a su vez, son generadoras de exclusión y desigualdad, lo que genera una suerte de tautología que refuerza, precisamente, la idea de inexorabilidad, de condición estructurante. La única opción posible es inscribirse en dicha dinámica, si lo que se quiere es garantizar, como diría Susana, “o por lo menos disminuir el riesgo de no conseguir algo que se quiere conseguir”, en una determinada situación.

La alusión a una especie de posición ética de las palancas en el testimonio de Susana, evidencia el carácter ambiguo con el que las personas se relacionan con ellas. Al respecto, Dioselina, quien también reconoce la inevitabilidad de su uso, asume en su discurso una postura que reconoce su necesidad, la cuestiona y terminar aceptándola, al mismo tiempo:

“Pues es que yo pienso que a la larga en nuestro medio existe eso siempre, pero para mi concepto eso no debería existir, tener una palanca para uno desempeñarse o saber hacer las cosas, me parece una cosa absurda, aunque dentro de la sociedad de nosotros se utiliza mucho y se seguirá usando por muchos años y lo que hay que tener en cuenta es tener buenos vínculos como persona, para poder que actué como palanca, sino no.” Dioselina, Arquitecta.

A la postre, las palancas se convierten en mecanismos sociales legítimos que entran a compensar la falta de opciones económicas y sociales que caracterizan la sociedad colombiana, mediante la distribución y repartición de bienes y servicios entre los mismos individuos.

Las palancas como extensión de las roscas

“Lo de la palanca es lo de la rosca, es un fenómeno que hace parte de la rosca, entonces tener a alguien de palanca, significa que hace parte de alguna de sus roscas o si es de su familia o de sus amigos o sus compañeros o pertenecen al mismo grupo político o ,bueno, pero la palanca resulta por eso tiene que haber algún lazo, algo ahí, algún favor, una cosa que los relacione, que haga que esa persona meta la ficha por vos, por así decirlo.”
Susana, Ingeniera industrial.

Como lo plantea la informante, la palanca supone un vínculo que se circunscribe a un lazo común de intereses (familiares, de amistad, laborales, políticos, etc.). Lo que, sin duda, presume la existencia de un sistema de obligaciones, de acciones recíprocas entre sus miembros.

Este último aspecto es relevante en la medida en que comprenden una dimensión de las palancas como extensiones de las roscas y, además, su dimensión operativa (sobre todo, porque da elementos para advertir que es lo que garantiza el compromiso de interceder ante los demás por una persona, que puede o no conocerse directamente). De esta forma, es posible pensar que la palanca constituye tanto la devolución de un servicio, como una acción que se inscribe en el sistema de derechos y obligaciones de un determinado círculo social o rosca. Así lo expresa Luz Marina:

“Las palancas son las mismas roscas, porque siempre a las personas que les ayudan, uno ve que son del mismo grupo, del mismo combo” Luz Marina, Administradora de empresas.

En definitiva, la relación entre roscas y palancas hace evidente la inscripción de las personas, en esta sociedad, a un cierto círculo o red social, sin la cual es imposible alcanzar el logro de los objetivos trazados. El círculo, entonces, se encarga de proveer, además de soportes, el criterio normativo que sustenta la obligatoriedad⁵⁹ del intercambio por los favores y beneficios recibidos.

Relaciones que se establecen con las palancas

Los informantes señalan dos tipos distintos de relaciones con una palanca: relaciones superficiales, implican, como plantea Grannoveter (1973), un vínculo débil, apenas establecido por una cierta proximidad y reconocimiento; y relaciones profundas, suponen, al contrario, un vínculo fuerte, centrado en la existencia de un conocimiento previo, de carácter personal y afectivo, que una forma de correspondencia y de gratitud.

Tabla 42. Tipo de relaciones que se establecen con una palanca.

Categoría	Hombres	Mujeres
Relaciones superficiales	4	2
Relaciones profundas	33	30
TOTAL	37	32

⁵⁹ Dos criterios subyacen a la obligatoriedad que imponen los servicios y favores generados por las palancas: el tipo de vínculo establecido y el compromiso personal adquirido por el favor o servicio recibido. Es importante aclarar que este compromiso no siempre se revierte en la devolución del favor, sino que puede implicar lealtad o cierto reconocimiento de parte de la persona beneficiada.

En lo que respecta al género y a las profesiones, los informantes privilegiaban las relaciones profundas a la hora de establecer vínculos.

Relaciones superficiales

Las relaciones superficiales suponen el establecimiento de vínculos débiles, no muy estrechos entre las personas que se relacionan con una palanca. Aunque los vínculos no sean muy fuertes, hace falta la referencia de una persona conocida⁶⁰, con la que se tiene una relación más profunda, para poder hacer efectiva la labor de la palanca. Para certificar su influencia y poder, las palancas requieren que medie entre sus beneficiarios algún tipo de relación que asegure, posteriormente, la devolución del servicio.

“Una relación pues no muy estrecha, solo conociendo las referencias que lo conozcan a uno, pero no tiene que ser uno muy familiar” Soranyi, Abogada.

Para compensar la falta de vínculos y de relaciones entre el apalancado y la palanca, por la inexistencia de un conocimiento previo, los modales y el buen trato, buscan mantener el vínculo, garantizando de esta forma un tipo de contacto con la palanca.

“Tenés que ser súper formal con esa persona, pues tenerla súper bien, súper amigable con ella y todo, porque ya cuando tu necesites de esa persona de verdad ella te pueda servir para algo.” Pilar, Odontóloga.

La proximidad relacional se convierte en una estrategia para compensar la falta de una relación más profunda, pero también supone una forma de deferencia, de reconocimiento, de la importancia de la palanca, expresado en el trato amigable y cortés. En este sentido, juegan un papel substancial el conocimiento de las claves del contexto en el cual se desenvolverá la relación; pues en ámbitos como los laborales y educativos los marcos de referencia se pueden basar en las características previamente mencionadas, a propósito de las formas de sociabilidad propias de las clases medias: las buenas maneras, la buena imagen, la adecuada presentación de sí, etc.

Dentro de las relaciones superficiales es posible integrar las de conveniencia, pues éstas suponen vínculos ligados por un interés y una determinada utilidad, que no advierte ningún tipo de compromiso o de amistad fuera del logro de los propósitos que unen a los que las conforman. Al respecto David señala:

⁶⁰ Es importante aclarar que las relaciones son superficiales con respecto al apalancado, pues la persona que sirve de nexo para lograr la ayuda debe tener una relación estrecha y profunda con la palanca.

“Depende porque pueden haber palancas muy utilitarias y utilitaristas y uno sabe que es porque lo llevan bien, ósea que uno va por la conveniencia y sabe que la relación se basa en eso.” David, Comunicador social.

Paradójicamente, la falta de profundidad afectiva y de confianza, que caracterizan las relaciones superficiales, en vez de diluir el compromiso establecido con la palanca, hace mucho más evidente la existencia de un contrato tácito de devolución del servicio obtenido. A este respecto se refiere Camilo:

“Cuando la palanca es una persona que vos a penas conoces y te ayuda y vos quedas en la empresa, ya después vos vas a quedar como debiéndole a esa persona un favor y eso se vuelve hasta muy jarto en el trabajo cotidiano de la empresa porque esta persona te va a estar allí mirando y vos vas a estar como que mirando a ver cómo le pagas ese favor a esa persona”. Camilo, Trabajador social.

Consciente de la responsabilidad adquirida, la falta de confianza que genera no tener una relación de amistad o un mayor conocimiento de la persona de quien se recibió la ayuda, muestra cómo este compromiso puede convertirse en una situación molesta y apremiante para el apalancado, ya que sabe que detrás de la ayuda reposa un servicio que tarde que temprano deber ser retribuido.

A pesar de la superficialidad del vínculo, se desarrolla un compromiso, un contrato tácito con la palanca y con la persona que sirvió de nexos que garantiza la devolución del servicio recibido.

Relaciones profundas

“En mi caso, había una amistad, cariño”. Dioselina, Arquitecta.

La amistad⁶¹ constituye, para la gran mayoría de los informantes, la relación principal sobre la que reposa la existencia de las palancas. Sin un sistema fundamentado en relaciones profundas, como las que se derivan de la amistad, no se puede entender el intercambio de favores, pues el suministrarlos instituye una expresión de las relaciones que tejen los individuos en esta sociedad. De esta manera, tener un amigo es, además, de un apoyo moral y afectivo, una posibilidad de respaldo y de servicio con la que se puede contar.

⁶¹ Tal y como fue definida para las roscas, el concepto de amistad al que hacen alusión los informantes integra vínculos fuertes de carácter afectivo, con valores tradicionales como la lealtad, la complicidad y los intereses de los individuos.

Como resultado de dicha relación de amistad, el conocimiento mutuo de las personas se convierte en una guía que permite orientar la decisión de ayuda de las palancas. Ricardo lo expresa así:

“Pienso que es de amistad, amigos que lo conocen bien a uno y saben quién es la persona para poderlo recomendar”. Ricardo, Contador público.

Brindar la ayuda es posible, pues su ejecución se basa en una relación de amistad edificada sobre sentimientos de lealtad, solidaridad y compromiso, sobre los que reposa el funcionamiento de las palancas. Tal y como lo expresan Miriam, Milena, Cielo, José, Nicolás, Laura y Rosa, para quienes dichos sentimientos están fundamentados en una acción de correspondencia frente a los favores recibidos:

“A veces siento que es complicado porque siento que es un compromiso de yo le ayudo pero usted me ayuda, entonces se da como en doble dirección, por eso lo siento como un compromiso”. Miriam, Contadora pública.

“Esfuerzo, dedicación, entrega, hacerlo bien; o sea a veces creo que eso es como una especie de presión, listo a usted. Ya le dieron el ‘palancoso’ un poquito más fácil que a otros, entro más fácil, entonces ahora demuestre que usted puede” Milena, Psicóloga.

“Compromiso de establecer una relación de fidelidad con quien le ayudó” Cielo, Administradora de empresas.

“Compromiso, si alguien te ayuda tenés un compromiso con esa persona y el día menos pensado tenés que pagarle” José, Médico.

“De deuda, de gratitud”. Laura, Ingeniera topográfica.

“De lealtad y de una retribución a corto plazo. Si te ayudan tenés que ayudar luego” Nicolás, Médico.

“De compromiso y fidelidad, de respeto por el otro y ayuda” Rosa, Bacterióloga.

Sin un claro compromiso de devolución de los favores o servicios recibidos, forjados en una concepción de la amistad soportada en compromisos⁶² y reglas de reciprocidad, no es posible mantener un modelo relacional sustentado a través de palancas. No sólo la acción de ayuda pierde una buena dosis de sentido personal, en el sentido en que la acción de la palanca es producto de las habilidades y capacidades personales de establecer y aprovechar las relaciones sino, que además se quiebra la contrapartida que configura la acción de una palanca: la conversión de favores en recursos. Sobre estos dos factores: capacidad personal y sistema de endeudamiento, reposa la eficacia simbólica de las palancas

⁶² Al respecto es importante recordar que en las concepciones tradicionales de la amistad, ésta se construye de manera voluntaria y basada en la libertad y el desinterés de quienes la establecen.

La amistad implica, entonces, una condición para lograr el apoyo de los otros, lo que explica, la preocupación, entre los miembros de las clases medias, por cuidarla y conservarla.

Requerimientos para recibir el apoyo de una palanca

Al igual que con las roscas, recibir el apoyo de una palanca requiere de un conjunto de habilidades y de recursos que funcionan como requisitos para poder ser o no apoyados. Es posible encontrar en el discurso de los informantes tres tipos de habilidades y una actitud o predisposición frente a las normas, a saber: habilidades relacionales, expresadas en el cuidado para construir y conservar relaciones; habilidades cognitivas y derivadas de la experiencia, ligadas al manejo de conocimientos disciplinares y a los saberes que se producen en el mundo laboral; habilidades para la presentación y la construcción de una imagen⁶³; y finalmente, una cierta actitud⁶⁴ para desconocer las reglas y normas sociales.

La importancia que se le atribuye a la formación y la experiencia puede estar estrechamente relacionada con la formación profesional. En última instancia, lo que define formalmente a los miembros, de las distintas profesiones, son un conjunto de competencias formativas de origen académico, a partir de las cuales definen su desempeño laboral y personal.

Para los hombres y las mujeres profesionales los dos requisitos más importantes para ser parte de una palanca son en su orden las habilidades relacionales y las cognitivas. Selección que es ratificada a nivel de las profesiones.

Tabla 43. Requisitos para recibir el apoyo de una palanca por género.

Categorías	Hombres	Mujeres
Habilidades relacionales	20	16
Habilidades cognitivas y derivadas de la experiencia	12	13
No tener reservas morales	2	1
Imagen y presentación personal	3	2
TOTAL	37	32

⁶³ Aunque la imagen y la presentación personal se inscriben en las habilidades relacionales de los individuos, como una subcategoría, por la importancia que tiene para los informantes, en este apartado le hemos otorgado un tratamiento independiente.

⁶⁴ Dada la importancia que los miembros de clases medias le atribuyen a los valores morales, la actitud a la que se hace referencia es una expresión de la ambigüedad valorativa que enfrentan dichos grupos cuando tienen que llevar a cabo decisiones estratégicas.

Habilidades relacionales

A diferencia de las roscas, que enfatizan la importancia de las relaciones sociales y reconocen el valor que tiene para conformarlas el compartir objetivos e intereses; las palancas se centran en la capacidad de establecer relaciones (lograr cierta empatía, demostrar buenos modales, educación, etc.), sin que esto implique compartir propósitos similares. Así lo plantean Cielo, Andrés, María Claudia y Ricardo:

“Relaciones sociales, si usted no conoce a nadie en este mundo, usted va a seguir siendo un pobre pelele, pero si usted conoce a alguien que sea, que tenga influencia dentro de un grupo, independientemente del grupo, de religión, de política, trabajo o económico hay va encontrar la palanca” Cielo, Administradora de empresas.

“Que la persona tenga cierto nivel de educación, que sea bien educada, que tenga una actitud sociable con la demás personas y principalmente que sea conocida por alguien para que pueda ser recomendada” Andrés, Médico.

“Pues yo pienso que primero la relación que hayas tenido en un tiempo atrás. Si tuviste una buena relación puedes recibir ayuda, más si de pronto has sido una persona que no tuviste como ese acercamiento difícilmente te van ayudar” María Claudia, Licenciada en pre-escolar.

“Tener buenas relaciones interpersonales, ser educado, piloso, dinámico, es decir tener ciertas cualidades para que alguien te pueda ayudar a entrar a cierta parte”. Ricardo, Contador público.

Relacionarse supone, entonces, el desarrollo de un conjunto de habilidades o capacidades (ser educado, “piloso”⁶⁵, dinámico, haber tenido un buen acercamiento a la persona), que parecen tener como propósito buscar el reconocimiento del otro, ajustándose a ciertos principios y valores legitimados socialmente, sobre todo, en el universo valorativo de las clases medias.

Una vez más, aparecen como criterios fundamentales en el desarrollo de estas estrategias relacionales los marcos de acción y comportamiento que se han hecho evidentes previamente con respecto a las fronteras simbólicas. En este caso, especialmente, se vinculan a la capacidad intelectual, que se traduce, no sólo en el dominio de un cierto conocimiento, sino también en el saber comportarse adecuadamente en cada momento en el marco de la relación que la palanca impone.

Entonces, al estar inmersas en un determinado universo valorativo, las cualidades y habilidades sociales que se requieren para ser ayudado, por una palanca, presumen una cierta filiación cultural y social que establece la posibilidad, finalmente, de recibir la ayuda. Esto involucra, si no un círculo

⁶⁵ Este adjetivo calificativo usado coloquialmente se atribuye a personas que combinan una actitud de inteligencia y dinamismo.

cerrado, como es el caso de las roscas, al menos un marco normativo de referencia, que los individuos deben compartir para darle, a la vez, sentido y legitimidad a las palancas como forma de relación y soporte social. Por eso, la ayuda está condicionada a ciertos requisitos, que funcionan como reglas, pautas de conducta, que se inscriben socialmente.

En este contexto, el conocimiento de los otros es fundamental para ser ayudado por una palanca, pues implica un proceso de identificación y reconocimiento de su pertenencia al grupo, así lo expresan José, Annie, Rosa y Pilar:

“Conocer a la persona o a alguien que la conozca” José, Médico.

“Tiene que ser de cercanía, muy cercana para que esa persona le ayude, tiene que ser muy cercana la relación” Annie, Administradora de empresas.

“Una buena relación, una buena amistad y que te conozcan lo suficiente para ayudarte” Rosa, Bacterióloga.

“Tiene que ser muy cercana a esa persona, porque igual una persona no ayuda a otra porque si, además tienes que demostrarle a esa persona, que en realidad que tienes buenas relaciones con las demás personas que eres amigable, básicamente eso es lo importante que puedas llevarte con las demás personas que no seas una persona problemática” Pilar, Odontóloga.

El conocimiento de la persona, además de ser un elemento fundamental de todas las relaciones, es un garante que le permite a la palanca saber si se le puede o no otorgar la ayuda. En ese orden de ideas, ser problemático⁶⁶, se opone a uno de los principios que condiciona la base de una palanca: se debe ser sociable, “amigable”, de lo contrario, afecta y desequilibra la relación interpersonal. Los límites entre las personas en quienes se puede confiar o no, se establecen, nuevamente, por las fronteras simbólicas que se han explicado previamente.

La palanca pone en juego su credibilidad, por lo tanto la persona a recomendar debe comportar una serie de garantías que se fundan, inicialmente, en un conocimiento inmediato, donde los aspectos formales son esenciales. En este proceso de conocimiento, es muy importante el rol que juega la familia, ya que ésta termina convirtiéndose, como lo plantea Julio A., en un aval de la persona, de sus valores morales e incluso de su capacidad profesional:

“Ser conocido, eso pesa y eso lo estoy viendo ahora que estoy buscando trabajo, conozco al papá, conozco a la familia entonces la gente toma una

⁶⁶ Ser problemático implica ser conflictivo, pero no tanto en el sentido de llevar a cabo una lectura crítica o contestataria de una determinada situación o de entrar en disputa con los otros, sino de generar la ruptura de las relaciones.

percepción, conociendo a la familia como que ya sé qué clase de tipo es”
Julio A., Ingeniero electrónico.

Esta suerte de garantía termina siendo muy importante en una sociedad como la colombiana, que como resultado de su herencia colonial, hizo de los abolengos y de las herencias familiares una forma de distinción sobre la que estructuraron las dinámicas clientelares. Hoy, sin que se hallan borrado del todo estas influencias políticas y sociales, la referencia a la familia y, específicamente, al respaldo que puede suministrar el pasado laboral de alguno de los familiares, funciona para las organizaciones empresariales; pues constituye un importante mecanismo de representación que le asegura a la persona, que busca ser ayudada, un cierto reconocimiento social y un voto de confianza en sus capacidades. Al respecto, dice Julio A., haciendo alusión a la importancia que tiene la confianza que genera la pertenencia familiar: “uno no puede generar una relación de confianza sino es porque la confianza la ponen otros”.

El conocimiento entre la palanca y su “protegido” no necesariamente se establece de manera directa, sino que puede ser el resultado de una recomendación o referencia de otra persona, que sí debe ser conocido por la palanca, para así, sobre la base de dicha intermediación, lograr la ayuda. En este caso, la palanca funciona más que como una ayuda al que solicitó el servicio, como un favor, como una deferencia para la persona conocida que le ha solicitado su mediación. Se crea allí una suerte de “cadena de favores”, donde los intermediarios entre el individuo y la palanca, funcionan a su vez como palancas que deben asegurar al otro, generalmente más poderoso, la idoneidad del recomendado.

Otro aspecto, que junto con el conocimiento del otro, está ligado a la pertenencia grupal como requisito para obtener la ayuda de una palanca: la posición económica y social de las personas. Esta información se suministra adicionalmente, permitiendo su reconocimiento o no como par, como perteneciente a un grupo “común”, pero también constituye una posibilidad de inversión, pues el conocimiento de personas bien posicionadas socialmente puede revertirse en una oportunidad de obtener ayuda, de capitalizar una relación que puede ser aprovechada para el logro de los propios intereses. Tal y como lo expresa Annie:

“Pues a nivel social, influye mucho la posición económica, que si es de tal apellido, que si es de tal familia; o tener un amigo muy bien posicionado que te ayude, que esa sea tu palanca para entrar algún lado”. Annie, Administradora de empresas.

El rol que desempeña la posición social es fundamental porque constituye una seguridad doble para la palanca. Esto le permite, primero, un

cierto reconocimiento y valoración, fundamental, como credencial para las personas dedicadas a la transacción de relaciones personales; y, segundo, presume un incremento de su sistema de crédito relacional, que puede utilizar en otras relaciones.

De esta manera, las relaciones se convierten en el principal requerimiento para acceder a una palanca, pues éstas se insertan en un sistema relacional, que les otorga sentido, legitimidad y pertinencia.

Habilidades cognitivas y derivadas de la experiencia

Para algunos informantes, sin embargo, tener la habilidad de establecer buenas relaciones no es suficiente para lograr el apoyo de una palanca, se requiere, sobre todo a nivel del campo laboral y profesional, también contar con cierta capacidad y experiencia ligada al tipo de cargo o función que se quiere alcanzar. Tal y como lo manifiestan Jorge, Tatiana y Carlos Eduardo:

“Presentarse con los conocimientos que uno tiene y que uno sabe que es capaz de ejecutarlos”. Jorge, Administrador público.

“Tener las capacidades adecuadas, ser simpático o referenciado por otro”. Tatiana, Ingeniera civil.

“Tener los conocimientos necesarios para que el otro pueda meter las manos al fuego por uno” Carlos Eduardo, Politólogo.

En este sentido, la palanca es sólo un impulso (véase “la palanca como soporte”) que se le da a una persona para acceder a algo. Ese impulso debe ser, para que sea efectivo, complementado (y de alguna manera correspondida), con los conocimientos, y, en general, con el desenvolvimiento de la persona que ha recibido la ayuda, pues de otra manera el apalancado puede perder lo conseguido.

Este conocimiento es a la vez profesional y social. Profesional porque implica un conjunto de saberes especializados y específicos para un determinado contexto laboral y social, porque demanda ciertas habilidades y competencias sociales (buenos modales, buenas relaciones con los demás, etc.). En el caso particular de las clases medias, hay una clara articulación entre los conocimientos formales disciplinares y las habilidades sociales, las cuales se interpretan no sólo como expresiones de cortesía (de la gente educada), sino que constituyen referentes morales que guían las conductas y funcionan, también, como mecanismos de distinción, (ver atrás el apartado sobre fronteras simbólicas). Daniel, Contador de 55 años, plantea dicha articulación cuando hace referencia a lo que considera son los principales requerimientos para ser ayudado por una palanca:

“Primero tiene que ser idónea para lo que se está llamando, honorable, honesto, bueno para trabajar, que no sea problemático” Daniel, Contador.

“No ser problemático” (en tanto sinónimo de conflicto tal y como se defino anteriormente) implica más allá de un manejo adecuado de las relaciones, una elección ética que demuestra la inclinación de los grupos profesionales a tomar distancia de los conflictos; sobre todo, en el ámbito laboral y buscarles una solución negociada, cuando no sometida a las decisiones de las estructuras jerárquicas de la organización.

Relacionarse y congraciarse con los demás miembros del grupo, sobre todo con los que ostentan una posición de liderazgo son, como lo plantea Rodrigo, requisitos igual de importantes que la formación profesional:

“Ajustarse al perfil de lo que se necesita, tener muy buenas relaciones y tener muy buena compatibilidad con los líderes del grupo o de esa comunidad” Rodrigo, Publicista.

Estas condiciones terminan siendo fundamentales, pues constituyen una suerte de competencias con que el individuo cuenta para lograr ser soportado socialmente: una competencia cultural (expresada en sus conocimientos y títulos profesionales) y una competencia social (ligada a las habilidades y capacidades de establecer vínculos y relaciones, así como al respaldo que dichas relaciones le proveen).

Imagen adecuada y presentación personal

“Para conseguir lo que quieras hay que tener una buena apariencia física y personal y más si se trata de una palanca”. Otoniel, Médico.

La imagen personal juega un rol fundamental en los procesos de identificación y cohesión entre las clases medias y en ese sentido tiene un importante valor en el reconocimiento y aceptación de sus miembros, porque termina siendo un aval de su pertenencia grupal, idoneidad moral y profesional.

La imagen y la presentación personal son, como lo plantea Lucero, Manuel y Alexander, una marca de estatus a partir de la cual se identifica y a la vez se excluye a los que no hacen parte del grupo, de la comunidad y que, por lo tanto, no son susceptibles de ser ayudados por la palanca:

“Para bien o para mal todo entra por los ojos y pues obviamente tu vas a preferir mas a una persona que esté bien vestida a una que no lo esté. Vas a preferir más a una persona que tenga buenos modales a una persona que tenga malos modales y de igual manera vas a fijarte más en una persona que tenga un buen comportamiento y vas a tender a combinar todos esos

factores y a convertirlos en requisitos” Manuel, Licenciado en literatura y arte dramático.

“En esta sociedad la gente mira eso y más en los círculos de trabajo, el carro que tenés importa mucho, que marca de carro y como te vestís si tenés marquillitas y todo eso que da estatus” Lucero, Arquitecta

“Las palancas miran mucho la presentación y si es un pobre desarrapado no lo van a tratar ni ayudar, pero sí en cambio es una persona entre comillas un paquete envuelto en papel de regalo, entonces puede ser un delincuente pero consigue muchas cosas” Alexander, Abogado.

Esta delimitación grupal determinada por la imagen es, también, un indicador del tipo de recursos que la persona puede ofrecer para intercambiar por los favores recibidos por una palanca. Estos recursos son de diferentes tipos y no exclusivamente materiales. Así mientras Tatiana, Lucero, Pilar y Dioselina enfatizan la importancia de la simpatía; Milena hace hincapié sobre los recursos verbales e intelectuales –que acompañados de una adecuada presentación personal– son, según su juicio, claves para recibir la ayuda de una palanca:

“Con una buena presentación entras a cualquier parte y si a eso le añadís que sos simpática, te ganas al que querás” Tatiana, Ingeniera civil.

“Si tú eres una mujer joven, bonita pero estas mal vestida y no eres simpática, en ninguna parte te “paran bolas”⁶⁷, no te contratan, no te llaman a cualquier trabajo que te presentes así tengas un nivel cultural alto”. Lucero, Arquitecta.

“La simpatía es súper importante, después que vos le caigas bien a alguien, mas fácil te pueden ayudar y obviamente que te arregles bien, que te vistas bien porque eso si influye mucho, la gente es lo primero que mira, como estas vestida y de pronto sin querer lo hace todo el mundo y más cuando necesitas ya de alguien o de algo” Pilar, Odontóloga.

“Si tienes simpatía y una buena presentación personal te ayudan rápido, te agilizan las cosas, pero si no, no” Dioselina, Arquitecta.

En este contexto la simpatía se convierte en un componente fundamental de la imagen de la persona que junto con la presentación constituyen dos importantes recursos que utilizan los miembros de las clases medias profesionales.

En lo que tiene que ver con los recursos verbales e intelectuales Milena señala lo siguiente:

“Es más fácil que elijan a una persona que esté bien presentada, bien hablada, con discurso elaborado, que venda, que sepa expresar la ideas, que

⁶⁷ Parar bolas significa llamar la atención, ser atendido.

lo que realmente está queriendo decir, es lo que dijo, que a una persona sin ningún tipo de cuidado en su presentación personal” Milena, Psicóloga.

En el argumento de Milena, esta idea se sustenta, a partir de una cierta conexión entre la presentación personal y el desempeño intelectual del que aspira a ser ayudado. La importancia de la imagen y la presentación personal, en relación con un determinado tipo de atributos, se extiende, también, a la palanca misma; con la diferencia que lo que se privilegia, no son tanto conexiones de tipo intelectual o moral, sino una articulación con la autoridad y el poder. La construcción de una imagen debe corresponderse con la proyectada por las personas que ejerzan la función de palancas; pues como lo plantea Milena, aunque es posible encontrar personas en estratos medios e inferiores con una cierta capacidad de influencia, solo en “las figuras de mas autoridad, o sea poder, están las palancas, o bueno las habrán entre las aseadoras, el jardinero, pero no son quienes dictaminan como se mueve la institución, entonces la imagen y la presentación personal, creo que influyen bastante en ese tipo de roles que tiene que ver con poder y autoridad”.

En este sentido, tanto la palanca como el apalancado construyen imagen, una fachada (Cf. Gofmann, 1991) en la que se deben representar, claramente, un rol social y una pertenencia grupal, que se convierte, a la postre, en una síntesis de los valores sociales a los que se aspira (seguridad, estabilidad, poder) y un diáfano mecanismo para llamar la atención y el reconocimiento de los otros.

Inexistencia de reservas morales

Recibir la ayuda de una palanca supone no tener ningún tipo de reservas morales, ni de respeto a los derechos y los valores de las otras personas; pues los que las buscaron saben que lo hicieron para obtener privilegios y ventajas que los demás no tienen o no pueden alcanzar. Esta situación la expresan muy bien Camilo y Daniel:

“Para ser parte de una palanca hay que estar dispuesto a pasar por encima de los otros, no tener de pronto un sentimiento de culpa, en el momento de decir me van a contratar a mí y yo sé que hay otras personas esperando este empleo y que estas personas pueden desarrollar un mejor trabajo que yo, pero, la necesidad apremia; entonces no me interesa que me escojan a mí pasando por encima de estas otras personas”. Camilo, Trabajador social.

“Las palancas son utilizadas para sacar provecho por encima de los demás y atropellan los derechos, esto no debe hacerse, pero todos tenemos que aprender a convivir con esa situaciones”. Daniel, Contador.

Emilio, Susana y Milena, aunque reconocen el carácter discriminatorio de las palancas, justifican su utilización, pues la consideran una forma de

asegurarse alcanzar el logro de los objetivos planteados, porque se han perdido los valores o simplemente “así se mueven las cosas”, y es necesario insertarse en dicha dinámica bajo el riesgo de quedarse por fuera de los beneficios que éstas puedan ofrecer.

“La palanca es importante tenerla, porque hoy en día, no vale tanto la pena su capacidad de conocimiento, de ejercer las cosas bien, sino que necesita de palanca, entonces es saberse vincular bien dentro de esa palanca, es importante, aunque es una mierda porque es discriminante, pero esa es la verdad y así es que se mueven las cosas entonces hay que funcionar en ellas también, tratar de tener unas buenas relaciones interpersonales con gente que uno necesite y de familiarizarse, para poder tener una buena palanca y poder ejercer las cosas” Emilio, Administrador de empresas.

“Siempre acceder a algo por palanca pues no va a permitir un proceso de igualdad de condiciones con las otras personas que también quieren acceder a los mismo, las palancas se utilizan porque quiere asegurarse o por lo menos disminuir el riesgo de no conseguir algo que quiere conseguir, entonces para eso buscas la palanca, para asegurarse que te vas a acercar un poco a mas a lo que querés, pero ahí ya hay un principio de inequidad con los demás” Susana, Ingeniera industrial.

“Pues es una especie de corrupción, es una forma de corrupción y lastimosamente en este momento histórico estamos viviendo una descomposición de valores porque quiéralo o no, uno hace parte de ellas”. Milena, Psicóloga.

Bajo el argumento de su necesidad, los valores y las posibilidades de la Otridad son desconocidas y remitidas a una “falla moral” del sistema, la cual es compensada por una acción individual oportunista que termina siendo normal y legitimada socialmente en el contexto de dichos grupos. Al romper los conductos formales de acceso al trabajo y a las instituciones, la “palanca” pone en evidencia la existencia de formas de privilegio, de exclusión e inequidad. En muchos casos, de corrupción une a sus miembros, integrándolos a un sistema de devolución de endeudamiento que funciona, como lo plantea Da Matta (1987), de forma paralela a las reglas y procedimientos formales de ascenso e inserción laboral.

El reconocimiento de la inexistencia de reservas morales entre las personas que buscan y reciben la ayuda de una palanca, es la evidencia de su carácter estratégico, que se expresa como resultado de la actividad reflexiva de los individuos, de la distancia que éstos toman con respecto a sistema de valores, que dicho sea de paso, ellos mismos comparten y reproducen.

Tipos de palancas

Los informantes identifican cuatro tipos de palancas distintas: las de trabajo, las de los amigos, las políticas⁶⁸ y las familiares. Independientemente del género y de la profesión, los informantes señalan las palancas de trabajo como las más importantes, seguidas de las palancas políticas.

Tabla 44. Tipologías de palancas por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Palancas de trabajo	17	8
Palancas de amigos	1	6
Palancas políticas	5	7
Palancas familiares	1	6
TOTAL	24	27

Las palancas de trabajo

Con un cierto conocimiento y respaldo del mercado de trabajo, las palancas laborales desarrollan una importante función de intermediación entre la oferta de empleo de las empresas y las personas desempleadas o que están aspirando a un mejor trabajo. En ese contexto, las palancas funcionan a veces como garantes de la idoneidad del posible funcionario, o son la devolución de un favor o servicio anteriormente prestado.

“Si todos los empleos los he conseguido por una palanca o recomendación. Vos sabes que en tal empresa están necesitando a tal persona con tal perfil, y vos sos el hombre para eso, llama, preséntate, di que vas de mi parte, yo dije que ibas a llamar”. Rodrigo, Publicista.

“Mi primer trabajo fue por una palanca, era la gerente de un grupo social, fue un proyecto grande, me gané buena plata porque era una buena palanca”. Rafael, Ingeniero mecánico.

Es importante aclarar, que las palancas no son “bolsas de empleo”, sino individuos que, por la información que manejan sobre un área y sus relaciones, están en capacidad de orientar e incidir en la contratación de otras personas. En este sentido, a pesar de su carácter desigual y excluyente, las palancas ofrecen a algunos funcionarios e instituciones un cierto grado de confiabilidad, necesario para llevar a cabo una contratación.

En contextos donde la confianza es un “bien escaso”, la recomendación de una palanca funciona como un referente, en el que todas las personas

⁶⁸ Es importante aclarar que las palancas políticas son utilizadas principalmente para el trabajo. Sin embargo se proponen como una categoría independiente para enfatizar el origen de la palanca.

interesadas, por ejemplo, en una contratación laboral, construyen un mínimo de confianza para decidir.

En consecuencia, las palancas, junto con otras formas de representación, se convierten en una garantía personal, con la que se crean escenarios de fiabilidad, al interior de las organizaciones.

Las palancas de amigos

El origen de las palancas se encuentra, muchas veces, en las relaciones interpersonales de amistad, de colegas o de compañeros de estudio, en su mayoría, previamente establecidas. Lo que explica porqué las palancas de amigos es una tipología común.

“Yo soy una palanca para mis amigos que quieren entrar a la empresa porque yo trabajé en el departamento de recursos humanos y ahí es donde se seleccionan las personas y si yo me encuentro un amigo de la universidad que está varado y fue buen amigo mío, le digo que lleve una hoja de vida al trabajo, que pregunte por mí” Ricardo, Contador público.

“Uno oye que tal persona entro a ese puesto porque era amigo o familiar del jefe de área” Tatiana, Ingeniera civil.

En este contexto, el significado de la acción de la palanca es más de servicio, de retribución de la amistad o de deferencia y solidaridad con una persona conocida o con la que se tiene un nexo de amistad.

De esta manera, la palanca reafirma los vínculos afectivos entre amigos, familiares y conocidos, pues constituye una manera de refrendar y consolidar una amistad o responder a una obligación filial.

Las palancas políticas

Las palancas políticas agrupan, por así decirlo, un campo especializado, que se fundamenta en la utilización principalmente de prácticas clientelistas, a través de las cuales los individuos ponen en funcionamiento sus adscripciones partidistas, como una forma de lograr objetivos personales y profesionales.

“Mi jefe político me consiguió puesto aquí en Cali, en la Contraloría me pregunto si quería venirme para acá a ocupar un cargo de investigador fiscal, me advirtió que el sueldo no era muy alto pero que me podían asignar comisiones para salir de la ciudad (...) teniendo en cuenta que en ese momento yo era profesional y era soltero, acepté.” Edgar, Contador.

“Tuve la oportunidad de conocer a la persona a la que estaba apoyando políticamente, era una persona que se había lanzado por primera vez al Senado y había sido diputado en dos ocasiones; yo estaba con ellos, trabaja y ayude en la campaña política, iba a las reuniones políticas y cuando conocí a esta persona, el político, me ofreció trabajar para una empresa en la que

iba ganar el doble de lo que estaba ganando y también con las promesas de que iba a ser Senador y todo eso, entonces renuncié de allí y me fui a trabajar a Bogotá” Aurora, Economista.

“He tenido que trabajar en mi vida con muchas palancas, palancas políticas, palancas económicas, para poder conseguir lo que nos proponíamos específicamente en el colegio”. Alexander, Abogado.

“Mi hermano es político y trabaja con un Senador de la República no muy conocido, yo le ayudo a conseguir votos con mis amigos y mi hermano fue nombrado gracias a la ayuda del Senador” Beatriz, Abogada.

A diferencia de los otros tipos de palanca, donde predominan relaciones de amistad o de trabajo; en las políticas lo fundamental es la relación politizada que supone un tipo particular de obligatoriedad que deviene de la adherencia partidista.

Las palancas familiares

La familia constituye, al igual que los amigos, la principal fuente de respaldo y apoyo con la que cuentan los individuos, por eso los diferentes miembros de los grupos familiares son susceptibles de convertirse en palancas para los otros miembros, tal y como lo expresan Carmen y Araly:

“Si la que yo le hice a mi esposo cuando trabajaba en oncólogos tenía pacientes adicionales”. Carmen, Trabajadora social.

“Mi primer trabajo fue como recepcionista, a penas estaba comenzando la universidad, lo conseguí gracias a un primo que es ingeniero de la empresa en la que trabajé, una asociación de ingenieros, él me dio la mano desde que me fui a vivir a Cali” Araly, Administradora de empresas.

Como lo afirman ambas informantes, las palancas familiares buscan proteger y favorecer a sus miembros, por el tipo de vínculos de consanguinidad que los unen y, porque al igual que la amistad, la familia parece suponer una serie de compromisos y responsabilidades entre sus miembros, asegurando su protección y respaldo.

Utilización de palancas

Las palancas han sido tradicionalmente utilizadas por personas que han tenido algún tipo de filiación política: empleados públicos o hijos de empleados públicos que han aprovechado sus nexos con las organizaciones políticas para mantener su vinculación laboral con el Estado; y por personas jóvenes, profesionales recién egresados, que están ingresando al mundo laboral y que las utilizan como un mecanismo de enganche.

Tabla 45. Utilización de palancas por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Sí las ha utilizado	24	21
No las ha utilizado	14	10
TOTAL	38	31

Como lo muestra la Tabla 45, la mayoría de los informantes han utilizado alguna vez en su vida una palanca. En lo que respecta a las edades, la Tabla 46, muestra cómo los dos primeros grupos (entre 20 y 30 años y entre 31 y 40 años) son los que más concentran, proporcionalmente, la utilización de palancas. A partir del tercer grupo (entre 41 y 50 años) el uso se nivela en los dos últimos grupos, donde la tendencia se revierte hacia su no utilización. Al igual que con las roscas, las palancas muestran un mayor uso entre los grupos más jóvenes y una disminución de su uso conforme avanza la edad. Esta información corrobora la opinión de las palancas como forma de impulso inicial para la vida laboral de las personas más jóvenes, que evidencia una distinción generacional en el uso de las estrategias relacionales.

Tabla 46. Utilización de palancas por grupos de edades

	Ha utilizado	No ha utilizado
Entre 20 y 30 años	21	5
Entre 31 y 40 años	16	5
Entre 41 y 50 años	5	4
Entre 51 y 60 años	3	6
Más de 60 años		4
TOTAL	45	24

Finalmente, en lo que tiene que ver con las profesiones, independientemente de la profesión la mayoría de los informantes han utilizado palancas.

Tabla 47. Utilización de palancas por profesión

Profesión	Ha utilizado	No ha utilizado
Comunicación y publicidad	6	1
Ingeniería y arquitectura	6	5
Salud	8	3
Administración y contaduría	9	7
Derecho y ciencia política	5	1
Humanidades y educación	5	3

Sigue

Viene		
Hotelería y turismo	1	
Trabajo social		2
Psicología	3	1
Economía	2	1
TOTAL	45	24

Las palancas funcionan a través de: recomendaciones o mediante influencia directa de quien ejerce como palanca. En el primer caso, la recomendación constituye un mecanismo de representación, que le asegura a la persona representada un respaldo, una identificación; en el segundo caso, la incidencia directa de la palanca garantiza la consecución de un puesto o la realización de un trámite o gestión. Veamos cada una en detalle.

La recomendación constituye un tipo particular de uso de la palanca, en la que el individuo amparado en su prestigio, posición social o relaciones, representa los intereses de otro frente a un tercero, con el fin de obtener para su representado algún tipo de beneficio. La recomendación es una forma de representación, porque el que recomienda asume los intereses de su recomendado, utilizando como garantía su propio prestigio y reconocimiento.

En este sentido, si bien los atributos, cualidades y competencias de quien es representado son importantes, su incidencia no está dada, tanto por dichas propiedades, como por los valores y cualidades del que representa. En otras palabras, la incidencia de una recomendación se juega en la capacidad de influencia del intermediario y no del representado.

Justamente por la capacidad que tiene de anteponer el prestigio y el acumulado de reservas relacionales de unos al servicio de otros; la recomendación constituye una vía expedita en la que las palancas se expresan. De esta forma, la recomendación se inscribe en un circuito de mutuas representaciones que garantizan el acceso a ciertas posiciones, en un marco de competencia social, económica y política, legitimando una particular forma de procedimiento social, que hace de la intermediación individual, y no de la gestión institucional, de carácter impersonal, un mecanismo que facilita el logro de los objetivos sociales. Tal vez esto explique su generalizada inserción en las prácticas sociales de los profesionales, pero sobre todo, el significado que le atribuyen y la valoración positiva que hacen de su uso. Lina, Rafael, Socorro y Marina expresan, así, su punto de vista sobre las recomendaciones:

“Mi papá me recomendó para entrar a ese colegio y de ahí he tenido que utilizar otras para mi trabajo actual, que como te he dicho, también se hace mediante conexiones, mediante otras personas para llegar donde otras y así poder trabajar, vender y progresar”. Lina, Artista plástica.

“Una buena recomendación te abre las puertas para muchas cosas, para un negocio, para una entrada a un club, a un colegio, a una empresa, entonces si vas recomendado, no tienes problemas.”. Rafael, Ingeniero civil.

“Son importantes porque una recomendación es la que va dar la puerta de entrada hacia una institución”. Socorro, Licenciada en español y literatura.

“Si, yo pienso que valen en la medida en que te ayudan a llegar a un sitio, no quiere decir que tu por recomendación te vas a mantener en el puesto, porque en la medida en que tu no puedas desarrollar una buena actividad y ser como un buen funcionario, pues las recomendaciones en algún momento te van a fallar porque no te van a servir para nada”. Marina, Bacterióloga.

La base en la que se da la recomendación es el conocimiento que se tenga de la persona, que puede dar fe sobre el profesionalismo y la idoneidad moral del recomendado. Diferentes tipos de personas pueden suministrar una recomendación, sin embargo, el peso de la decisión va a ser mayor, de acuerdo a la posición o el prestigio de quien la otorgue.

“Si me llamaron de Carvajal no fue tanto porque yo envié una hoja de vida sino por recomendaciones, una de mi papá, que trabajó allá y tiene conocidos y alguno que fue hasta menos que él, era el gerente de la parte de tecnología (...) también mandó una María Sol Navia, la ministra que también trabajó en Publicar y mi suegra mandó también una recomendación y una hoja de vida, como mi suegra trabajó en Publicar pues hay otra por ahí” Julio A., Ingeniero electrónico.

Todos los informantes, en su mayoría jóvenes profesionales, coinciden sobre la función de impulso (véase “las palancas como soportes”) que tienen las recomendaciones en la vida laboral y profesional, así como de su importancia para abrir nuevas opciones y posibilidades. No obstante, también enfatizan la responsabilidad que se genera, una vez logrado los objetivos de la recomendación, lo que evidencia sus alcances y limitaciones.

La influencia directa, por su parte, se realiza mediante la intervención de una persona que, en determinado cargo, tiene la libertad de tomar decisiones o la capacidad de ejecutar acciones que pueden beneficiar a otros. Estos cargos no son, necesariamente, de dirección; una secretaria puede agilizar trámites o procesos, facilitar una información, filtrar documentos que contribuyen al logro de los propósitos.

Una de las modalidades de influencia directa de las palancas es la política, tal y como lo muestran Lorenzo (Contador), Sara (Comunicadora Social) y Armando (Economista). Las personas que fungen de palancas, en este contexto, suelen ocupar cargos directivos y brindan sus servicios en el marco de un proceso de intercambio de favores o mediante pagos de deudas políticas.

“Cuando yo entré a trabajar a la Santiago, a mí me dijeron venga y emiece a trabajar y yo ni siquiera había llevado la hoja de vida. Empecé a trabajar y ya estaba trabajando cuando empezaron a hacerme el proceso de selección, entonces tú crees que había problema en que uno entre o que... lo hicieron y lo hicieron puntualmente, pero yo ya tenía el empleo”. Sara, Comunicadora Social.

“Este trabajo me ayudo una hermana a conseguirlo por medio de política, que era en esa época como se conseguían los trabajos con el Estado y me he sostenido, en principio haciendo política ya posteriormente por los conocimientos”. Lorenzo, Contador

“A la Contraloría entré por los nexos políticos que tenía mi papá con una Representante del Valle, quien le ofreció a mi papá un cargo para algún allegado a él, algún familiar, algún hijo, es decir en ese entonces se ofrecían los cargos no es como hoy en día, le decían tengo un cargo par un familiar tuyo, un hijo tuyo, es decir el cargo se me ofreció y yo lo acepté” Armando, Economista.

Sara (29 años), Lorenzo (55 años) y Armando (57 años) fueron beneficiados por sus palancas políticas. Sara adquirió trabajo por un Concejal que la vinculó, gracias al apoyo que le había dado en la campaña a la universidad. Lorenzo, a través de su hermana, quien estaba vinculada políticamente; y Armando, mediante un puesto que le ofreció a su padre un político de su mismo partido. De modo particular, es importante reconocer el valor que Lorenzo le atribuye a los conocimientos disciplinares, pues muchos informantes de su generación, que no se vincularon laboralmente por una palanca de influencia directa, sino de una recomendación; después de este primer “impulso” desarrollaron toda su vida profesional amparados en sus propios conocimientos y la experiencia adquirida como resultado de su trabajo.

Este último aspecto es fundamental, para establecer una diferenciación en el uso de las palancas, pues si bien éstas tienen un importante peso en los procesos de contratación en las instituciones públicas; no todas las personas que las utilizan están inscritas en un determinado partido u organización política. Algunos como Armando y Lorenzo, son beneficiarios del trabajo político de sus familiares, padre y hermana, respectivamente. Esta forma de usar las palancas, más que una decisión personal, parece ser una condición de la vinculación laboral con las instituciones del Estado (véase primera parte), que sólo en los últimos años, parece estar en transformación, pero que sin duda alguna sigue supeditada al juego de la política.

También es posible encontrar, como lo muestran muy bien Juan, Ricardo, Miriam, Camilo y Manuel, palancas que por su cargo o trayectoria en una institución pueden incidir en la contratación o vinculación laboral de sus apalancados.

“El primero como contrato fue como impulsador en el almacén Éxito, lo conseguí por palanca, la verdad es esa, porque mi cuñada, la esposa de mi hermano, era profesora del hijo del gerente, ese ambiente laboral fue muy bueno... muy agradable. El segundo fue como cajero bancario, también fue gracias a un familiar”. Juan, Psicólogo.

“Yo entré a Granahorrar recomendado por el gerente regional, fui donde la psicóloga, hice la entrevista, me preguntaron quién me había recomendado y le dije que había sido JM y me preguntó que cómo lo había conocido y le conté la historia que por parte de mi mamá hace muchos años y sin evaluación y sin pruebas me dijo que me fuera para una de las oficinas donde la gerente que mientras que yo llegara ella la iba a llamar y al otro día empecé a trabajar a pesar que ya habían otras personas presentando pruebas.” Ricardo, Contador público

“Hace como tres años ni jefe estaba embarazada y estábamos buscando un auxiliar contable con una cantidad de requisitos, se hicieron varias entrevistas pero la decisión final la tomaba una persona de recursos humanos y entonces se hizo el proceso con varias personas y al final quedó un sobrino de la directora general, era una persona muy simpática, muy linda, era un modelo, pero no tenía experiencia, apenas estaba iniciando la carrera y para la necesidad que teníamos en ese momento no nos servía porque era empezarlo a formar y lo que necesitábamos era una persona que nos ayudara y no que nos trajera mas inconvenientes porque no teníamos tiempo” Miriam, Contadora pública.

“En la CVC, allá todo se mueve por palancas, para entrar a esta corporación, que es una organización, del gobierno, hay que conocer personas que trabajen allí y que lleven ya un recorrido, un buen tiempo, esas personas lo recomienden a uno dentro y que muevan, pues, las palancas para que lo contraten a uno. En esa ocasión en la CVC, para un segundo contrato recibimos la ayuda de una palanca” Camilo, Trabajador Social.

“En la casa no estábamos muy bien a nivel económico, estábamos pasando por un mal momento y yo me comenzaba a desesperar entonces la esposa de mi padre me dijo que estaban necesitando un monitor en la Universidad, en el instituto donde estaban y (...) pues me adjudicaron el empleo y eso sería como la definición de la palanca”. Manuel, Licenciado en Literatura y Arte dramático.

Muchas de esas palancas son otorgadas por personas conocidas, otras veces, por desconocidos que actúan gracias a la intervención de un amigo o de un familiar. Al respecto, Juan Pablo (Psicólogo) y Marcela (Comunicadora social) relatan sus respectivas experiencias de contratación:

“Ese trabajo en la San Martín es un trabajo que me consiguió un amigo de la U, es un man que desde que salimos de la universidad no nos vemos, solamente hablamos por teléfono, es un “bacano”, antes de conseguirme ese trabajo, el man me dijo yo voy a hacer lo que sea para ayudarte, voy a hacer

lo que sea para conseguirte trabajo, ese trabajo que me dieron a mí se lo habían propuesto a él y él me recomendó y me llevó a hablar directamente con el padre, porque no podía trabajar porque estaba trabajando, entonces cosas como esas pasan con amigos” Juan Pablo, Psicólogo.

“Yo tenía una amiga que ella conocía a alguien aquí, entonces ella me dijo yo la llamo, y esa persona tenía como poder de decisión acá o estaba cerca y ella no me conocía, simplemente yo vine un día y hablé con ella, pues le caí bien, no sé la impresión que se llevó, claro que finalmente no hubo como mucha necesidad porque cuando yo hablé con ella ya yo llevaba como mes y medio en proceso y ya estaba todo decidido” Marcela, Comunicadora social.

Finalmente, es posible hallar un tipo de palancas de influencia directa, cuyo apoyo se ejerce más que en la contratación en agilizar trámites y procesos que ayuden a la persona a la que se busca beneficiar.

“Yo tengo una palanca buenísima aquí en la universidad, que es una tía, que trabaja hace mucho tiempo como secretaria y ella, pues no me palanqueo para entrar aquí a trabajar, porque es de otra dependencia y se dieron otras situaciones, pero cuando los procesos aquí en la universidad son tan lentos, por ejemplo las contrataciones, y llenando papeles y vueltas y burocracia (...) entonces ella me ha apalancado con la gente para agilizar los procesos acá”. David, Comunicador Social

Independientemente del tipo de objetivos que faciliten, las palancas buscan asegurar su logro de manera rápida y efectiva, desconociendo los conductos formales que fueron creados para tal fin. De esta forma, las palancas por recomendaciones e influencia directa ponen en cuestión las acciones institucionales, que se manifiestan como ineficaces para responder a los intereses y necesidades de las personas, proponiendo una vía alternativa: las relaciones interpersonales, que se caracterizan por su eficacia, pero, sobre todo, por la atención y la rápida escucha a los deseos y requerimientos de las personas.

El funcionamiento de las palancas está inserto en un sistema de endeudamiento soportado en un contrato tácito de devolución del servicio recibido, que opera a partir de un conjunto de reglas que la palanca y el apalancado asumen, garantizando la reproducción del sistema en mención. Muchas veces, lo que se devuelve a una palanca no son servicios similares sino también lealtad y apoyo. En ambos casos, como se vio anteriormente, la persona que recibe la ayuda suele asumir una condición de subordinación moral frente a la palanca, que termina convirtiéndose en una importante garantía para el cumplimiento de sus compromisos y obligaciones posteriores.

La palanca constituye la forma de intermediación, por excelencia, en las prácticas transaccionales de los colombianos de clases medias; pues, se inscribe en una vieja tradición del uso de los vínculos sociales en dicha sociedad. Ya sea como mecanismo de influencia o recomendación. La palanca pretende representar a los otros suministrándoles un respaldo, que se vuelve significativo en un contexto, donde muchas de las prácticas se dan, en términos, del intercambio de favores, mediante un proceso permanente de endeudamiento que sustituye la confianza en el otro. Con todo, sin duda alguna, es un recurso difícilmente sostenible, si se observa como un juego estratégico que negocia constantemente los mínimos referentes normativos.

Conclusiones

La existencia de intermediarios es una constante en la sociedad colombiana (Pecaut, 2003; Betancourt, 1998), luego de su configuración como República a principios del siglo XIX. Ya sea a partir de instituciones, como el patronazgo, o de prácticas clientelistas, las diferentes organizaciones e instituciones sociales han demandado el papel de representación que los intermediarios han desempeñado como una garantía de la idoneidad moral, prestancia social o competencia laboral de sus representados.

El esquema, sobre el que opera dicho proceso de representación, está basado en un sistema de intercambio recíproco, en el cual el intermediario para ayudar a sus beneficiarios, ofrece un conjunto de recursos acumulados o heredados que cambia por el servicio obtenido. Estos recursos que provienen, en su mayoría, de servicios o favores prestados, garantizando la realización del favor bajo el compromiso tácito que éste será devuelto cuando sea requerido. Así, se crea un mecanismo de endeudamiento que funciona a través de un sistema de crédito soportado en los favores y servicios aportados por los intermediarios.

En tanto que inserta, en un sistema de intercambio; la intermediación constituye una forma de dominación que asegura el poder y reconocimiento a los intermediarios, y protección y subordinación a los representados. Es así como se perpetúa un modelo relacional que, al parecer, resulta funcional para ambas partes y que todavía se reproduce en modalidades y formas distintas. Lo particular de este sistema, es que cumple una importante función de integración social, que opera de modo paralelo a las normas y valores sociales.

La palanca, justamente, constituye una forma particular de intermediación que, si bien tiene sus orígenes en las prácticas clientelistas, hoy se ha expandido a diversas esferas de la vida económica, social y cultural de la sociedad colombiana.

En el caso particular de los grupos profesionales, tema de este estudio, las palancas son definidas por el tipo de personas que las integran (personas con cierto poder), los propósitos que buscan (ayudar a los otros) y por el modo en que operan o funcionan (sirviendo de intermediarios). En lo que respecta al poder de las palancas, este radica en la capacidad o habilidad que tienen para incidir en las decisiones de los otros y lograr los objetivos de las personas que representan. El poder y prestigio de una palanca será, entonces, directamente proporcional a su eficacia representada en su capacidad y competencia.

De dichas habilidades, depende, también, la posibilidad de recibir ayuda. Sin embargo, si bien el éxito o la eficacia de una palanca depende de sus competencias, la posibilidad de ser ayudado va a exigir de los beneficiarios otro tipo de requerimientos tales como: habilidades relacionales que se expresan en el cuidado y el cultivo de las relaciones; habilidades cognitivas que devienen de los conocimientos profesionales y de la experiencia laboral; una correcta presentación personal y un cuidado detallado de la imagen; y finalmente una cierta “flexibilidad moral” que se manifiesta en la inexistencia de reservas o de impedimentos frente algunas de las actividades que las palancas desarrollan.

A diferencia de las habilidades relacionales y los conocimientos disciplinares que dependen de un conjunto de destrezas y saberes, la imagen personal y los juicios de valor, hacen referencia al modo cómo las personas se presentan frente a los demás (“presentación de sí”), buscando identificarse y ser reconocido por ellos.

Como las roscas, las palancas se construyen a partir de dos tipos de relaciones: relaciones superficiales y relaciones profundas. Las relaciones profundas son las que se derivan de las relaciones de amistad; mientras que las superficiales son las que se desarrollan entre personas que no comparten ningún tipo de vínculo emocional o afectivo, sólo una cierta identificación o reconocimiento que, sin buscar profundizar en la relación, garantizan su continuidad. Hay que señalar, que este último tipo de relaciones está, siempre, en el conocimiento de personas con las que la palanca ha desarrollado al menos algún tipo de relación o realizado algún tipo de intercambio, en el marco del sistema de intercambios recíprocos en los que se insertan las palancas. Este aspecto es central, porque es la forma que tienen las palancas de comprometer y asegurar la devolución de los servicios prestados por parte de los beneficiarios.

Existen diferentes tipos de palancas: de trabajo, de amigos, políticas, familiares, que muestran la diversidad de campos donde éstas funcionan pero que también son una evidencia de su expansión en la vida social de las personas. El campo en el que más se utilizan es el del trabajo, pues es el escenario principal en el que se desenvuelve la vida profesional, y el

que, en consecuencia, se requiere de más apoyo y soporte al interior de los grupos profesionales.

La continuidad y expansión de formas de intermediación como las palancas, en la sociedad colombiana se explica, no sólo por el incremento de la corrupción y el debilitamiento de los referentes morales, sino también por su eficacia en la consecución de objetivos personales y colectivos. Además, por la protección que éstas ofrecen a sus beneficiados en un contexto, donde el aprovechamiento de los recursos está concentrado en unos pocos, las opciones de movilidad social son restringidas y en donde, con el paso del tiempo, son más reducidas las posibilidades que ofrece un mercado laboral. cada vez más precarizado.

LOS CONTACTOS

“Sólo hay un criterio bajo el que yo definiría a una persona como contacto y es el hecho de poder yo contar con ella”. Manuel, Licenciado en literatura y en Artes dramáticas.

Rosa es una bacterióloga de 38 años, casada y con dos hijos. Desde 1999 se desempeña como Jefe de Laboratorio del Departamento de Salud Pública del Municipio. Valora mucho el cargo que tiene porque desde allí ha podido ayudar a muchas personas agilizando la entrega de un examen, suministrando información y a veces asesorando a los usuarios en los servicios que ofrece el Departamento donde ella trabaja. Ayudar a los demás le ha permitido conocer muchas personas de diferentes profesiones que le han colaborado cuando ella lo ha necesitado. “En muchos bancos y oficinas del Estado yo no necesito hacer cola, ni meterme en vueltas, con una llamada tengo”. Muchos de ellos son conocidos o personas que otros le han presentado y de quienes únicamente tiene un nombre y un teléfono, pero como ella misma lo dice han resultado muchas veces más eficientes y comprometidos que sus propios amigos.

“Uno cree que porque uno a penas los conoce no le van a ayudar, porque no se acuerdan o simplemente porque no tienen ningún compromiso con uno, pero que va, uno los llama y listo. Son más efectivos que muchos amigos que yo tengo”.

Conocedora de la importancia que tienen las relaciones interpersonales para ampliar su agenda de contactos, Rosa no desaprovecha ninguna situación para conocer nuevas personas, como ella misma lo dice “uno nunca sabe quiénes son, como lo pueden ayudar a uno y en qué momento las va a necesitar”.

Como muchos informantes, Rosa utiliza sus contactos para realizar trámites, agilizar procedimientos o conseguir información. A diferencia de las “roscas” y las “palancas”, que son valoradas de manera ambigua (a

veces de modo positivo, otras veces, de manera negativa), los “contactos” son considerados estrategias relacionales positivas, porque acentúan, en cualquiera de los casos, la ayuda y el apoyo entre los individuos.

Definición de los contactos

Los informantes definen a los “contactos” de dos formas: a partir de sus propósitos u objetivos (colaborar u ofrecer ayuda en cualquier momento) y de la manera como operan (vinculando o sirviendo de nexo entre las personas).

Tabla 48. Definición de contactos por género.

Categorías	Hombres	Mujeres
Según sus propósitos: personas que te pueden ayudar	27	27
Según la forma como operan: personas que te pueden vincular con otras	10	5
TOTAL	37	32

Independientemente de sus profesiones, hombres y mujeres definen a los contactos fundamentalmente según sus propósitos.

Según sus propósitos: personas que te pueden ayudar

Según sus objetivos o propósitos, los “contactos” son definidos como una forma de colaboración o ayuda, (que implica, muchas veces, la realización de favores), que se expresan fundamentalmente mediante el suministro de información. Soranyi, José, Mauricio, Carlos Fernando y María Claudia definen los “contactos” a partir de su eficacia a la hora de proporcionar datos:

“Cuando yo sé que una persona tiene una información que yo necesito...” Soranyi, Abogada.

“Alguien que me puede dar información de algo” José, Médico.

“Es una persona que tiene acceso a informaciones de primera mano y que por eso lo ayuda o le sirve a uno para acceder a esta información también” Mauricio, Comunicador social.

“Es una persona que tiene una información necesaria o que uno puede necesitar en algún momento” Carlos Fernando, Ingeniero ambiental.

“Pues contacto es la persona que uno digamos tiene para acceder a una información ósea, es como la primera instancia” María Claudia, Licenciada en pre-escolar.

Ricardo, Socorro, Yela, Miriam y David, por su parte, recalcan la función de suministro de información que llevan a cabo los contactos como una forma de hacer favores:

“Alguien que en cualquier momento te puede servir para algo, dar información, hacer un favor...” Ricardo, Contador público.

“Personas conocidas que te pueden colaborar en cierto momento” Socorro, Licenciada en español y literatura.

“Yo dejé muy buenos amigos allá (Comfenalco) y he llegado a pedir favores, así que si tengo que hacer un trámite, pedir una carta, un carnet nuevo, una cita, pero si uno no tiene a quien llamar....entonces esas son las relaciones interpersonales”. Yela, Ingeniero de sistemas.

“Persona que en un momento determinado nos puede ayudar, con la que tengo un vínculo no afectivo”. Miriam, Contadora pública.

“Me imagino que estaríamos hablando de cuando uno va a una parte a la que no pertenece, una empresa o algo y cuando uno conoce a alguien que está dentro de ese grupo al que uno no pertenece entonces es un contacto que le sirve para llegar más fácil, se vuelve como más fluido el asunto”. David, Comunicador social.

El suministro de información, evidencia las múltiples opciones en las que se puede interpretar la ayuda o colaboración de un “contacto” y el papel que juegan las diferentes formas de ayuda que viabilizan las estrategias relacionales en la consecución de objetivos personales y profesionales.

Según la forma como operan: personas que te pueden vincular o relacionar con otras personas

Los “contactos” son fundamentalmente individuos que cumplen una función de puentes de comunicación, a través de los cuales se posibilita el encuentro entre personas o la consecución de “cosas”, facilitando, de esta manera, el logro de los objetivos individuales. En la medida en que los “contactos” establecen y facilitan nexos, insertan a los individuos en redes ya constituidas o crean nuevas, lo que fortalece el sistema de intercambio en el que operan.

“Contacto es tener una relación con alguien que lo pueda vincular, que lo pueda relacionar con otra cosa y así uno acercarse más al objetivo que necesita” Annie, Administradora de empresas.

“Los contactos serían como medios que sirven de puente entre X y Y”. Alexander, Abogado.

“Anda habla con tal, anda habla con ese, decile que vas de parte mía para mí eso es un contacto”. Jorge, Administrador público.

Por su carácter vinculante, los nexos que se establecen con los “contactos” pueden ser duraderos o momentáneos, simplemente se requiere de un cierto conocimiento.

“Es entablar una relación momentánea que le genere ganancia en cualquier aspecto sea social, económico o laboral”. Daniel, Contador público.

“Alguien con el que me relaciono constantemente”. Nicolás, Médico.

Al ser el tiempo de duración, sobre el cual se establecen los contactos, relativo (condicionados por la urgencia del “momento” del “aquí” y el “ahora”), se garantiza su versatilidad, pero también deja claro su carácter instrumental. Mientras que las “roscas” y las “palancas” suponen una cierta proximidad y permanencia relacional; los “contactos” no implican, por lo menos, no en todos los casos, el mantenimiento de la relación; sino su sólo conocimiento. Además, como lo expresan Otoniel y Emilio, quienes reconocen las difusas fronteras entre unas y otras estrategias relacionales, lo que distingue a los “contactos”, de las otras estrategias relacionales, es el grado de compromiso que se tiene y el tipo de relación establecida:

“[Un “contacto”] es algo parecido a una palanca, pero con este no tenés la obligación, es sólo alguien que conoces y que no existe relación alguna más que de un saludo espontáneo”. Otoniel, Médico.

“[...] pues en algún momento tienes una necesidad y de pronto puedes recurrir a esa persona sin necesidad que tengas como el interés o el compromiso que uno tiene con una palanca, sencillamente uno le pide el favor a la persona”. Emilio, Administrador de empresas.

Así, mientras una “palanca” siempre pone en juego su nombre y su prestigio para apoyar una persona; los “contactos” no suelen asumir este tipo de responsabilidades, simplemente buscan hacer un favor a la persona que lo necesita. Del mismo modo, se van a dar las relaciones de correspondencia, la persona “apalancada” va asumir una obligación con su “palanca” por el apoyo recibido; las personas beneficiadas por un “contacto”, por su parte, sólo van a ofrecer su agradecimiento.

Es vital resaltar que, aunque el agradecimiento no implica un contrato de devolución del favor recibido a una persona específica, al inscribirse en una red de intercambios, “hacer favores” se convierte en una obligación social⁶⁹ del sistema construido pues de esta forma se garantiza su eficacia y funcionamiento.

Tipo de relaciones que se establecen con los contactos

Tres tipos de relaciones caracterizan los vínculos que los informantes dicen establecer con los “contactos”: las relaciones superficiales, compor-

⁶⁹ Al igual que las otras estrategias los contactos al estar inscritos en un sistema de intercambios, van a estar regulados más que por formas específicas de control derivados de la obligatoriedad del compromiso del servicio recibido, por la dinámica misma del intercambio (crear y posibilitar relaciones) y por los principios que lo rigen cambiar diferentes tipos de recursos y ayudar a los demás.

tan un sentido de informalidad y no suponen ningún tipo de lazo de amistad, sólo un cierto reconocimiento entre las personas o el compartir una misma situación. En segunda instancia, se encuentran las relaciones profundas o formales, que hacen referencia a relaciones mediadas por lazos afectivos y de amistad. Finalmente, los informantes reconocen una tercera categoría: “cualquier tipo de relación” en la que involucran, sin delimitar claramente, todo tipo de vínculos como posibles para la conformación de contactos.

Tabla 49. Tipo de relaciones que se establecen con contactos por género

Categorías	Hombres	Mujeres
Relaciones superficiales	19	15
Relaciones profundas	10	8
Cualquier tipo de relación	8	7
TOTAL	37	30

Hombres y mujeres profesionales prefieren establecer relaciones de tipo superficial. En lo que respecta a las profesiones, aunque la mayoría de los informantes comparten esta misma elección, los profesionales de la salud están más inclinados a constituir relaciones profundas, y los comunicadores e ingenieros a establecer cualquier tipo de relación.

Tabla 50. Tipo de relaciones establecidas con contactos por profesión

Profesión	Relaciones superficiales	Relaciones profundas	Cualquier tipo de relación
Comunicación y publicidad	3		4
Profesión	Relaciones superficiales	Relaciones profundas	Cualquier tipo de relación
Ingeniería y arquitectura	4	2	4
Salud	3	5	3
Administración y contaduría	9	4	1
Derecho y ciencia política	4	2	
Humanidades y educación	5	3	
Hotelería y turismo	1		
Trabajo social	2	1	
Psicología	1	1	2
Economía	2		1
TOTAL	34	18	15

Relaciones superficiales o informales

El relativo predominio de las relaciones superficiales, sobre las profundas, constituye la principal fuente de diferencia de los “contactos” con los otros dos tipos de estrategias relacionales antes estudiadas. La singularidad es posible explicarla por el tipo de compromiso que se pone en juego en cada estrategia relacional. Mientras que las “roscas” y las “palancas” suponen un alto nivel de compromiso y de endeudamiento, que garantiza la devolución misma del favor y la reproducción de la respectiva estrategia; con los “contactos”, el favor o la ayuda que se presta no está necesariamente condicionado por un vínculo anterior de amistad, sino que se presenta, más bien, como una expresión de solidaridad o de reciprocidad, con la que se contribuye al logro de los propósitos de un individuo.

“La relación con los contactos como te decía ahora, creo que no son muy profundas, no son de mucho contenido, más bien cortas, puntuales, concretas, en las que se da algo, se recibe algo y se sigue, no se detiene uno allí a darle mucha vuelta a el asunto”. Camilo, Trabajador social.

“Pues es una relación informal, ni familiar, ni personal puede ser; simplemente para saber un dato, no necesita una relación estrecha”. Oliva, Abogada.

“Son un conocido no más y tu lo saludas cuando te lo encuentras, no es algo de mucha confianza, ni de saber algo de la otra persona”. Laura, Ingeniera topográfica.

“Es una relación social, respetuosa, cordial no tienen que ser necesariamente íntimos, simplemente hay que conocer y darse a conocer, permitir llegar a la gente e interesarse por lo que hacen, no necesariamente con el interés de pensar en que más adelante me pueda servir, pero a veces la vida es así, uno está para servirle a la gente y en ocasiones ellos pueden servirle a uno”. Sorany, Abogada.

“Son las personas que lo tienen a uno como punto de referencia, como yo conozco a fulanito de tal, yo lo puedo llamar para pedirle un favor, no es el súper amigo, *pana* máximo, que uno le va a decir ayúdame, pero si es alguien a quien uno tiene que explicarle la razón de una llamada, y cuál es el propósito de esta, que lo conozca, por lo menos lo identifique, eso es un contacto, que por lo menos identifica a alguien, a la persona que lo está llamando, lo está visitando”. Cielo, Administradora de empresas.

Para Otoniel (Médico general, jubilado) y Rodolfo (Comunicador social), más que una relación, lo que se establece con los “contactos” es un simple reconocimiento que se activa cuando hay alguna necesidad.

“Se puede llegar a decir que no se establece relación alguna, porque es simplemente alguien que te presentaron, nunca te hablaste con él, pero con-

servaste el numero y lo llamaste para el favor que necesitabas”. Otoniel, Médico.

“[...] no se establece relación especial alguna simplemente te vi y no recuerdo dónde...”. Rodolfo, Comunicador social.

El apoyo o la ayuda, que generan los “contactos”, se inscribe en el contexto de intercambio de favores, en la medida en que dicha ayuda suele ser “voluntaria, desinteresada y espontánea, dependiendo, en la mayoría de los casos, de la posición ocupada por los individuos en la estructura social” (Barozet, 2002: 134). El carácter voluntario e informal del intercambio, “no implica un centro o un grupo que centralice los bienes y los servicios sean estos materiales o simbólicos para luego redistribuirlos” (p. 123); al contrario, supone una cierta horizontalidad, que le atribuye a los individuos una posición igualitaria en el intercambio, asegurando su reciprocidad.

La especificidad del “contacto” es, también, su uso potencial futuro, ya sea como suministro efectivo de información o como ayuda posible en caso de necesidad. Al respecto Rodolfo, Carmen y Rafael dicen:

“Siempre los considero muy importantes, porque esas personas el día de mañana sirven para recomendarlo a uno para otro empleo o conseguir una ayuda...”. Rodolfo, Comunicador social.

“Alguien que uno conoce y tiene como en reserva para una situación especial”. Carmen, Trabajadora social.

“Todos debemos tener contactos porque uno no sabe cuando los pueda necesitar”. Rafael, Ingeniero topográfico.

La ventaja de estos vínculos, siguiendo a Granovetter (1973), es que son débiles, pues los individuos pertenecen a círculos sociales distintos al propio, lo que asegura el acceso a información y conocimiento novedosos.

Relaciones profundas o de amistad

Al igual que como sucede con las otras estrategias relacionales, la amistad constituye una de las fuentes principales del origen de los “contactos”. Como ya se ha mencionado previamente, las relaciones interpersonales crean el fundamento de las estrategias relacionales.

“Pienso que todo depende si el contacto es muy cercano a uno o si tiene una alta empatía con el contacto entonces entre mayor sea la relación o mayor sea la afinidad que se tenga con el contacto entonces mayor o mejor va a ser”. Daniel, Contador público.

“Con todos es lo mismo, tu siempre debes, tratar de tener un compañerismo, tener amistad, ser muy cercana a esas personas para que en realidad puedas lograr que ellos te ayuden”. Pilar, Odontóloga.

La amistad, aquí, aparece como un modo de entrar en relación con los otros que supedita su ayuda, sobre la base de su proximidad. De esta manera, entre más cerca se esté de los otros, más fácilmente se consigue su soporte en un momento determinado. Esta ecuación, sin embargo, que parece ser infalible en el establecimiento de “roscas” y “palancas”, es relativizado en el establecimiento de “contactos”; pues la amistad no es necesariamente una condición para entablar “contactos”.

Cualquier tipo de relación

“El contacto puede ser todo el mundo, pero si yo conozco dos contactos por ejemplo en una empresa, y uno de ellos es un cajero y el otro es el subgerente de la oficina, pues mi contacto, el que prima es el subgerente de la Oficina, porque su cargo es más alto, pero igual el cajero también es mi contacto simplemente dependiendo de lo que yo necesite...”. Cielo, Administradora de empresas.

“Cualquiera hasta en ocasiones no se establece relación alguna con ellos”. Rafael, Ingeniero mecánico.

“Pueden ser varias relaciones, porque si el contacto es de mero solucionar algo que tú necesitas urgente y ya, el contacto te sirvió y listo, y ya, y según cómo te funcione lo puedes guardar y mantenerlo ahí para otra ocasión. Lo puedes mantener por vía telefónica o si el contacto resulto ser súper, ya entablar como una amistad”. José, Médico.

Para algunos informantes, el nexa con un “contacto” no está determinado por el tipo de vínculo establecido, sino por la necesidad de la persona o por la situación. En ese sentido, la relación pierde su peso como instancia de integración y condicionante del vínculo; y, en consecuencia, cualquier tipo de relación –de amistad, afectiva, de trabajo, etc.– es susceptible de convertirse en un “contacto”.

Esta suerte de pan-contactualismo, paradójicamente, evidencia, a la vez, el sentido instrumental que pueden tener los “contactos”, a diferencia de las “roscas y las palancas”. Estas dimensiones no son opuestas, simplemente patentizan, motivos e intereses distintos entre las personas que utilizan los “contactos” y el modo en que los interpretan.

Requerimientos para hacer contactos

El principal requisito para establecer “contactos” es relacionarse. Los informantes plantean una diferencia entre las relaciones que establecen como producto de sus habilidades –a las que podemos llamar relaciones directas– y las que se generan gracias a los buenos oficios de otras personas, que les sirven de nexos o puentes para conocer contactos –que denominaremos indirectas–. Mientras en las primeras se enfatizan las capacidades personales, en las segundas, se acentúan las competencias relacionales

de los otros, pues es gracias a su intervención que se facilita la consecución de “contactos”.

Tabla 51. Requisitos para establecer contactos por género.

CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES
Relaciones directas	29	18
Relaciones indirectas	10	10
TOTAL	39	28

Independientemente de la profesión y el género, los profesionales erigen como principal requisito, para conocer “contactos”, entablar relaciones directas.

Relaciones directas

Al igual que con las “rosca” y las “palancas”, hacer “contactos” requiere de un conjunto de destrezas sociales, que atañen a las habilidades que tienen los individuos para conocer personas. Dichas habilidades, suponen un despliegue de conductas y actitudes entre las que se destacan: la simpatía, la búsqueda de empatía y de afinidades, la capacidad de iniciar y mantener conversaciones, etc. Tal y como, lo expresan Pilar, Nicolás, Tatiana, Rodolfo y Rosa, para quienes relacionarse compromete su propio desempeño:

“Como yo metiéndose en las conversaciones, no verdad uno tiene que tener como un sexto sentido de saber quién te puede ayudar a lograr algo que quieres...es tener el ojo de ver quién es la persona, no por hipocresía ni por falsedad, uno necesita en la vida de otras personas que te puedan ayudar en determinados cosas, entonces uno tiene que mirar a ver cómo llegar a él, muchas veces por amistad, demostrándole que sos una persona de bien en la que puedes confiar para hacer las cosas”. Pilar, Odontóloga.

“Con unas buenas relaciones interpersonales, el ser sociable”. Nicolás, Médico.

“Teniendo una buena afinidad con las demás personas”. Tatiana, Ingeniera civil.

“Siendo simpático, eso te ayuda a conocer gente”. Rosa, Bacterióloga.

Dichas habilidades son fundamentales para forjar vínculos, basados en el mutuo conocimiento, sin que éstos tengan una mayor implicación en la vida personal (como el desarrollo de vínculos íntimos de amistad) de los contactados. “Caer bien”, “dejar una buena impresión” son, definitivamente, los objetivos que buscan los individuos, para ello extienden y ponen en juego sus habilidades relacionales.

Finalmente, de lo que se trata es de crear un nexo, relativamente estructurado, para luego ser aprovechado, cuando así se requiera. El establecimiento de “contactos”, en ese sentido, se convierte en una labor previsiva, que se desarrolla a través de un proceso acumulativo, en el que los individuos van sumando nuevas personas a su agenda de relaciones, bajo el supuesto que en el futuro pueden necesitarlos.

En definitiva, lo que importa, en el establecimiento de “contactos” –de modo similar a como funcionan las redes de amigos como facebook en Internet–, es acumular cada vez más personas, de tal suerte que se tenga siempre un repertorio amplio de posibilidades, con las cuales se puede contar en un momento determinado.

Relaciones indirectas

Los contactos también se conocen gracias a la intervención de otras personas como: amigos, conocidos, compañeros de trabajo, familiares, etc. Estas personas fungen como intermediarios y su función es la de servir de puente entre los contactos y las personas que requieren de sus servicios. Remitir o referir a una persona con otras, es una expresión del tipo de nexos que se pueden implantar, tan es así, que constituyen una forma de introducir a una persona a una red de “contactos”.

“Por referencias de la gente”. Soranyi, Abogada.

“Por referencias de otras personas, de un amigo de un familiar”. José, Médico.

“Pues, los contactos se logran cuando eres remitido por alguien, no, de pronto cuando llegas a una parte y necesitas por ejemplo, una información, así te dicen no... en cambio si le preguntas a alguien, esta persona de pronto te puede decir “mira hálbale con fulanito, que esta persona te puede ayudar”. María Claudia, Licenciada en pre-escolar.

Ser remitido supone ser contactado, conectado con otros mediante un aval que es ofrecido por la persona que remite. En este sentido, las referencias son una forma de representación personal que no es nueva y que está inscrita en la cultura colombiana, pues constituyen formas legitimadas de presentación y reconocimiento de los otros. A diferencia de las recomendaciones, donde lo que se busca es asegurar el apoyo de una persona a través del prestigio de quien recomienda; las referencias representan una suerte de identificación (“Tal persona me dijo que lo buscara”, “vengo de parte de...”) que no implica, necesariamente, ningún tipo de compromiso ni de costo social para el que referencia.

Usos y tipos de contactos

Los “contactos” son, sin duda, las estrategias relacionales más utilizadas

por los informantes –independientemente de su edad, posición social o sexo (de 70 personas entrevistadas sólo 6 manifestaron no tener contactos)–, pues aseguran, de manera rápida y efectiva, la agilización de un trámite, la solución de un problema, la consecución de un servicio y son funcionales a casi todo tipo de actividades.

Tabla 52. Utilización de contactos según género

Categorías	Hombres	Mujeres
En todas las situaciones	25	17
Cuando se necesita información	5	3
Cuando se necesita facilitar algo	7	7
TOTAL	37	27

Tabla 53. Utilización de contactos por grupos de edades

	Ha utilizado	No ha utilizado
Entre 20 y 30 años	26	1
Entre 31 y 40 años	21	1
Entre 41 y 50 años	8	1
Entre 51 y 60 años	7	2
Más de 60 años	2	1
TOTAL	64	6

“En la parte laboral muchísimo, siempre y para todo, ve necesito sacar un documento en la clínica tal ¿conoces a alguien allá de pronto que me pueda ayudar? Yo pienso que los contactos se utilizan todo el tiempo”. Marcela, Comunicadora Social.

“¿Conoces alguien allá que me pueda ayudar?” es la pregunta, por excelencia, que se la hace una persona para saber su agenda de “contactos”, y, además, la evidencia del tipo de función que cumplen, agilizar actividades y procedimientos. Esta característica la comparten las tres estrategias relacionales estudiadas y constituye el principal rasgo que las articula como mecanismo de regulación, en tanto que suponen la puesta en marcha de procedimientos alternos a las reglas formales estructuradas para unos fines específicos.

Esta necesidad de “facilitar las cosas”, responde más que a una desconfianza frente a la burocracia y a la lentitud de sus procedimientos, a una forma particular de actuar, de proceder muy ligada, como lo explica Da Matta (1987), a una normatividad alternativa que se desarrolló, paralelamente, a la formalidad institucionalizada. La emergencia de formas de intermediación (Pécaut, 2003), que de alguna manera institucionalizaron

las prácticas clientelistas, las convirtieron en prácticas del sistema. Bajo esta perspectiva, resultan ser mucho más efectivas que las actividades que llevan a cabo los mecanismos legales formales.

En ese orden de ideas, los “contactos” y las demás estrategias relacionales se inscriben en esa normatividad y van a ser utilizadas por sus usuarios de modo lícito y legítimo, dependiendo del tipo de necesidad o de problema que busquen resolver. Este aspecto se carga de relevancia, al explicar cómo la utilización de estrategias relacionales es considerada, por los miembros de clases medias, como una actividad “normal” y no genera entre ellos ninguna “contradicción” moral o legal.

Los informantes establecieron fundamentalmente tres usos de los contactos: cuando se necesita información, cuando se requiere facilitar algo y en todos los casos. En tanto canal de información, los contactos suministran datos frescos y novedosos que les permiten mejorar sus actividades laborales y personales. Así lo expresan Carlos Fernando (Ingeniero ambiental) y Mauricio (Comunicador social), para quienes los “contactos” son importantes fuentes de información:

“Mis contactos por lo general son laborales y me sirven para salir de dudas en momentos, por lo general relacionadas con el trabajo”. Carlos Fernando, Ingeniero Ambiental.

“Aquí a nivel laboral, en diferentes áreas, y los uso (los contactos) para solucionar mis problemas o para acceder a la información que esta demorada o confusa o ese tipo de cosas”. Mauricio, Comunicador Social.

Los contactos, también, pueden utilizarse para resolver problemas específicos cuando surge una necesidad no prevista o facilitar procesos como lo muestran bien Severino y Otoniel, ambos jubilados.

“Cuando se me olvida llevar el certificado de supervivencia, llamo a la secretaria que la conozco hace más de 15 años y le digo que se me olvido o que no pude y ella, me reporta sin necesidad de llevarle algún papel”. Severino, Ingeniero de Minas.

“De la gente que conozco en el Seguro, los utilizo para entrar a varias dependencias donde no se puede entrar, que atiendan mejor a mi familiar, etc.”. Otoniel, Médico.

Los contactos a los que Otoniel hace referencia, son el resultado de su conocimiento de la institución y de su investidura como médico, que le asegura, además, en dicho contexto, garantías que por su profesión las otras personas no poseen.

Para otros informantes como Carlos Fernando, Annie y Mauricio los contactos se pueden utilizar en cualquier tipo de situación:

“Los contactos son los amigos y la gente que uno conoce, eh, hay contactos pa’ todo; un contacto para mí es un carpintero, un contratista, el que arma los partidos de football es un contacto personal, eh, un cliente es un contacto personal”. Carlos Fernando, Ingeniero ambiental.

“A nivel personal, uno tiene los amigos con los que sale, que los relaciona con otra gente y a nivel laboral también se establecen los contactos, en el momento, cuando uno trabaja en otras empresas y que ya quedan los contactos para uno referenciar en las hojas de vida”. Annie, Administradora de empresas.

“Muchos contactos como en el campo de los amigos que trabajan como en lo mismo de uno, video, cosas así a fines, como los audiovisuales, a la fotografía, los que trabajan en diferentes empresas, casi todos los contactos son amigos de unos o amigos de la familia de uno y por eso están como en muchos campos, pues uno puede tener desde una prima del primo en la gobernación, hasta una tía en la universidad”. David, Comunicador Social.

La preeminencia de contactos en todas las situaciones, evidencia, por un lado, su uso generalizado y, por otro lado, algo que resulta ser una constante en las otras estrategias relacionales: la de ser una importante herramienta de apoyo y ayuda entre los miembros de las clases medias pertenecientes a los grupos profesionales. La particularidad del “contacto”, quizá, estribe en que está conformado por vínculos débiles.

La diversidad de los usos de los “contactos” da origen a diferentes tipologías: contactos laborales, personales y en todos los campos. Los que predominan, como lo muestra el cuadro, son los laborales.

Tabla 54. Tipo de contactos por género

CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES
Todos los campos	13	8
Nivel laboral	19	16
Nivel personal	4	6
TOTAL	36	30

Contactos de tipo laboral

“Si en mi carrera, para actualizaciones de nuevos medicamentos, de nuevas enfermedades”. José, Médico.

“Si nosotros en el instituto tenemos muchos contactos, sobre todo con proveedores y si en un momento determinado necesitamos algo urgente, inmediatamente llamamos al contacto y ellos nos ayudan a hacer toda la gestión”. Miriam, Contadora pública.

“Casi siempre los contactos son para las situaciones de trabajo, cuando estas buscando o cuando necesitas cualquier favor y alguien te lo puede solucionar sin tantas vueltas”. Marta, Terapeuta respiratoria.

“Por medio del trabajo, en el mismo trabajo profesional”. Jorge, Administrador público.

“Conocidos en otras secretarías, eso para mí son contactos, que me hacen más fácil el acceso a la información. Eso es con fulano de tal, vení yo te llevo”. Laura, Ingeniera topográfica.

El predominio de contactos laborales está estrechamente ligado, tanto al contexto en el que se desenvuelven los profesionales, como por el hecho de constituir una de las principales funcionalidades de los contactos: contribuir con las actividades de trabajo.

Justamente por el tipo de características que hoy tiene el trabajo en el mundo contemporáneo, los “contactos” —en tanto suministros importantes de información y mecanismos de gestión— se inscriben en la dinámica laboral agilizando la producción y distribución de recursos.

Contactos en todos los campos

“En todos los campos, son variables personales, profesionales, yo pienso que todo el mundo tiene contactos, todo el mundo conoce a otras personas, ya depende de la afinidad que usted tenga para pedirle un favor, pero todo el mundo los tiene eso si es claro”. Cielo, Administradora de empresas.

“Yo creo que uno se desarrolla dentro de ese ámbito de tener contactos con cualquier clase de personas, sólo que uno tiene su escogencia, empieza a ver cuáles son los que a uno le sirven, digamos entre comillas como contactos y cuáles no”. Dioselina, Arquitecta.

“Uno debe conocer, pienso que debe tener contactos de todo, o sea conocer, entre mas contactos se tengan, entre mas redes se pueda tener mejor, más herramientas te dan la sociedad para relacionarte y para solucionar cosas, cualquier tipo de necesidad que podas tener, entonces los contactos son vitales”. Susana, Ingeniera industrial.

“En todos los campos, entre más gente conozca uno tiene más donde recurrir” Carmen, Trabajadora social.

“Todo el mundo, toda persona que uno conoce se convierte en contacto”.. Tatiana, Ingeniera civil.

En la medida en que todas las personas son susceptibles de generar algún tipo de ayuda, ya sea a través de información, agilizando una gestión o haciendo un favor; todas pueden ser “contactos” en cualquier campo de la vida personal, familiar o laboral.

La posibilidad de aprovechar estos “contactos” potenciales, depende, eso sí, de las habilidades y capacidades individuales para conocer nuevas personas y hacer que éstas puedan convertirse en nexos favorables.

Contactos de tipo personal

“Pues a nivel personal, uno tiene los amigos con los que sale y que lo relacionan con otra gente...” Susana, Ingeniera industrial.

Los vínculos personales constituyen una importante fuente de “contactos”, por la dinámica social que les caracteriza. De esta forma, cualquier tipo de encuentro interpersonal es susceptible de convertirse en el origen de nuevos “contactos”.

Mientras las “roscas” y las “palancas” se inscriben claramente en prácticas tradicionales de índole clientelista; los “contactos” devienen de las dinámicas del trabajo, de la necesidad de clasificar el tiempo y las relaciones de acuerdo a posibles usos y necesidades, primero laborales y después personales.

Conclusiones

De las tres estrategias relacionales estudiadas, los “contactos” son los más utilizados, los que funcionan con una mayor rapidez y versatilidad. Para su establecimiento suponen menos requerimientos, lo que prima es conocer directa o indirectamente a las personas que pueden servir de puente.

A diferencia de las “roscas” y las “palancas”, que se basan en relaciones de contratos tácitos de lealtad y endeudamiento; los contactos funcionan sin ningún tipo de compromiso con los que los ofrecen, y con una relativa autonomía de los beneficiados —que si bien no supone una libertad total frente a las personas que fungen de contactos, no están soportados en una obligatoriedad que sancione o constriña su conducta—. Esto no quiere decir que los “contactos” estén por fuera de ciertas normas y reglas de reciprocidad propias del universo valorativo de las clases medias; sino que, en comparación con las otras estrategias relacionales, ésta gozan de una mayor autonomía e independencia sustentada en una cierta utilidad práctica (los “contactos” se usan y se ponen en funcionamiento cuando se necesitan).

Justamente lo que explica la autonomía relativa, propia de los “contactos”, es el tipo de relaciones que predominan en su conformación: las relaciones superficiales o débiles. Así, en tanto que las “palancas” y las “roscas” hacen hincapié en relaciones profundas, basadas en vínculos afectivos, de supuesta amistad y de compromiso; los contactos priorizan los vínculos superficiales sustentados en lazos débiles que implican, únicamente, el reconocimiento e identificación de la persona que va a recibir el apoyo, sin que medie entre ellos ningún tipo de obligación.

Más allá de la autonomía relativa que generan, las relaciones superficiales, según Grannovette (1973), son una fuente importante de información y de nuevas relaciones que enriquecen la vida personal y profesional de

la gente. Estas relaciones funcionan a partir de un esquema simple, en el que el contacto actúa como nexo o puente entre la persona que requiere el servicio y la satisfacción de la necesidad. Dicho esquema se soporta en el suministro de información para la solución de problemas concretos, a través de la demanda directa de los beneficiarios o de otras personas (nuevos contactos), a las que son remitidas o referenciadas. La eficacia del contacto radica, justamente, en la versatilidad del esquema, pues éste no requiere, además de establecer relaciones, ningún otro tipo de habilidades para su funcionamiento.

En ese orden de ideas, los “contactos” promueven el establecimiento permanente de nuevos nexos, en un sistema de intercambios abierto. Las “roscas” se juegan en un sistema cerrado, que busca constreñir el acceso para garantizar su eficacia. Las “palancas”, por su parte, son a la vez abiertas y cerradas, ampliando sus nexos o cerrando las opciones para entablar relaciones sobre la base de sus necesidades e intereses.

Otro aspecto que distingue a los “contactos”, de las otras dos estrategias relacionales, es la lógica de integración que en ellos opera. En las “roscas” y las “palancas”, los individuos se integran a través de normas, gustos comunes y vínculos afectivos o de conveniencia; mientras que en los “contactos”, lo que se privilegia, como mecanismo de integración, es la función de nexo que los contactos tienen. Es decir, por la posibilidad de contactar unas personas con otras, como respuesta a un interés o una necesidad particular. La integración normativa y emocional puede darse durante o después del contacto, pero lo que lo caracteriza es la especificidad del momento y de la situación que pone en relación personas distintas.

Siguiendo con las diferencias, aunque los “contactos” y las “palancas” desempeñan ambos una importante función de intermediación; los “contactos” se diferencian de éstas por el tipo de tarea que cumplen. Así, mientras las “palancas” representan a sus apalancados, los “contactos” solo cumplen un papel de nexo o de puente, sin que implique ningún tipo de “responsabilidad” con la persona que solicita el apoyo. Este aspecto es clave porque, a pesar que “roscas”, “palancas” y “contactos” se realizan, en la mayoría de los casos, a partir de relaciones sociales horizontales, entre iguales (por lo menos en lo que respecta a la posición social y a la formación profesional); las “roscas” desarrollan relaciones de dependencia entre sus miembros; y las palancas de subordinación, lo que, sin duda, determina la conducta de sus beneficiados. Los contactos, al contrario, privilegian el carácter voluntario de la ayuda.

“Hacer favores” se convierte en este contexto en una expresión de la solidaridad, la cooperación y el mutuo apoyo que caracteriza a las capas medias profesionales, y, además, representa un importante mecanismo de identificación y de integración. Ofrecer y dar ayuda, crea lazos y fortalece

los existentes, aumentando con ello la confianza, la valoración propia y la de las otras personas, pero, también, la posibilidad de ser protegido o ayudado en el momento en que se necesite.

No obstante, los contactos, al igual que las otras estrategias relacionales, son utilizados para “facilitar” la vida de las personas a través de acciones prácticas, concretas⁷⁰, que no están exentas del establecimiento de privilegios y desigualdades. Lo que termina redundando en una desvalorización de normas e instancias instituidas y en el favorecimiento de las relaciones personales como vías expeditas para el logro de los propósitos sociales, profesionales y laborales.

RECURSOS TÁCTICOS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y RELACIONES ESTABLECIDAS CON LOS OTROS

Recursos de los miembros de las clases medias

El principal recurso táctico con el que cuentan los profesionales adscritos a las clases medias es su habilidad para establecer relaciones sociales. El éxito de sus estrategias relacionales depende, justamente, de su capacidad de relacionarse con otros, lograr su reconocimiento y empatía.

Esta habilidad para relacionarse con los otros supone, dependiendo del tipo de estrategias relacionales⁷¹, el despliegue de otros recursos como los conocimientos profesionales, las destrezas sociales, la presentación personal, los buenos modales y, en algunos casos, la referencia al origen social y familiar. Estos últimos recursos –la presentación personal, los buenos modales y la referencia al origen social– suelen ser complementados con factores fundamentales para establecer relaciones entre miembros pertenecientes a las clases medias, como la imagen y el mutuo reconocimiento. Esto no los exime de tener un peso específico y autónomo de acuerdo a la situación.

En lo que respecta a los conocimientos disciplinares y al desempeño que las personas tienen en la realización de sus actividades laborales; ambos suelen ser requeridos eventualmente por “palancas” y “roscas” como una forma de afianzar el respaldo recibido o como una oportunidad para acceder a estas formas relacionales (ver al respecto, los requisitos que se requieren para hacer parte de roscas y palancas).

⁷⁰ Que parecen operar con una racionalidad instrumental, ajustar medios (relaciones) a un determinado fin (información, tramites, etc.).

⁷¹ Para el establecimiento de roscas y contactos puede ser, según los informantes fundamental una buena presentación personal, pero no lo es tanto para lograr la ayuda de una palanca. Así mismo las referencias familiares son claves para ser parte de una rosca o tener acceso a una palanca, pero no, necesariamente, para establecer contactos

La presentación personal, los buenos modales y el origen social, por su parte, constituyen un importante refuerzo de las habilidades relacionales que garantiza el acceso a los recursos. Al mismo tiempo, se definen modos de comportarse y relacionarse con los otros socialmente reconocidos. La valoración de la presentación personal y de los modales está ligada con el estatus de la persona, con sus fronteras culturales y morales; pues expresan ciertos valores caros a las clases medias como la corrección, el cuidado de sí mismo y del lenguaje a la hora de relacionarse con los otros. Es por eso que hacen parte del repertorio de recursos tácticos de los individuos, ya que representan marcas sociales importantes de identificación a nivel grupal.

No obstante, estas marcas no tienen sólo un sentido ostentatorio, sino que comportan referentes para crear un clima de confianza, considerado básico, para entrar en relación. Por lo menos para lograr una cierta atención inicial, es fundamental una buena presentación personal, esencialmente, por los valores morales que subyacen a la forma de vestirse y mostrarse socialmente.

La referencia al vínculo entre ciertas habilidades sociales y valores o referentes morales evidencia, por un lado, que estas habilidades no se agotan en un conjunto de formas o maneras de relacionarse; sino que suponen la adscripción a un sistema de valores morales y culturales⁷². Por otro lado, el desarrollo de estas habilidades presume el aprendizaje de códigos sociales y culturales, sin los cuales cualquiera de los aspectos que constituyen las destrezas relacionales (buenas maneras, presentación personal, normas de cortesía, etc.), van a perder su capacidad de integrar a los individuos y establecer límites con los otros.

La utilización táctica de los recursos comprende, en últimas, un conjunto de maniobras que buscan establecer y sellar relaciones, ya sea por la vía de los acuerdos y alianzas. Es así, como se realizan actividades de intermediación o el suministro de información, a través de redes, como se manifiesta en las roscas, las palancas y los contactos.

Es posible encontrar el origen de estos recursos, por un lado, en la socialización a la que se exponen los miembros, de dicho grupo, en su infancia y, después, en la adultez, en la vida profesional. Por otro lado, tienen lugar desde las posiciones que los individuos ocupan en la estructura social, ligadas a los bienes con los que cuentan y, también, desde las actividades que realizan. Ambos procesos, socialización y posición social, están estrechamente interconectados, pues la socialización no es homogénea para ningún grupo social (Lahire, 1998). Es allí, justamente, que la ubicación en

⁷² Mientras por ejemplo en las palancas dichas habilidades buscan inscribir a los individuos en un sistema general de endeudamiento, en las roscas buscan fortalecer los lazos que los integran al grupo.

la que estén, en una determinada estructura social, va a ser definitiva para facilitar el acceso a los códigos culturales que se requieren para desempeñarse bien en el grupo de pertenencia. Sin embargo, por razones analíticas, trataremos estos dos procesos de modo diferenciado.

Con respecto al proceso de socialización, se reconoce como un aspecto fundamental la labor socializadora que desempeñan la familia, la escuela y el trabajo, pues son en estas instituciones en las que se aprenden los principales códigos y prácticas necesarias para relacionarse. En este sentido, dichas instituciones dejan de ser espacios formativos o de reproducción de valores, para convertirse en mecanismos de integración y desarrollo de identidades sociales, así como en un escenario clave para el establecimiento de redes sociales. La pertenencia, entonces, a cualquiera de estas instituciones puede transformarse en un emblema o marco de referencia que habilita el acceso a la consecución o el intercambio de bienes simbólicos o materiales⁷³.

De estas tres instancias de socialización: el mundo del trabajo y la escuela, constituyen dos fuentes de referentes normativos y prácticos relevantes para los miembros de las clases medias pertenecientes a los grupos profesionales, pues conforman dos escenarios muy importantes de integración.

La posición de los individuos en la estructura social es fundamental, porque implicará, según el lugar que ocupe, un mayor o menor acceso a los bienes sociales y culturales necesarios para el desarrollo de habilidades sociales. Dicha posición en la estructura social está dada por el tipo de bienes con los que se cuente, pero, también, por las actividades que realice el individuo.

En relación con los bienes que los individuos controlan, 63 de los 70 entrevistados cuentan con algún tipo de ingreso, ya sea como resultado de algún empleo u ocupación o porque gozan de alguna pensión, aunque con una reducida participación de recursos privados. Sólo tienen propiedades 30 de los 70 informantes y negocios propios únicamente 6 de los informantes. Lo que indica que estamos frente a personas que controlan pocos bienes materiales y que el fuerte de sus recursos, en este plano, está a nivel simbólico⁷⁴. Este aspecto es necesario señalarlo, ya que patentiza la vulne-

⁷³ Al igual que el apellido, el ser egresado de una determinada institución escolar o trabajar en una determinada empresa constituye un factor de distinción, que a la vez que integra al individuo dentro de un marco de referencia valorativo, lo diferencia de otros grupos sociales.

⁷⁴ Justamente este nivel de influencia y de representación simbólica cambia según el tipo de estrategia: las roscas por ejemplo acumulan una importante fuente de poder que se deriva de la información a la que se tiene acceso, la posibilidad de incidir en las decisiones y en la obtención de ciertos privilegios. Todo este poder está sustentado en un cierto capital cultural representado en títulos universitarios, antigüedad y cierto reconocimiento que se deriva de ambos. Las palancas por su

rabilidad de los miembros de dichos grupos, relativizada por su capacidad para acumular capital cultural y social. Definitivamente, si no se cuenta con bienes materiales, es necesario desplegar los bienes y las habilidades sociales, como una forma de compensar las carencias económicas.

Los individuos desarrollan, más allá de sus actividades laborales y de entretenimiento, una marcada participación en asociaciones de tipo profesional, religioso y cultural, que incrementan su prestigio a nivel social y garantizar el acceso a nuevas redes de relaciones. En la Tabla 55 se muestran el tipo de asociaciones a los que pertenecen 42 de los 70 profesionales entrevistados:

Tabla 55. Asociaciones a las que pertenecen los profesionales

Tipo se asociación	Número de profesionales asociados
Culturales y Deportivas	8
Profesionales y laborales	10
Religiosas	7
Educativas	8
Sociales	2
Salud	2
Políticas	5
TOTAL	42

Los tres tipos de asociaciones más importantes para los profesionales son: las profesionales/laborales, las culturales/deportivas y las educativas. De estas, las profesionales/las educativas han sido fundamentales como se ha podido apreciar en el establecimiento de estrategias relacionales.

Ambos aspectos, prestigio e incremento de las redes relacionales, se traducen en una mejor ubicación social, lo que sin duda suplirá la falta de recursos materiales por un importante excedente de bienes simbólicos. Los dos, igualmente serán, fundamentales para la socialización de las nuevas generaciones.

Objetivos estratégicos

Los objetivos perseguidos en cada una de las estrategias relacionales varían de una estrategia relacional a otra. Mientras en las “roscas” el objetivo estratégico es lograr los propósitos individuales de sus miembros;

parte acumulan un tipo de obligaciones a través de lo que Coleman llama “crédito disimulado”, que se deriva de los favores realizados a sus beneficiarios. Finalmente los contactos poseen como bienes recursos informativos provenientes de sus contextos laborales o de sus redes personales.

en las “palancas” es fortalecer, a través de favores prestados, un sistema de endeudamiento personal y social que favorece a ambos agentes de la relación –beneficia los intereses de quienes solicitan el servicio de la palanca a cambio de compromiso, reconocimiento y lealtad, que la palanca puede utilizar para ampliar sus redes sociales y por tanto sus contextos de influencia–. En lo que respecta a los “contactos”, su objetivo estratégico es afianzar y ampliar sus redes sociales a través de intercambio permanente de favores o de información.

Si bien las tres constituyen, para sus usuarios formas, particulares de ayuda o de soporte, sus alcances, así como la finalidad misma de la ayuda, son distintos. Las “roscas”, al constituirse en círculos cerrados y excluyentes, tienen un alcance restringido que busca beneficiar sólo a quienes la integran. Las “palancas”, por su parte, se inscriben en un espectro social más amplio, desde el que se pretende extender las redes sociales y el crédito por los favores prestados. Este último aspecto funciona como un mecanismo de coacción, que integra a los individuos en una red de deudores que mantienen y reproducen dicho sistema. Los “contactos”, por la diversidad de vínculos que establecen, son los que menos restricciones tienen a la hora de ofrecer ayuda, pues lo que los mueve es una dinámica de intercambio cimentada en el servicio y la solidaridad.

Independientemente del tipo de estrategia a la que se haga referencia, lo que hay detrás de dichos objetivos es una gran preocupación y expectativa de parte de los miembros de las clases medias, tanto en lo que respecta al ascenso y la movilidad social, como al ponerse al abrigo de las incertidumbres de un medio hostil y fuertemente competitivo.

Vínculos establecidos con los otros

El establecimiento de estrategias relacionales está mediado por un tipo particular de lazos. Dichos vínculos suelen establecerse con personas que ocupan cargos o posiciones, generalmente, superiores o similares, rara vez inferiores y se caracterizan, además, por una duración relativa en el tiempo.

En lo que respecta al tipo de vínculos, es posible proponer dos clasificaciones, según el peso de los lazos en: vínculos débiles o fuertes; y a partir de la simetría en las relaciones en: vínculos simétricos y asimétricos.

El peso de los vínculos comporta que los miembros de las roscas, por constituir fundamentalmente círculos cerrados, desarrollan lazos fuertes afectiva y emocionalmente. Los “contactos”, al contrario, se caracterizan por establecer vínculos débiles, abiertos, los cuales se identifican por un débil compromiso afectivo, que se manifiesta en una cierta distancia a nivel relacional. Las “palancas”, por último, combinan estos dos tipos de vínculos.

Tabla 56. Estrategias relacionales y tipos de vínculos

Estrategias	Tipos de vínculos
Roscas	Fuertes
Palancas	Fuertes y débiles
Contactos	Débiles

Las estrategias relacionales integran vínculos asimétricos y simétricos. Las “roscas” y “contactos” buscan fortalecer las relaciones entre iguales, reforzando los lazos entre las personas. Al otro lado están las “palancas”, que se cimentan en el establecimiento de redes de subordinación sustentados en las diferencias que caracterizan a las personas que se relacionan. Las relaciones simétricas fortalecen, por la vía de la profundización de la relación, los vínculos establecidos, en tanto que las asimétricas, por su parte, refuerzan las obligaciones adquiridas. Obligaciones que, a la postre, parecen sellarse a través de una reconfiguración del tipo de relación instaurada, por el servicio o el apoyo prestado. De esta manera, todo lo que parece empezar como un simple servicio entre dos desconocidos, termina integrándose en un lazo más fuerte en un sólido sentimiento de amistad.

La transformación de los vínculos de apoyo en relaciones de amistad, reviste de sentido a la dominación que subyace a la práctica, atribuyéndole de un contenido distinto. La subordinación se convierte en reciprocidad, en devolución obligada por motivos afectivos. La amistad, con su principio de igualdad, entra a equilibrar las asimetrías de la relación, proponiendo una nueva interpretación en la que ambos actores son concebidos como iguales.

Es posible pensar que esta familiarización de las relaciones, por la vía de la amistad, más allá de un mecanismo de defensa y de encubrir el verdadero sentido de ésta, tiene una importante función de integración y de cohesión, en la medida en que desarrolla los lazos de pertenencia entre individuos y grupos.

La emergencia de estas formas de obligatoriedad pone en cuestión el sistema de deberes y derechos instaurados políticamente, a tal punto que los vínculos sociales se sitúan por encima de las relaciones legales.

Independientemente de las especificidades del tipo de vínculo, su duración y la posición ocupada; lo que la información permite observar es la forma cómo dichas estrategias se inscriben en diferentes campos y dominios relacionales, que van desde contextos laborales hasta políticos. Todo conlleva a la afirmación de las relaciones personales como contundentes influencias de los diferentes espacios que conforman nuestra vida cotidiana.

El tipo de vínculos varía de acuerdo a los objetivos estratégicos que se persigan. Así, el establecimiento de vínculos fuertes es fundamental para lograr mayor respaldo, porque están profundamente cargados de valores y actitudes afectivas y emocionales (incluso de carácter moral); mientras que los vínculos débiles son claves para garantizar información a nivel laboral. Ambos cumplen, sin embargo, una importante función de protección, pero en niveles distintos. Los vínculos afectivos suministran apoyo emocional; los débiles datos, informaciones que pueden contribuir en las elecciones que los individuos realizan o en sus decisiones individuales.

El establecimiento de vínculos asimétricos permite una mayor concentración de capital social, expresado en el endeudamiento que genera el intercambio de favores con personas pertenecientes a posiciones sociales subordinadas. Lo que sin duda se traduce en una mayor protección para aquellos que logran acreditar dicho endeudamiento, así como, una gran posibilidad para desarrollar logros y objetivos profesionales.

Finalmente, hay una clara relación entre los vínculos y los recursos tácticos utilizados, pues la configuración de vínculos, ya sean débiles o fuertes, requieren de habilidades sociales con acentos diferenciados. En los lazos débiles, donde el propósito, más que profundizar en una relación, es dejar una buena impresión, tiene una importante prelación la imagen personal que se transmita y los buenos modales. Para los lazos fuertes, la empatía y el establecimiento de afinidades son fundamentales para ir consolidando una relación. Los vínculos de tipo asimétrico, exigen una buena presentación personal y modales, pues son sinónimo de reconocimiento y deferencia para con el otro; asimismo, tiene una inusitada importancia las referencias personales y familiares como implantación de distinciones sociales.

Los recursos tácticos, los objetivos estratégicos y los vínculos establecidos permiten comprender el funcionamiento y la estructura misma de las estrategias relacionales, pero, sobre todo, identificar los usos y los propósitos que los individuos les atribuyen en un determinado contexto social. La utilización de estrategias relacionales está estrechamente ligada a los referentes culturales que caracterizan a los grupos medios. De lo anterior deviene el papel trascendental que le atribuyen a las relaciones en sus prácticas cotidianas, como formas de garantizar el logro de sus objetivos. La Tabla 57 presenta una síntesis de estas particularidades de las estrategias relacionales.

Tabla 57. Estrategias relacionales: cualidades de las relaciones

Tipo de estrategia relacional	Recursos	Tipo de relaciones	Fundamento sobre el cual se estructura la relación	Objetivos trazados	Forma de poder
Palancas	Habilidades para relacionarse	Fuertes y débiles	Compromiso y lealtad Sistema de endeudamiento	Ayudar a las personas y acumular créditos relacionales	Poder individual–Influencia
Roscas	Habilidades para relacionarse	Fuertes	Compromiso y conveniencia Normas y cohesión grupal Intercambio de favores	Lograr los propósitos del grupo	Poder colectivo
Contactos	Habilidades para relacionarse	Cualquier tipo de relación	Redes de solidaridad	Ayudar o colaborar a los otros	No constituye un tipo particular de forma de poder.

Conclusiones

Resultado de la débil configuración de Estado, definitorio en la sociedad colombiana, los grupos sociales utilizan las relaciones como una alternativa para compensar la incapacidad de las instituciones de salvaguardar a los ciudadanos de los riesgos de precariedad y vulnerabilidad que los circundan. Las capas medias que vivieron a lo largo de su historia en una condición permanente de vulnerabilidad, haciendo de estas relaciones un importante recurso cultural que integra y cohesiona a los individuos, asegurando su respaldo y apoyo. Esta particular concepción de las relaciones se inscribe en una definición general de las mismas que han desarrollado estos grupos. Las consideran, entonces, fundamentales para la vida social, pues constituyen la base en la que los individuos aseguran su convivencia y el logro de beneficios. Saber relacionarse supone un conjunto de prácticas, de reglas y de referentes normativos que orientan la conducta de los individuos en la consecución de “buenas” relaciones, de relaciones adecuadas a sus necesidades y expectativas.

Los aspectos que definen el arte de relacionarse son cuatro: un conjunto de habilidades –de las cuales las más importantes son las relacionales–; la adscripción a un sistema de valores morales; la confluencia alrededor de una serie de propósitos y afinidades comunes; y el establecimiento de un tipo particular de relaciones. Cada uno de estos aspectos cumple una función distinta y, a su vez, complementaria. Las habilidades procuran un conjunto de conocimientos y de destrezas a través de los cuales los individuos van a lograr conocer y mantener relaciones; los valores morales son un mecanismo de integración que se presenta a través de una lógica de la identificación, que asegura el establecimiento de nuevas relaciones y

de diferenciación, en la medida en que establecen límites y fronteras con aquellas personas con las que se considera no vale la pena relacionarse. Luego, los propósitos y afinidades comunes cumplen, como los valores morales, una importante función de identificación, aunque son, también, puntos de referencia para el cruce y generación de propuestas y actividades conjuntas. Finalmente, el tipo (de amistad, de conveniencia) y el carácter de la relación (superficiales, profundas) van a desempeñar también un significativo papel en la integración social de los individuos y en el logro de sus metas.

Todos estos aspectos configuran un esquema relacional, que muestra cómo estructuran sus relaciones los miembros de las clases medias y la manera cómo se insertan en su vida personal y social, yendo más allá de una cierta propensión por la sociabilidad en el sentido de multiplicar y diversificar relaciones (Cf. Bidart, 1999), para convertirse en una estrategia que pretende asegurar la protección y la reproducción del grupo social.

Los mecanismos que aseguran poner al abrigo a los miembros de las capas medias –contra las diferentes dificultades que conforman la vida social– son dos: el primero es de dominación y el segundo de distinción. El primero se expresa a partir de un juego de alianzas y rivalidades⁷⁵ que asegura el logro de los objetivos personales y colectivos; el segundo a través de un proceso de categorización y de establecimiento de fronteras simbólicas que permiten reafirmar la cohesión del grupo.

Las estrategias relacionales estudiadas –las “roscas”, las “palancas” y los “contactos”– están soportadas en este esquema a partir de combinatorias distintas. Así, mientras las “roscas” son formas de agrupamiento que requieren de habilidades relacionales que aseguren su cuidado y el manejo del conflicto, y de un cierto desempeño social expresado en la voluntad de actuar y procurar beneficios para el grupo. Las palancas demandan, además, de habilidades relacionales, conocimientos y destrezas profesionales. En último lugar, pero no menos importante, los “contactos” sólo requieren un cierto interés por relacionarse.

Los valores morales, por su parte, son considerados fundamentales para el establecimiento de “roscas” y “palancas”, pues a través de la lealtad, la honradez y la fidelidad, garantizan la cohesión del grupo. Los individuos apelan a estas construcciones, mediante una referencia al compromiso, para asegurar la devolución de los favores recibidos. Los “contactos”, por el tipo de relaciones que construyen –de carácter esporádico y la mayoría de las veces efímero–, no requieren de justificaciones morales, más allá del reconocimiento de un cierto principio de reciprocidad.

⁷⁵ Que se manifiestan claramente en la forma en que se estructuran las roscas y las palancas y en la forma como operan.

Los propósitos y afinidades comunes –además de tener una importante función de identificación y cohesión al interior de roscas y de palancas– son el motivo de su constitución. Los “contactos”, por el contrario, no requieren para su funcionamiento ni la convergencia ni la comunión de intereses, porque lo que activa su consecución es la satisfacción de necesidades concretas como la información y la realización de trámites.

Finalmente, con respecto al tipo de relación, mientras las roscas y las palancas ahondan en relaciones profundas y fuertes, los contactos priorizan las relaciones débiles y superficiales, pues éstas garantizan una mayor posibilidad de información y de conocer nuevos contactos.

Dichas combinatorias varían en el tiempo y cambian según las condiciones que determinan a sus usuarios: la posición que ocupan en la estructura laboral, el tipo de funciones que desarrollan y las actividades que realizan. Así, dependiendo de sus habilidades relacionales, de sus nexos familiares y profesionales e incluso de la institución de la que se egresa, algunos informantes tienen la posibilidad de mezclar sus estrategias relacionales para lograr sus propósitos personales y laborales. Con todo, es posible encontrar personas que están insertas a la vez en una rosca y tienen la posibilidad de recibir ayuda de varias palancas; otras con menos recursos relacionales estarán supeditados a la información que les pueda suministrar un contacto o a lograr, muchas veces a través de la ayuda de otras personas, el apoyo de una palanca.

En la medida en que constituyen mecanismos que pretenden garantizar la protección de sus usuarios. Los individuos utilizan –dependiendo de la situación, del tipo de problema a resolver y, en general, de los recursos y las relaciones con las que se cuentan– sus estrategias relacionales, de modo indiferenciado, con el único fin de garantizar el logro y el alcance de sus objetivos. Como lo evidencian los testimonios de los informantes, el uso de las estrategias relacionales no es excluyente y es posible encontrar personas que pueden combinar su inserción en “roscas” y la utilización de recomendaciones o de “palancas” de influencia directa.

La manera como los individuos fusionan y adaptan sus esquemas relacionales, de acuerdo a las condiciones que poseen y los contextos que los rodean, elaboran el andamiaje sobre el que se estructura el uso estratégico de las relaciones. Todo esto comprende un conjunto de recursos tácticos, unos objetivos estratégicos y un tipo particular de relaciones que se entablan con los otros, desde los que se formalizan los diferentes elementos que atienden la acción estratégica de los individuos.

TRAYECTORIAS BIOGRÁFICAS Y RETRATOS INDIVIDUALES

Inmersos en un mundo social configurado a través de redes de relaciones, los miembros de las clases medias, como otros grupos, definen el uso que hacen de sus relaciones por medio de las prácticas y actividades que realizan en los diferentes escenarios (laborales, educativos, familiares, etc.) en los que interactúan. De esta manera, las relaciones se insertan en sus vidas personales como parte integral de sus trayectorias ocupacionales, educativas, familiares, etc., configurando las diferentes dimensiones que constituyen la biografía de los individuos.

El presente capítulo, que comprende la última parte del documento de la investigación, intenta completar el recorrido conceptual y analítico desarrollado en las tres partes anteriores, haciendo énfasis en los aspectos *dinámicos* que conforman las estrategias relacionales. Para ello, se propone un trabajo de definición de trayectorias biográficas que se traduce en la construcción de 9 retratos, desde los que se definen los usos históricos que los miembros de las clases medias, de tres generaciones distintas, hicieron de las estrategias relacionales en la sociedad colombiana.

El análisis de los retratos se plantea a partir de los contextos delimitados en la primera parte del documento, permitiendo de esta manera integrar la emergencia de los retratos individuales a unas determinadas condiciones económicas, políticas y culturales, que caracterizaron las transformaciones de las clases medias profesionales en la sociedad colombiana, en los últimos 56 años.

LA DINÁMICA DE LAS ESTRATEGIAS RELACIONALES: PERMANENCIAS Y TRANSFORMACIONES DE TRES GENERACIONES DE PROFESIONALES ADSCRITOS A LAS CLASES MEDIAS

Los grupos profesionales tuvieron en Colombia, históricamente, un crecimiento sostenido y una cierta estabilidad en el mercado de trabajo. No obstante, con los procesos de reestructuración económica y de reforma laboral que se originaron en el ámbito público y privado, a principios de los años 90, la situación laboral de los profesionales se vio afectada por las nuevas condiciones derivadas de los procesos de flexibilización laboral, por un relativo estancamiento y deterioro de la capacidad de compra; y en el caso del sector público por una disminución de la oferta de trabajo.

Las condiciones en las que hoy desarrollan su vida laboral, los profesionales contrastan muy bien con las que enfrentaron las primeras generaciones procedentes de las nuevas clases medias. Estas condiciones se caracterizaron por un incremento de la oferta de trabajo, mejores ingresos y una relativa estabilidad que les permitió, a muchos de ellos, hacer una carrera en las empresas o instituciones a las que se vincularon.

Pese a sus diferencias, ambas generaciones se identifican por su dependencia salarial, su vulnerabilidad frente a los cambios en el mercado y las dinámicas económicas; y por un sistema de valores que hace de la educación y la decencia un podio en el que se delimitan sus fronteras simbólicas de clase.

Esta segunda parte del análisis, tiene como propósito evidenciar los usos que los actores hacen de sus estrategias relacionales, intentando conocer los motivos personales que subyacen a su utilización, así como las condiciones en las que se despliegan dichos recursos para garantizar el logro de sus objetivos. Para realizar dicha tarea, se trabajó con tres tipologías distintas de profesionales, bajo la premisa que los cambios sociales y económicos característicos de la sociedad colombiana transformaron su vida laboral y personal, lo que incidió en la utilización de sus estrategias relacionales. Como los contextos de vulnerabilidad que generan los nuevos procesos de cambio no son iguales para todas las personas, porque no todos cuentan con los mismos recursos ni con la misma lectura de la situación para enfrentarlos; no es posible homogenizar a los individuos integrándolos en categorías excluyentes que pretenden concentrar todas los atributos de un tipo particular de actores en una misma denominación.

Las tipologías (retratos), que se proponen a continuación son una muestra de la diversidad de formas en que los actores, a partir de sus respectivas trayectorias personales y laborales, reaccionaron frente a las transformaciones sociales, económicas y políticas propias de la sociedad colombiana actual.

Ubicados en distintos momentos temporales (Bertaux, 1997), estos retratos intentan mostrar –a través de una articulación entre el tiempo biográfico de los informantes y el tiempo social e histórico en que les toco vivir– las diferentes condiciones existenciales que tres generaciones de profesionales han tenido y cómo han resuelto sus problemas y dificultades, principalmente los relacionados con su inserción en el ámbito laboral.

Contextos

Si bien la vulnerabilidad es una condición estructural que ha caracterizado la historia de las clases medias en la sociedad colombiana, los individuos gestionan dicha condición de acuerdo a los contextos o escenarios económicos, políticos y sociales que les tocó vivir, (Ver primera parte, aproximación histórica). Estos contextos intentan enfatizar sobre las circunstancias generales que enfrentaron las distintas generaciones de grupos profesionales. Entendiendo que es, justamente, a partir de un determinado tipo de eventos económicos y sociales que los profesionales han tenido que desarrollar sus estrategias relacionales para ponerse al abrigo y adaptarse a un mercado cambiante.

Los contextos o escenarios, en los que es posible presentar el desarrollo de los grupos profesionales pertenecientes a las capas medias, son tres: 1) del ascenso, que se caracteriza por una amplia oferta de trabajo, condiciones laborales adecuadas y un apoyo de los sectores empresariales a la formación profesional; 2) de transición, que si bien recoge los beneficios del contexto anterior, enfrenta los cambios del advenimiento de un mercado global en una sociedad fuertemente golpeada por la violencia y la corrupción política; y finalmente, 3) del declive, que se distingue por una pérdida de las ventajas laborales obtenidas, el desmonte de las organizaciones sindicales, la reducción del mercado de trabajo y el estancamiento de la base salarial.

Ninguno de estos contextos supone etapas o fases históricas determinadas, son, mejor, coordinadas temporales en las que convergen tiempos vitales y cronológicos que muchas veces muestran el mantenimiento o la supervivencia de condiciones específicas de un determinado escenario. Dicho de otro modo, los contextos coexisten, no desaparecen de un escenario al otro; sino que es posible encontrar individuos en un nuevo entorno que son portadores de los valores y los puntos de vista característicos del contexto anterior.

Los profesionales en ascenso: casa, carro y beca

La generación de profesionales que se inscriben en esta primera etapa se insertó en el mercado laboral a fines de los 50 e inicios de los 60. Inscritos en un contexto de crecimiento económico y de expansión de la educación, que inicia después de los años 50, con el desarrollo y consoli-

dación de la industria nacional y con las políticas de modernización de la educación superior que se venían aplicando desde la década de los 40; esta generación de profesionales son los beneficiarios del modelo de sustitución de importaciones que definiría el evolución económica de los países latinoamericanos hasta los años ochenta.

A diferencia de los profesionales de décadas pasadas que pertenecían a las clases sociales altas, las generaciones de profesionales —que florecieron después de los sesenta— provenían en su mayoría de sectores bajos, pues incluso los hijos de las familias de empleados del gobierno o del comercio a penas sobrevivían por los bajos salarios que les pagaban y por la falta de voluntad de implementar las disposiciones legales, muchas de ellas, como la carrera administrativa ya sancionadas en la década de los treinta, que regularon su oficio.

Partícipes de una política de desarrollo sustentada en el vínculo entre educación y trabajo —que fue vigorosamente difundida por las organizaciones empresariales de ese entonces—, los miembros de esta generación se formaron como profesionales mientras desempeñaban sus funciones en las organizaciones. La motivación radicaba en lo conveniente de las ayudas que las empresas brindaban a sus trabajadores para la continuación de sus estudios, por las posibilidades de ascenso que representaba la culminación de una carrera profesional, pero, sobre todo, por una convicción en las bondades de la educación, como motor de impulso y mejoramiento social —fuertemente inculcada en los sectores medios desde la década de los treinta—.

El apoyo a los procesos formativos de los trabajadores no fue similar en las instituciones del Estado, pues aunque muchas de ellas ofrecían subsidios y facilidades a sus trabajadores, el ascenso no estaba supeditado a la formación ni a la experiencia alcanzada; sino a los avatares de la política. Eran en los directorios políticos donde se nombraba y se destituían a los servidores públicos.

A pesar de la injerencia de la política sobre las instituciones públicas, muchos de estos empleados lograron garantizar —por sus nexos y padrinos políticos, pero también porque se organizaron los sindicatos de empleados y servidores públicos (años 70)— una cierta estabilidad laboral en las instituciones del Estado, similar a la que desarrollaron los profesionales en las empresas privadas. Los profesionales, gracias a las políticas de las empresas, pudieron desarrollar una carrera laboral, en la que iban ascendiendo por antigüedad y por la formación obtenida.

Con una política de contratación que protegía a los trabajadores y con una oficina de recursos humanos que garantizaba el mejoramiento de las condiciones de vida de los empleados y de sus familias; el mundo laboral de estos profesionales transcurría estable y con una relativa tranquilidad.

Así, las bonificaciones provenientes de la antigüedad en las empresas e instituciones del Estado, lograron mejorar sus condiciones de vida, adquirir una propiedad y asegurar el estudio de sus hijos.

Las condiciones laborales con las que contaron, no los eximieron de utilizar, sobre todo al inicio de su vida profesional, recomendaciones⁷⁶, palancas y contactos para concertar un empleo. Sin embargo, mientras en las organizaciones empresariales, se implementaron criterios de contratación inclinados, en mayor medida, a la formación y a las características del cargo, que sumados a la estabilidad y al tipo de contrato obtenido (contrato a término indefinido), reducían la “necesidad” de recurrir a las relaciones para el logro de sus propósitos personales y profesionales. En el sector público, la asignación de un puesto siguió supeditada a las relaciones políticas de los funcionarios, pues aunque los sindicatos de empleados lograron ejercer algún tipo de control sobre su estabilidad y permanencia, la contratación continuó siendo monopolio de los partidos políticos.

Los cambios en el modelo económico que generó el ajuste neoliberal en la sociedad colombiana en la década de los noventa, transformó profundamente el mercado laboral y el funcionamiento de las organizaciones empresariales, trayendo como resultado: la terminación de los contratos laborales de miles de empleados que habían trabajado en ellas después de veinte y más años de servicios. Indemnizados por las empresas e instituciones en las que trabajaron, muchos de ellos, a pesar de su experiencia, no pudieron engancharse de nuevo y tuvieron que lanzarse a la aventura de crear sus propias fuentes de empleo, hasta completar el tiempo que requerían para alcanzar la jubilación.

Alfonso

Alfonso es un economista de 55 años casado y con dos hijos profesionales. Proveniente de una familia humilde de la ciudad de Popayán, situada en el Departamento del Cauca, tuvo que trasladarse con su padre y con su hermano, después de la temprana muerte de su madre, al Departamento del Valle. Allí se ubicó en el municipio de Yumbo, donde con muchos esfuerzos pudo realizar hasta cuarto año en una institución de bachillerato comercial. “Alguien nos convenció allá en Yumbo de que siguiéramos un bachillerato comercial por cuanto ese bachillerato comercial nos iba a servir para que más adelante nosotros con nuestro propio trabajo pudiéramos lograr terminar los estudios, entonces llegado el cuarto de bachillerato que era en esa época el grado que se necesitaba para empezar a trabajar (...) entonces eso nos daba la facilidad que al terminar el cuarto pudiéramos trabajar y seguir

⁷⁶ Estas recomendaciones que eran solicitadas por las organizaciones empresariales en la época, más que una referencia política o una garantía de conocimiento o experiencia sobre un determinado ramo de la producción o del trabajo, constituían un aval sobre la conducta moral de los futuros trabajadores.

estudiando”. Por la difícil situación económica que atravesaba su familia, una vez concluidos sus estudios, comenzó con el apoyo de uno de sus primos a buscar trabajo en la ciudad de Cali.

Al respecto señala Alfonso: “había que empezar a trabajar porque mi papá nos había ayudado a sostener con mi tío y la esposa de mi tío, pero no garantizaba a nadie el bachillerato porque era muy largo el periodo para que siguiéramos dependiendo de mi papá y mi tío porque no eran, los ingresos no eran muy buenos”.

Después de visitar diferentes entidades financieras, donde ofreció sus servicios como mecanógrafo y sus conocimientos básicos en contabilidad, se enganchado para trabajar como auxiliar administrativo en el Banco Industrial Colombiano. “Yo me presenté a trabajar gracias a un primo que influyó mucho en mí, que me decía primo vamos a conseguir trabajo, usted con ese cuarto de bachillerato está sobrado. Si yo puedo conseguir que estudie solo quinto de primaria y he trabajado en Bancos, yo le aseguro que a usted en un Banco lo reciben facilito”.

En esta corporación permaneció 2 años, de 1966 a 1968, tiempo en que, con el apoyo de la entidad, concluyó sus estudios de bachillerato. “Una vez entré al Banco yo dije tengo que seguir estudiando, yo dije Santa Librada era el colegio rey de Cali, era público, aquí no había Colombo Británico, ni Bolívar, ahí no valía nada, era Santa Librada de donde habían salido grandes políticos y dirigentes del país (...) El Banco me ayudó para quinto, sexto y séptimo, era poquito en aquella época porque Santa Librada era un colegio público, sin embargo, me dieron beca para terminar mi bachillerato”.

Durante su estadía en el Banco, Alfonso se interesó por el comercio exterior, aprendió a hacer cartas de crédito, llevar certificados, pues muchas veces se quedaba después de terminado su horario de trabajo para aprender todo lo relacionado con el tema. Debido a la muerte de uno de los miembros de la sección, fue solicitado por el jefe de la misma para que se integrara el grupo; el gerente, sin embargo, consideró que Alfonso todavía era muy joven y le faltaba “carrera bancaria” y fue enviado a trabajar en la área de ahorros en una sucursal del Banco en un barrio de la ciudad.

“Estando en ese Banco, cuenta Alfonso, yo me aburrí porque no me dieron otra posibilidad, me desmotivó (...) en ese Banco entraba mucho mensajero de mucha empresa, entonces yo dije hombre estos mensajeros son buena fuente de información, entonces como iban a sacar cheques porque yo trabajaba con cheques y ahorros, entonces yo les preguntaba, si llegan a necesitar una persona por allá, que sepa de contabilidad o mecanografía, me avisas que yo sé de todo eso”.

La información solicitada a los mensajeros pronto dio resultados y tuvo la posibilidad de presentar entrevista en una importante empresa del ramo editorial. “yo salía a presentar pruebas a Publicar, Publicar fue la empresa donde trabajé toda la vida. Así fue que fui a dar a Publicar, cuando me di cuenta que era una empresa de Carvajal, yo me emocioné, porque Carvajal era lo mejor de esa época”. Aunque fue contratado para trabajar en el área administrativa de la empresa, Alfonso empezó a interesarse por las ventas.

“Me di cuenta que en ventas se pasaba sabroso, los vendedores ganaban buena plata, les daban regalos, les daban premios, les hacían fiestas, les daban de todo y los otros trabaje y trabaje y los vendedores gócela y gócela, entonces yo dije que quería ser vendedor”. El interés en las ventas lo llevó a realizar, entre 1971 y 1974, cursos de en el SENA y en otras instituciones de capacitación que se formaron en la ciudad para tal fin.

Pese a su interés por las ventas, Alfonso rápidamente comprendió que si quería progresar en la empresa debía hacer una carrera profesional. Al respecto dice Alfonso “si yo quería progresar en Carvajal–Publicar tenía que ser con una carrera, porque en Carvajal me codeaba con los profesionales y yo no era profesional, era técnico. Uno veía que todo el que tiraba para arriba, es economista, es que este es ingeniero industrial es que este es administrador de empresas”. Fue así como decidió estudiar economía en la Corporación Universitaria Autónoma de Occidente, única institución que ofrecía esta carrera en horario nocturno.

Aunque no le fue fácil entrar a la universidad, inició sus estudios de economía en el año de 1976 y se graduó en 1982. “Hice mucha fuerza para entrar a la Autónoma, tuve que valerme de una amiga que trabajaba allí dentro, porque la Autónoma se daba el lujo de escoger, eran tantas las solicitudes y era la única universidad que tenía economía de noche, que eso eran montones”.

Estudiar y trabajar fue una dura prueba que logró superar, gracias al apoyo de la empresa que subsidiaba parte de sus estudios y de su familia. Incluso sacrificando el poco tiempo libre que le quedaba para permanecer con su esposa y sus dos hijos. Empezando a estudiar economía y debido a su interés por las ventas, pidió un traslado a la sección de ventas de la empresa que le fue concedido.

Trabajar en ventas no fue una tarea fácil no sólo por su poca experiencia en el área, sino porque, además, era el único que realizaba estudios profesionales en dicha sección. Esta situación le trajo dificultades en las relaciones con su jefe, que a duras penas había terminado sus estudios de bachiller y con quien tenía permanentes discusiones sobre las actividades que realizaban los vendedores. Sin embargo, sin ser el mejor vendedor, Alfonso mantuvo un discreto rendimiento que le permitió mantenerse en el puesto. Entre 1976 y 1978, gracias a las facilidades de crédito que los bancos le ofrecen a empleados de su rango, adquiere primero su carro y después una casa en una nueva unidad residencial situada al sur de la ciudad, zona considerada, por ese entonces, de gran desarrollo urbanístico.

Aburrido en la sección de ventas y en vista de que no fue tenido en cuenta para un ascenso, solicitó de nuevo, en 1989, un traslado pero de una empresa a otra. Dicha solicitud, como resultado de la gestión de un alto ejecutivo de la empresa, fue aprobada. “Un día que estaba en Carvajal, uno de Publicar entraba mucho a la otra empresa, trabajé un día con un duro allá, me le senté y me dijo que si quería trabajar allá con él en ventas, en un producto muy verraco, pero lo acepté y me fui a dar allá a Carvajal en un producto nuevo electrónica colombiana” En su nuevo cargo fue nombrado gerente

de ventas y su tarea fue la de posicionar productos electrónicos realizados a nivel nacional.

Con la política de apertura económica, que asumieron a partir de 1991 los sucesivos gobiernos, ingresó al país tecnología de bajo costo, con la cual difícilmente las empresas nacionales podían competir. Esta situación llevó a la empresa a tomar medidas económicas que permitieran paliar la crisis. Aunque a muchos empleados les fueron cancelados sus contratos, Alfonso logró por su antigüedad establecer un acuerdo económico con la empresa, permitiéndole retirarse después de 30 años de servicios, en 1997. “El arreglo consistió en que te vamos a dar tanta plata bajo estas condiciones, te vamos a dar tantos millones y vos tenés que pasar la carta de renuncia sin decir que esto es un arreglo”.

Con el dinero que recibió y con el apoyo de su esposa, montó dos restaurantes de los cuales hoy todavía viven. Como muchos de su generación, pasó toda una vida adscrito a una institución, en la que se hizo como persona y como profesional y a la que le fue leal, pues hizo que se desempeñara, no sólo laboralmente, sino acumular una pequeña renta y garantizar la educación para sus dos hijos. “Yo quería mucho la empresa, de corazón, yo recuerdo que entrevistaron a don Jaime Carvajal hace muchos años y le preguntaron: si un comando guerrillero aparece por estas lomas y llega a Carvajal y secuestra a un Carvajal y lo tiene ahí retenido y se lo va a llevar, usted que cree que pasaría, el respondió: saldrían todos los empleados, rodearían la empresa y no, nos dejarían secuestrar y es cierto, yo hubiera hecho eso”.

Ad portas de su jubilación considera el trabajo como “el mayor y más hermoso capital de una empresa”, donde las personas pueden desarrollar su talento y creatividad, por eso valora a la gente que tiene la cualidad de sorprender, porque hacen las cosas idóneamente. Opina lo contrario de los que tratan de sobresalir pasando por encima de los demás y engañando. Una vez obtenga la jubilación tiene pensado vender los restaurantes y migrar del país a los Estados Unidos, donde reside su hija mayor con su esposo y sus dos nietos.

Armando

Funcionario hace 36 años de la Contraloría General de la República, economista, casado y con dos hijos, Armando (57 años) es uno de los últimos beneficiarios del antiguo sistema de pensiones –que permitía pensionarse a las mujeres a los 50 años y a los hombres a los 55– y hoy está a la espera que en los próximos meses le llegó la resolución de jubilación.

Proveniente de un hogar de clase media, de padre empleado público y madre ama de casa. Gracias a los nexos políticos de su padre, Armando y sus 4 hermanos pudieron gozar de una vida relativamente cómoda. A los 19 años una vez concluidos sus estudios de bachillerato, fue nombrado en la Contraloría por una representante que le ofreció el cargo a su padre. Al respecto dice: “A la Contraloría entré por los nexos políticos que tenía mi papá con una Representante del Valle, quien le ofreció a mí papá un cargo

para algún allegado a él, algún familiar, algún hijo, es decir, en ese entonces se ofrecían los cargos no es como hoy en día, le decían tengo un cargo para un familiar tuyo, un hijo tuyo, es decir el cargo se me ofreció y yo lo acepté”. Los puestos públicos en esa época, inicios de los años setenta, eran distribuidos y asignados por los políticos a partir del apoyo recibido en las campañas o por deferencia o amistad con sus copartidarios.

Con el aval político y con sus estudios de bachiller, Armando empezó a trabajar en la Contraloría como Revisor Fiscal en el Aeropuerto Internacional de Palmaseca. En este cargo estuvo 14 años, luego fue auditor del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, posteriormente, del Comité de Cafeteros; y en los últimos 12 años, con las transformaciones realizadas a la institución, hoy trabaja como auditor de las entidades públicas del municipio de Cali.

Como muchas instituciones del Estado, la Contraloría ha sido una entidad fuertemente supeditada a los vaivenes de la política, al punto que ni la contratación, ni el sistema de ascensos pasaban directamente por la institución, ni tenía en cuenta los meritos de los funcionarios; sino que eran decididos en los directorios políticos. “Los ascensos se conseguían en ese entonces no por la capacidad del empleado sino por la habilidad que tuviera el jefe político (...) a mí me tocó ver—dice Nelson— personas que de pronto sabían firmar únicamente y llegaron a ocupar altos cargos en la Contraloría General de la República porque tenían el beneplácito del jefe político”.

Paralelamente, a su inserción en el mundo laboral —sin tener todavía muy claro en que le interesaba proyectar su vida profesional—, inició estudios de Topografía en la Universidad del Valle. Rápidamente, por las características de la carrera y el tipo de trabajo que desempeñaba, se dio cuenta que la Topografía no había sido una buena elección. Así, en ese mismo año, 1970, empezó a estudiar Economía en la Universidad San Buenaventura, hasta 1973, año en que se retiró de esta universidad por razones laborales. En 1974 ingresó a la Universidad Autónoma, a continuar sus estudios de Economía hasta 1978, año en que se graduó.

“El grupo de estudiantes que empezamos en la Universidad Autónoma, todos trabajábamos y la gran mayoría tenía sus obligaciones familiares, su esposa, sus hijos, es decir personas que iban a estudiar, sabían a qué era que iban a la universidad, a una formación y de esos compañeros, un gran número de personas desempeñó altos cargos en el sector público y privado”. Durante su vida universitaria, enfrentó las dificultades típicas de quienes estudiaban y trabajaban a la vez. Acerca de esto afirma: “yo salía a las 10 de la noche de estudiar y tenía que irme inmediatamente para el aeropuerto, porque me tocaba atender vuelos internacionales a las 2, 3 de la mañana”. Pese a ello y a algunas dificultades con la informática, logró concluir sus estudios satisfactoriamente.

Paradójicamente, en los últimos años ha utilizado su formación profesional en el trabajo, porque cuando se graduó el tipo de funciones que realizaba estaban centradas en el seguimiento de las normas y no en el análisis económico de las decisiones. Esto, sin embargo, no significó un problema para

que recibiera un subsidio económico por parte de la institución para seguir su carrera profesional. “Había facilidades en el tiempo y había algunos reconocimientos económicos para ayudarlo a uno a sufragar los gastos de la universidad. El gobierno estaba empeñado en capacitar a sus empleados, hoy en día eso no se ve, eso ya no se ve”.

Después de 23 años de servicio y gozando de una cierta estabilidad laboral en 1994, luego de un proceso de reestructuración, Armando –junto con 10.500 empleados más de todo el país– fue despedido de la Contraloría. Era la década de los noventa, época en que inició la implementación de la apertura económica y, con ella, la reforma del Estado. Como resultado de ese proceso, unas entidades fueron vendidas a organismos privados, otras se transformaron y algunas simplemente desaparecieron.

Indemnizado por el tiempo trabajado, permaneció un año sin empleo hasta que, gracias a las amistades políticas de su padre y por la experiencia que tenía en el cargo, fue llamado de nuevo a trabajar en la Contraloría, pero esta vez a nivel municipal y con un cargo de libre nombramiento y remoción.

Una vez posesionado en 1995, con otros compañeros de la Contraloría, empiezan a gestar la idea de crear un Sindicato en la institución que protegiera sus derechos ante nuevos procesos de reestructuración y que garantizará, en términos generales, la defensa del trabajador. Fue así, como el 9 de abril de 1998, se realizó la primera Asamblea del Sindicato teniendo como objetivo principal lograr con las directivas de la institución la nivelación salarial: “porque debido a los vaivenes de la política–cuenta Armando– habían empleados que tenían unas ventajas más que otros, es decir llegaban con ciertas ventajas laborales entonces muchos de ellos lograban que el padrino político les hiciera reconocer una prima técnica o les reconocieran unos gastos de estudio, mientras que el que no lograba eso pues estaba, aunque desempeñara el mismo cargo, en desigualdad salarial, entonces se logró hacer un movimiento para hacer un ajuste de nivelación salarial y que todos quedáramos en las mismas condiciones”.

En el año 2001, luego de un nuevo proceso de reestructuración en el que se disminuyó la planta de empleados de 523 a 265, el cargo de Armando fue suprimido. No obstante, como hacía parte de las directivas sindicales y estaba protegido por el fuero sindical, siguió trabajando en la institución hasta el 2007 como empleado provisional. Fecha en la que mediante un acuerdo suscrito por el Consejo Municipal de la ciudad, fue creado de nuevo el cargo y reintegrado a la planta de personal de la entidad.

Considera que el trabajo “es la base de la vida”, por eso se identifica con las personas honestas y responsables que asumen su trabajo con seriedad. Se distancia de aquellos que no asumen sus funciones y aprovechan cualquier oportunidad para evadirse de su actividad laboral.

Empleado público toda su vida, Armando, pese a sus dificultades, se mantuvo protegido a la sombra del pasado político de su padre. Hoy próximo a obtener su jubilación, lo “certifica” una vejez tranquila, por lo menos en lo que a afujías económicas se refiere, ve con preocupación el futuro laboral

de sus hijos; especialmente de su hija, quien no ha contado con ningún tipo de protección ni con el apoyo de ninguna organización. “Mi hija que es una profesional gana un salario mínimo en un Banco, donde está siendo explotada, donde no se le respeta horario, donde tiene que, como me ha tocado muchas veces, ir a recoger a las 12 de la noche”. Sabe que los buenos tiempos terminaron y que hoy más que nunca el trabajo es una forma de explotación que no le asegura el bienestar a nadie.

“Hoy en día acceder a un cargo público es totalmente difícil, porque, pues, uno tiene que someterse no solamente a los vaivenes de la política sino que tiene que tener un cierto perfil y someterse no a lo que decían antes que eran los cargos de carrera o de libre nombramiento sino acceder a contratos de término de meses, digamos así de 2, 3, 4 meses, de acuerdo a la voluntad del magnador y eso ha hecho más difícil no solamente al profesional, sino al obrero raso, al trabajador raso”.

Julio

Hijo de un zapatero y de una vendedora de un almacén de calzado, Julio – Contador Público de 65 años– creció junto con sus 9 hermanos en la ciudad de Cali. Pese a las dificultades económicas de su familia, el padre de Julio procuró ofrecer a sus hijos una mínima educación, por eso él y su hermano mayor alcanzaron a estudiar hasta el tercer grado de bachillerato en uno de los colegios públicos más prestigiosos de ese entonces: Santa Librada

“Aquí había en Cali, cuenta Julio, dos o tres colegios: el Berchman, el San Luis, el Fray Damián, los colegios privados eran escasos y uno procuraba hacer su primaria y llegar a la secundaria, que era ir al colegio Santa Librada”.

La ciudad en la que Julio vivió su niñez, en la época de los cuarenta y de los cincuenta, todavía presentaba las características de un pueblo grande. “Cali era una ciudad, con muy pocas ofertas de empleo y la mayoría de la gente que yo conocí cuando estaba muchacho era gente artesana, existía el sastre, la modista, existía el tipo que pintaba, el repellador, el pega ladrillos, la persona que hacía trabajos de albañilería”. Con muy poco desarrollo industrial y comercial, para ese entonces, el principal empleador era el Estado, por eso muchos jóvenes soñaban con trabajar en la Alcaldía, la gobernación o con ser profesores –esta última muy valorada por la comunidad.

Retirados de Santa Librada, ambos hermanos buscaron trabajo para ayudar a su padre a sobrellevar los gastos del hogar. Julio consiguió trabajo como mensajero en un consultorio dental, que era además el único puesto posible al que podía aspirar un joven de su edad (entre 15 y 16 años). “En el tercer año, mi papá ya no estaba en condiciones de sostenerme, porque había llegado como se dice a completar casi 10 hijos, entonces todos estábamos muy pequeños y mi papá pidió auxilio y esa pedida de auxilio era que fuéramos a ganarnos la vida mi hermano mayor y yo”.

Mientras trabajaba en el consultorio por sugerencia de su jefe, entró a estudiar mecanografía y recibió algunas clases de comercio. Ambos conocimientos, junto con el manejo de las cuatro operaciones aritméticas, cons-

tituían los principales requerimientos que debía tener una persona cuando iba a solicitar trabajo.

Gracias a la recomendación de una tía que trabajaba como secretaria en un Laboratorio de la ciudad, fue contratado como mensajero. Dice Julio “se presentó la oportunidad de un mensajero, me llamaron, yo presenté los exámenes, los pasé y me dejaron enganchado allí por la ayuda que me dio mi tía”. Allí trabajó 4 años, entre 1957 y 1960. Como hizo en el primer empleo, Julio aprovechó su vinculación laboral para continuar estudiando y se matriculó en el SENA a estudiar para auxiliar de contabilidad. El trabajo en el Laboratorio le permitió ganar mucha experiencia, pues desarrolló, además, de la mensajería múltiples actividades: auxiliar de bodega, cartista y hasta facturación. Esto le permitió poner en práctica lo aprendido y profundizar sus conocimientos contables.

La llegada de un nuevo gerente al Laboratorio significó el despido de varios de sus empleados, entre ellos Julio. No pasó, sin embargo, mucho tiempo desocupado, hasta que por un aviso clasificado se dio cuenta que una empresa fabricante de sombreros estaba necesitando una persona con su perfil. Se presentó a la empresa, hizo el examen y fue contratado inmediatamente. Al respecto Julio cuenta: “Voy a trabajar allá (Fábrica de sombreros) y en esa época no existía la computadora, todo era manual y cualquier documento que tuviera que contabilizar pues tenía que hacerlo a mano, vaciarlo en los libros de la contabilidad, todas las transacciones se anotaban, ya fuera una venta, una compra, una información, todo eso se sentaba en un libro, todo eso era manual y había que llevarlo como se dice con mucha curia el manejo de los papeles”.

En la fábrica de sombreros Julio trabajó hasta 1966, época en que las directivas de la empresa, ubicadas en los Estados Unidos deciden cerrarla por las continuas huelgas que organizaron sus obreros. Con el retiro de la empresa del país, se acaba el trabajo para Julio quien queda de nuevo vacante. Después de casi un año sin empleo, el antiguo jefe del área de contabilidad lo recomienda para un puesto en una empresa procesadora de alimentos: MAIZENA. Allí hace un examen que aunque no aprueba, le ayuda a ingresar a la que sería la empresa en la que trabajaría el resto de su vida: QUAKER –una multinacional norteamericana dedicada a la producción y distribución de cereales.

Después de haber aprobado los exámenes de rigor con el gerente de la empresa, Julio debe realizar una segunda entrevista con el gerente de personal, quien a su vez delega a su asistente la realización. Casualmente la persona que tenía que realizarle la entrevista a Julio era un jugador de fútbol muy conocido en ese momento, que había jugado con un primo suyo, gracias a dicha relación Julio obtuvo su puesto. “Yo llego allá y lo saludo y me dice ah vos sos primo de un jugador de fútbol de aquí de Cali, muy conocido que jugó en el Boca Juniors, un muchacho que en vida le llamaban “alpargate”, “alpargate” Ramírez, entonces si claro yo lo conozco a él porque somos familiares, que grado de familiaridad tenés con él? No yo soy primo de él.

Ahh vos sos primo de él y ese señor por la familiaridad que encontró con él, me dio el trabajo”.

“Yo llegué allá a QUAKER y la verdad es que te digo, conseguir un empleo en esa época, aunque había más que hoy, yo diría que no era fácil, había que buscarse la palanca, era muy usual que a ti entre más te conocieran personas, entre más tuvieras algo que mostrar, algo que hiciste, eso pesaba y la verdad que yo lo único que podía ofrecer era lo que había aprendido”. Una vez en QUAKER, el principal requisito que le coloca el gerente para seguir en la empresa es que termine su bachillerato, con ese propósito Julio se matricula en un colegio nocturno al norte de la ciudad. Al año de haberse vinculado en 1967, Julio se casa con Adiela una joven que trabaja como operaria en un laboratorio.

En 1969, su padre muere, dejando en serias dificultades económicas la familia. A Julio y a su hermano mayor les corresponderá la responsabilidad de velar por sus hermanas, pero también por sus propios hogares recién conformados. Julio recuerda este período como una época bastante difícil, sobre todo para sus hermanas que tuvieron que sufrir muchas carencias. “Esa fue una época verraca, cuenta Julio, eso fue duro, porque la verdad a esas niñas les tocó como se dice pasar por muchas angustias, carencias, carencias, que de alguna manera las únicas personas que podíamos como se dice soportar, éramos los dos hermanos hombres”. En vista de la situación la mayor de las mujeres logra engancharse como secretaria en una industria de alimentos, lo que alivianó la carga de los dos hermanos y mejoró la situación de la casa paterna. Haciendo referencia a la contratación de la hermana, anota: “creo que también por la amistad que mi mamá tenía con alguien allá del barrio donde ellos vivían, le ofrecen un trabajo a mi hermana y ese trabajo como secretaria, creo que fue el primer trabajo que tuvo”. Por esa misma época, inicios de los años 70, el hermano mayor de Julio migró para los Estados Unidos, empezando un proceso migratorio que termina por, prácticamente, trasladar a toda la familia a ese país. Como muchos colombianos de entonces, se fueron buscando nuevas oportunidades laborales y aprovechando que para viajar no se necesitaba inicialmente visa. Sin embargo, Julio se queda en el país y continúa trabajando en QUAKER. Una vez terminado su bachillerato y como parte de la política de impulso a la formación profesional, que se desarrollaron desde inicios de la década de los setenta las empresas –sobre todo, las de origen americano– Julio entró a estudiar Contaduría en la Universidad de San Buenaventura en el año de 1973. “En el año setenta –dice– las empresas americanas que se instalaron en la región del Valle del Cauca, empiezan a pedir unos niveles educacionales más altos a sus empleados: Ya no te recibían al bachiller, ya quieren que esté en la universidad”. Estas empresas financiaban el 75% del costo de la matrícula, el otro 25% lo colocaba el beneficiario. La contrapartida que había que darle a la empresa por la ayuda era que, al terminar los estudios, el empleado debía continuar en la fábrica por lo menos el mismo período que la empresa le había pagado.

Esta nueva exigencia de las organizaciones empresariales para la selección de personal dio, sin duda alguna, un importante impulso a la educación superior, pues aunque no constituía todavía un requisito generalizado para ingresar al mundo laboral, paulatinamente fue convirtiéndose en una necesidad: haber cursado o estar cursando estudios profesionales, para acceder a puestos de oficina y de dirección. “Los bachilleres –dice Julio– eran única y exclusivamente para la planta, para trabajos que fueran operacionales, trabajos de aseo, de manipulación de productos o de materias primas en las plantas, pero normalmente el supervisor ya era un hombre que tenía que tener un cierto nivel y empezaron a decir que tenía que ser ingeniero, la exigencia de los currículos de los profesionales en las empresas fue muy, muy fuerte y eso se volvió todavía mucho más exigente en la década de los ochenta”.

Julio hizo la carrera de Contaduría en 5 años y se graduó en 1978. Gracias a su formación profesional y a su antigüedad en la empresa, Julio ascendió hasta ser nombrado Gerente Comercial, puesto que ocupó hasta 1995, donde debido a procesos de reorganización de la casa matriz, muchos cargos ejecutivos fueron suprimidos. “Las copulas que habían, la cantidad de gerentes, técnicos y gentes en los mandos altos y medios empiezan a acabarse en las empresas. Las empresas se empiezan a aplanar, a aplanar en tal forma, que ellos dicen hoy en día que el que es verdaderamente director de una empresa es el consumidor y no el gerente”. Como consecuencia del proceso de reorganización, Julio renunció, mediante un acuerdo económico que hizo con la empresa, a finales de ese mismo año.

Durante los casi 30 años que estuvo en la organización, Julio hizo una vida dentro de la empresa, compró su casa, crió a sus hijos, les dio estudio, aprovechando el apoyo que las organizaciones daban a los empleados para la educación de sus hijos, pero sobre todo, hizo una carrera que le permitió ir ascendiendo hasta llegar a un puesto ejecutivo, de alta responsabilidad. Gracias a su vinculación a la organización, pudo acceder a tecnología de punta y a estar permanentemente capacitado en los últimos temas relacionados con los procesos contables al interior de las entidades.

La empresa le dio un status que le permitió establecer relaciones que jamás hubiera pensado entablar por sí mismo. Con un tono un poco lacónico afirma: “conocí una serie de personajes que son ocasionales, momentáneos, por la circunstancia de tu puesto, los conoces porque vos ocupas ese puesto allí, pero una vez vos te bajas de ese pedestal vos pasas a ser un ciudadano común y corriente y eso a mucha gente le molesta, le duele eso, perder ese nivel”.

Los logros que alcanzó en la empresa también le significaron sacrificios. “Yo no tenía tiempo para la familia, yo trabajaba todo el tiempo que vos te dieras cuenta yo estaba metido en la empresa y había una lealtad mía hacia la empresa de muy alto calibre”. Siente que tuvo un alto grado de sentido de pertenencia en la empresa, porque hizo carrera en la organización, llegó como auxiliar y terminó como director de un Departamento de la empresa.

Con el dinero que recibió de la empresa han podido mantenerse él y su esposa, incluso le ha concedido ayudarle a dos de sus hijas, una Ingeniera Industrial y una Publicista, a quienes para compensar sus dificultades para engancharse laboralmente, les ayudó a montar un negocio, del cual viven hoy.

A excepción de una o dos recomendaciones que recibió para conseguir un empleo cuando era todavía muy joven, Julio se hizo a partir de su experiencia y de su trabajo, no tuvo que recurrir a sus relaciones, ni si quiera después de haber terminado su contrato con la organización.

Aunque tiene asegurada su vejez, ve con preocupación el futuro de sus hijos y de las nuevas generaciones de profesionales, al respecto dice “en la época en que yo te hablo de mi niñez yo tenía seguro que el sastre, él se iba a morir siendo sastre, él iba a vivir de eso toda la vida y vivieron de eso toda la vida y mucha mujer levantó familias a punta de máquinas de coser. ¿Cuál es el problema de los muchachos hoy en día? Es que el muchacho hoy en día está obligado a vivir el hoy, porque él no sabe el futuro, incluso las mismas personas que trabajan, que hoy en día están aprendiendo mi profesión ellos se ven con futuros inciertos”.

Considera que el trabajo “dignifica al hombre, lo forma” y es, ante todo, una oportunidad de vivir, de aprender a vivir en la práctica las leyes de la vida, por eso se identifica con las personas emprendedoras, responsables, que no requieren supervisión para ejecutar sus tareas y se aparta de los perezosos y deshonestos, que abusan del nivel de confianza que se les ha otorgado.

Como muchos de su generación, Julio representa un tipo de profesional que ya no existe más en el mundo laboral colombiano, que hizo de su carrera profesional en una empresa, su propia vida y al que le apostó su destino y el de su familia. “Mi carrera profesional significó mucho, fue una especie de mapa o cronograma en el cual el ser humano desarrolla su parte profesional y espiritual y da muchas satisfacciones cuando se ejerce correctamente”. Hoy ve con nostalgia como queda poco de ese estilo de organización, en que directivos y trabajadores compartían una misma finalidad, un mismo compromiso y como desaparecen ante el peso implacable de la competitividad las viejas empresas que no lograron adaptarse a la consigna que hoy, más que nunca, orienta el modelo económico: hacer más y más dinero.

Aunque con orígenes sociales distintos y con historias personales y familiares diferentes, los retratos de Alfonso, Armando y Julio nos permiten identificar las principales características que definen el período que hemos denominado de apogeo de las capas medias profesionales. Caracterizado por un importante crecimiento económico, y por una relativa estabilidad política generada por la implementación del acuerdo Frente nacionalista; Alfonso, Armando y Julio se enganchan laboralmente en las empresas e instituciones en las que trabajaron casi toda su vida, a finales de los años sesenta e inicios de los setenta.

Todos tres iniciaron sus estudios profesionales estando, ya, vinculados a sus empresas e instituciones en la década de los setenta, época en la que hubo una importante expansión educativa producto de las reformas que, desde 1930, los sucesivos gobiernos venían realizando a la educación superior con el propósito de ajustarla a las condiciones que demandaba una economía en crecimiento. Por igual, todos contaron con el apoyo de sus empleadores para cursar sus respectivas carreras, pues en ese mismo período, la formación profesional empezaba a constituir un requerimiento, sobre todo, en las empresas privadas, para ascender a cargos de dirección.

Paradójicamente, sólo Julio aplicó los conocimientos aprendidos en su carrera de contador, pues Alfonso, en la medida en que orientó su perfil profesional a las ventas, no requirió de la economía, y Armando, debido a que las instituciones del Estado no requerían en la época en que fue contratado un perfil definido para vincularse como funcionario, solo ahora, al final de su carrera ha empezado a hacer uso de su formación como economista.

El cambio de modelo económico que empezó a implementarse a partir de la década de los noventa transformó profundamente la vida laboral, pues todos en los primeros siete años de la década, a partir de mecanismos distintos (acuerdos de arreglo o indemnización) fueron despedidos u obligados a retirarse de sus respectivas organizaciones después de veinte o más años de servicio.

A excepción de Armando que –mediante los nexos políticos de su padre– volvió a ser integrado a una institución estatal similar a la que trabajaba pero de carácter territorial y no nacional; Julio y Alfonso no pudieron engancharse de nuevo laboralmente y tuvieron que emprender sus propios negocios para poder seguir cotizando para su jubilación. Gracias a las condiciones laborales con las que contaron y la indemnización recibida por los servicios prestados, les permitieron seguir sus vidas sin mayores dificultades económicas. Hoy todos tres esperan su jubilación.

Las trayectorias ocupacionales

Los tres informantes presentan trayectorias ocupacionales distintas. Armando sólo tuvo a lo largo de su vida profesional dos trabajos en una misma institución, la Contraloría General de la nación. En la primera parte de su vida laboral como funcionario nacional y, en la segunda parte, como empleado de la Contraloría a nivel municipal. Alfonso trabajó primero en un Banco, después ingresó a la empresa editorial y de servicios donde pasaría la mayor parte de su vida (casi 30 años) y, terminado su contrato con esta organización, ha trabajado de manera independiente administrando junto con su esposa, un restaurante de su propiedad. Julio, por su parte, laboró inicialmente como mensajero de un consultorio de odontología,

después fue contratado como auxiliar contable de una empresa productora de sombreros y, finalmente, se vinculó a Quaker, empresa en que se ocupó hasta finales de la década de los noventa, época en la que salió de la organización y no se volvió a enganchar laboralmente.

Con trayectorias laborales de más de 20 años en una misma empresa e institución, los profesionales de esta generación se caracterizaron por una permanencia de larga duración en sus organizaciones. Dicha permanencia, que es además una evidencia de la estabilidad laboral de la que gozaron los miembros de esta generación, le permitió a Julio y Alfonso hacer carrera en sus respectivas empresas, ascendiendo paulatinamente hasta alcanzar puestos de dirección. Situación distinta a la de Armando, el cual, pese a su antigüedad, no ha ocupado nunca puestos de responsabilidad. Esto demuestra claramente la diferencia en la forma de ascensos entre el sector privado y el sector público. El primero ligado a criterios relacionados con la antigüedad y el mérito; el segundo, a la influencia política, como lo señala Armando en su retrato.

Percepciones sobre el trabajo

Sus percepciones sobre el trabajo también son diferentes. Julio por ejemplo enfatiza la importancia del trabajo como realización personal y forma de conocimiento. Armando, por su parte, acentúa la función del trabajo como aporte para el desarrollo de la sociedad y como una forma de supervivencia. Finalmente, Alfonso, más cercano en su percepción a Julio, concibe el trabajo como una forma de expresar la creatividad personal.

La educación

En lo que respecta a su vida educativa, debido a su situación económica Julio y Alfonso empezaron a trabajar antes de terminar su formación secundaria. Armando, como contaba, con mejores condiciones económicas inició su vida laboral una vez adquirido su título de bachiller. Los tres, sin embargo, se hicieron profesionales después de haberse engançado laboralmente en las empresas en las que permanecerían el mayor tiempo de su vida laboral.

Con el propósito de cualificarse y tener mejores oportunidades laborales, Julio y Alfonso siguieron cursos complementarios, mientras concluían sus estudios de bachillerato. Julio realizó cursos en mecanografía y contabilidad que contribuyeron a su vinculación a empresas multinacionales (inicialmente en la empresa de sombreros Stetson y luego en Quaker). Alfonso, por su parte, vio cursos de ventas desde los que reorientó su trabajo en la empresa: primero como vendedor y después como gerente de ventas.

Las percepciones sobre la vida profesional de los tres informantes se caracteriza por hacer hincapié sobre la relevante función que tiene la for-

mación profesional en el desarrollo personal (Julio y Alfonso) y en la preparación para la vida laboral (Armando).

Los valores

Los tres comparten el establecimiento de fronteras simbólicas cimentadas en valores morales como: la honestidad, el respeto, la sinceridad y la responsabilidad. Dichos valores se proponen estrechamente ligados a la dedicación, al entusiasmo y al compromiso con el trabajo.

Las relaciones

Los informantes de esta primera generación enfocaron el uso de sus relaciones a engancharse laboralmente, lograr ser favorecidos en un trámite o ser promovidos para un ascenso. Este uso, como lo muestran los retratos, debe ser matizado por las características mismas del contexto laboral y por el tipo de organización en la que se laboraba. Así, mientras en la empresa privada el tener una recomendación constituía, en algunos casos, un requisito “moral”⁷⁷ para ser enganchado o tenido en cuenta en un proceso de selección del personal; en la institución pública, no se podía acceder a un puesto de trabajo, si no se contaba con un padrino o no se tenía una vinculación política.

El uso restringido de las relacionales que los informantes hicieron –durante el período de apogeo del modelo de sustitución de importaciones–, parece estar estrechamente ligado a las favorables condiciones laborales que tuvieron los miembros de esta generación, pues en general todos los empleados gozaron de un respaldo empresarial y estatal que generó una cierta estabilidad que no requería recurrir permanente a las relaciones sino más bien utilizarlas esporádicamente. En el caso de las instituciones públicas, los empleados de dicha rama contaron con dos mecanismos adicionales de apoyo: primero, la estabilidad ocupacional (de acuerdo a los vínculos políticos que se tuvieran) que generó el monopolio de los partidos políticos tradicionales (liberal y conservador) con el Frente Nacional y que se extendió hasta finales de los años ochenta. Segundo, la conformación desde mediados de la década de los setenta de organizaciones sindicales de empleados públicos, a través de las cuales muchos funcionarios estatales garantizaron su continuidad y permanencia en las instituciones del Estado.

Condición de protección

Las familias de los profesionales –que integran la primera generación estudiada– son de origen popular urbano o campesino. Los padres de Julio se integran en el primer grupo, pues su papá era un artesano del calzado y su

⁷⁷ Como lo muestran los estudios de Gabriela Arango (1991) y Mauricio Archila (1991) sobre los obreros era común para entrar en algunas empresas e industrias contar con una recomendación que testimoniara la probidad y los valores morales del futuro trabajador.

madre una empleada de un almacén. Ambos nacidos en Cali. Los padres de Alfonso y Armando hacen parte de la segunda tipología de familias, las cuales llegaron a la ciudad de Cali como producto de la migración generada por la violencia de los años cincuenta –sobre todo al norte del Departamento del Valle– o buscando oportunidades laborales atraídos por el desarrollo industrial de la ciudad.

Los tres grupos familiares, aunque presentan unas mejores condiciones que otros, se caracterizan por su vulnerabilidad derivada, fundamentalmente, de sus situaciones económicas. Sin embargo, la existencia de una legislación laboral que favorecía al trabajador, característica de este período, junto con el apoyo de las organizaciones empresariales y políticas, con la que contaron los profesionales de esta generación, les garantizaron una cierta protección laboral personal y familiar que permitió su ascenso social.

Gracias a la protección laboral que tuvieron los miembros de esta generación pudieron enfrentar la crisis económica de los años noventa que, en el caso de los tres retratos estudiados, generó la pérdida de sus empleos después de más de veinte años de servicio en las organizaciones. Por su antigüedad laboral fueron indemnizados a través de mecanismos creados por las organizaciones como los “arreglos” y en muchos casos empezar de nuevo.

Los profesionales en la transición económica

La generación de profesionales que pertenecen a esta etapa, se inserta en el mundo laboral a finales de los años 80 y principios de los 90. A diferencia de la generación anterior, muchos de ellos se hicieron profesionales antes de vincularse laboralmente, otros se engancharon muy jóvenes, recién terminado su bachillerato y alcanzaron a gozar de los apoyos e incentivos que las empresas daban a los empleados que quisieran seguir una formación profesional.

Aunque para la época en que ingresaron en el mundo del trabajo, las condiciones laborales empezaban a restringirse, esta generación de profesionales alcanzó a vincularse laboralmente a empresas con contrataciones a término indefinido y con todas las prestaciones legales en boga. Sin embargo, muchos de ellos enfrentaron la crisis de los 90 viendo a sus empresas entrar en concordato y liquidación; otros experimentaron la fusión con nuevas organizaciones empresariales y algunos más engrosaron la gran masa de desempleados que durante ese periodo empezó a integrar el paisaje urbano. No obstante, pese al poco halagüeño panorama, muchos de estos profesionales lograron mantenerse y ajustarse a las nuevas condiciones de trabajo.

Ni muy jóvenes para empezar de nuevo, ni muy mayores para retirarse, muchos de estos profesionales hoy buscan nuevas opciones laborales, con-

fiando en sus conocimientos y en su larga experiencia acumulada. Otros, que aseguraron su carrera gracias a su participación en política, ven en las acciones colectivas una oportunidad para frenar o, al menos, aplazar el cierre de las instituciones en las que han trabajado la mayor parte de su vida.

Al desarrollar su vida laboral en un momento de transición, los profesionales de esta generación comparten muchos de los valores de las clases medias tradicionales, pero también son conscientes de que no podrán gozar de sus prerrogativas. Muchos de ellos tuvieron que ajustarse, en la marcha, a las nuevas condiciones sociales y económicas, sabiéndose vulnerables frente a las dinámicas del mercado, por eso quienes tienen un empleo hacen todo lo posible para conservarlo. Los que pierden sus empleos conocen su situación y pocas posibilidades que tienen en un mercado al que no le interesa contratar personas maduras y con experiencia, pues suponen salarios más altos. Su única opción es buscar nuevas fuentes de empleo como trabajadores independientes.

A diferencia de los profesionales de la primera generación –que asumieron su formación profesional como un requerimiento de la organización donde estaban contratados–, los profesionales de la transición abordaron su formación como un compromiso personal y familiar, si se quiere, como la principal estrategia para garantizar su futuro laboral. Como todos los miembros de las clases medias, los profesionales de esta generación creyeron en la educación como en el principal mecanismo de ascenso y movilidad social y en ella sembraron todas sus esperanzas.

Los tres retratos que se presentan a continuación son una clara muestra de las condiciones que hoy caracterizan a los profesionales de esta generación, pues resaltan sus logros, dificultades, expectativas individuales y profesionales en un contexto laboral cada vez más restringido.

Flor

Flor es contadora pública de 45 años, casada y con dos hijos universitarios, el mayor estudia Ingeniería Mecánica y la menor Veterinaria, es la encargada del servicio al cliente de una empresa de la región dedicada a la industria editorial. Graduada del bachillerato con honores, se presentó una vez terminado sus estudios –junto con otras 4 compañeras– a un puesto vacante en una empresa del sector industrial que sería otorgado a la que sacara el mayor puntaje en el examen: “una compañera nos dijo que su tía trabajaba en Publicar y que había una vacante y todas presentamos la hoja de vida”. Flor sacó el mejor puntaje, y desde hace más de 25 años trabaja para esta compañía, con la que se ha encariñado de tal forma que expresa: “a esta empresa la siento como si fuera mía y trabajo con mucho agrado”. Inició su carrera en la empresa como secretaria y fue escalando hasta llegar al puesto que tiene hoy como Coordinadora de Servicio al Cliente. En la época en que Flor se vinculó el proceso de selección no era tan exigente,

bastaba con haber concluido estudios de bachillerato y ganar las pruebas que exigía el puesto. Hoy, como ella misma lo dice, “yo veo personas que empiezan a trabajar como profesionales con unos salarios irrisorios, es difícil porque hay mucha exigencia y los salarios son muy bajos. Exigencia en cuanto a perfiles y se diseñan criterios específicos para cada cargo y si la persona no los cumple cabalmente no obtiene el empleo”.

Curiosamente, aunque Flor realizó sus estudios universitarios estando ya vinculada a la empresa, nunca ha desempeñado su profesión. “Yo soy contadora pública y la contabilidad aquí no se ve sino en facturación, pero cosas sencillas, facturas y cualquiera las puede hacer”. De todos modos, más que un interés particular por ascender y mejorar su base salarial en la organización, Flor desde muy joven se había trazado como meta seguir una carrera profesional que le abriera nuevas posibilidades y le ampliara sus conocimientos. Hacer una carrera profesional representaba para los miembros de las clases medias de ese entonces una meta, una expresión de mejoramiento social. “Yo estudie eso porque yo me había trazado unas metas y una de ellas era que yo tenía que ser profesional y salir adelante”. Flor terminó sus estudios universitarios en 1986, después de haber aplazado varios semestres por las dificultades que generaba el tener que trabajar y estudiar a la vez.

“Empecé a estudiar de noche y me gane la beca el primer año, después ya no me la gane porque acá se trabaja muy duro y eran muy extenuantes las jornadas de trabajo y muchas veces no alcanzaba a llegar a la universidad porque salía muy tarde, entonces empezaban a correr las faltas de asistencia y empiezan a jugar una serie de factores, pensando en que primero estaba el trabajo y de pronto tenía que estar pidiendo supletorios y toda la cosa, nunca perdí semestres, pero si tenía que aplazarlos”.

Flor la ha llevado la vida laboral en la empresa sin mayores contratiempos, hay más bien mucha camaradería y compañerismo. Al respecto añade: “en mi trabajo hay mucho compañerismo y se siente como una familia o será porque llevo tantos años en la empresa, pero se siente como esa familia, que si alguien necesita algo ahí estamos todos”. Todo esto se basa en los principios del respeto y el cuidado del otro. Lo que le ha permitido mantenerse y tener unas relaciones sociales cordiales en el ambiente laboral. “El ambiente laboral aquí es delicioso, hay todo tipo de personas, pero uno tiene que respetar a las personas con su estilo y con su manera de ser y entender que ellos son así y no engancharse con nadie”.

Considera que trabajar es muy importante “porque se aprende mucho cada día, te da cierta independencia, te da seguridad”. Valora mucho a las personas sencillas, correctas, honorables, sinceras y honestas en su trabajo, le repelen las personas “chismosas”, enredadoras, groseras, deshonestas con sus compañeros y con la empresa.

Por su conocimiento de la empresa y la experiencia acumulada en más de veinte años de servicio, Flor ha hecho su propia carrera en la organización y no ha necesitado intermediarios que agilicen o promocionen su ascenso. Su tiempo fuera del trabajo se lo ha dedicado a su familia, a su esposo, a

sus hijos y ahora a sus proyectos. Teme menos por ella y más por el futuro de sus hijos, quienes tendrán que enfrentar, como lo observa, condiciones laborales más difíciles pero sobre todo más inequitativas.

Aunque todavía le faltan muchos años para jubilarse, planea su futuro, que se avizora tranquilo y lleno de posibilidades. “Yo quiero salir jubilada y seguir con mi proyección, no me voy para la casa, no quiero ir a mi casa a sentarme, voy a regresar a la universidad, quiero estudiar Derecho, porque en este momento estoy trabajando con un grupo político y en algún momento quisiera participar en ello, siento cierta inclinación hacia la política, me gusta”.

Humberto

Humberto, de 39 años, es administrador de empresas, está casado y su hijo tiene 11 años. Después de casi 20 años de servicio en diversas empresas, en junio del 2008 le fue cancelado su contrato de trabajo en una organización del sector de alimentos. Consciente de las dificultades que le genera su edad para engancharse a una nueva, ha decidido convertirse en trabajador independiente formando su propio negocio: una distribuidora de helados. Al momento en que se hizo esta entrevista estaba buscando un local para el montaje de la distribuidora.

Es Hijo de un administrador de empresas que trabajó toda la vida en el sector bancario y que al final de su carrera laboral decidió retirarse y montar su propia empresa de bienes raíces; y de una ama de casa que dejó sus funciones en el hogar para dedicarse al comercio y la venta de mercancías. Humberto creció, junto con sus dos hermanas –una de ellas economista y la otra ama de casa–, en un hogar donde lo tuvo todo: vivienda, cuidados y una buena educación.

Sin mayores dificultades en el estudio, apenas concluyó su bachillerato comenzó a trabajar con su papá en espera de ingresar a la universidad. Trabajó un año con su padre en la empresa de bienes raíces y en 1988 ingresó a la universidad a realizar estudios de administración de empresas. En el mismo año que inició sus estudios empezó a trabajar en una empresa de seguros, a la cual accedió después de presentar su hoja de vida. Durante los 4 años siguientes combinó sus estudios y sus actividades laborales, gracias al apoyo que le brindaba la empresa ajustando los horarios y ofreciéndole un incentivo por semestre ganado.

“Empecé a trabajar allá (en la empresa de seguros), manejando todo lo que era las cosas de automóviles, era una compañía con casa matriz en Philadelphia, entonces era una compañía americana, ahí empecé a trabajar, era una compañía que me facilitaba mucho el tema del estudio porque tenía unos horarios muy flexibles, empezaba a trabajar a las 9 de la mañana y salíamos a las 5 de la tarde y eso me facilitó mucho el tema del estudio y adicionalmente apoyaban mucho la parte de formación, ayudaban en una parte de acuerdo a mis calificaciones”.

En 1992 entró a trabajar a la fábrica de café “La Bastilla” gracias a la recomendación de un amigo que había sido compañero de estudio del Gerente

de ese entonces. “Llegué allá referenciado por un amigo que era compañero de estudio del gerente, entonces me entrevistaron también en esa oportunidad, me entrevistó el gerente, me entrevistó un jefe de él que venía de Medellín y ese mismo día decidieron que yo era el candidato y me vincule con ellos a laborar”.

En esta empresa se desempeñó como asistente administrativo hasta 1999, época en que la empresa se fusionó para hacer frente a la crisis económica suscitada por la llegada de nuevos competidores extranjeros con una importante organización del sector de alimentos de la ciudad de Medellín. Aunque el proceso de integración presentó algunas dificultades, Humberto siguió con su puesto en la nueva empresa y rápidamente se adaptó a las nuevas condiciones laborales, “digamos que el nivel era un poco exigente, la dedicación de trabajo era un ritmo bastante fuerte en cuanto a dedicación laboral a cargos de responsabilidad que implica usted sabe a qué horas entra pero no a qué horas se va, cuando eran los cierres mensuales era quedarse allá hasta que se cerrara como podían ser las 10 de la noche, podían ser la 1, las 2 o las 3 de la mañana, entonces eso implicaba una dedicación fuerte”. Estas duras condiciones laborales eran compensadas con un clima laboral cimentado en el respeto, lo que hacía que se trabajara, según Humberto, de un modo “mucho más agradable, mucho más comprometido”.

En 1993 se graduó como administrador de empresas en una universidad ubicada al sur de la ciudad. Sobre su formación universitaria comenta: “el tema de estudiar por la noche, eso me llevo como a madurar un poco más rápido, por la gente que estaba a mi alrededor y por el tema también de uno estar laborando tiene uno como un doble aprendizaje y un doble compromiso con la empresa, con la universidad, entonces ese fue como el ambiente que uno encuentra”.

En esta compañía trabajó hasta el 2004, año en que por cambios en la organización le fue cancelado su contrato. “Hubo una serie de cambios organizativos, hubo cambio de gerente, a raíz de eso, pues se pasó un año de cambios de casi todo el personal administrativo”. Dos meses después, ingresó como Gerente financiero a una “pymes” de producción de alimentos. Empresa en la que trabajó sólo 2 meses por las dificultades económicas que presentaba y por el mal manejo que hacían de sus recursos sus dueños. “Eso fue un choque fuerte, porque viene uno de trabajar con una empresa que tiene los recursos, entonces uno, digamos que no está manejando uno la parte financiera de la tesorería, usted lo que necesitaba lo compraba y lo pedía y lo mandaban y acá llega uno a encontrarse pues con esta figura, de que a usted le llega la quincena, entonces tiene que pedir el sobre giro o ya tiene un sobre giro encima entonces tiene que cubrirlo para poder volver a abrir otro, empieza a estrellarse con eso, los operarios de pronto a subir a hablar con uno, a decir: vea que no se me ha pagado la quincena y no tengo para el bus de mañana”.

En el 2005 y durante 6 meses trabajó en una Clínica que vendía productos naturales. “Ahí fue una buena experiencia, teníamos ventas aquí en Cali y algo muy pequeño en lo que era Medellín y Bogotá, en varias ciudades y

poblaciones alrededor, aquí pues también es una empresa pequeña, se manejaban contratos con los vendedores que se llama free lance, entonces de acuerdo a lo que vendían se ganaban un buen porcentaje pues de esa venta, ósea un trabajo interesante(...) Sin embargo, en este tipo de empresas la experiencia es que son familiares, donde está el dueño y está trabajando la esposa del dueño, entonces la esposa era la persona que manejaba todo el tema de las finanzas, ósea la parte del recurso y era pues demasiado cerrada con cada puesto y no ayudaba mucho pues para decir vamos a invertir en una mercaderista, en hacer unos volantes, en hacer una promoción, todo ese tipo de cosas las cuestionaba”.

De allí vio la oportunidad de presentarse a una importante empresa del sector de alimentos, después de varias entrevistas y pruebas empezó a trabajar en la sucursal de la ciudad de Cali en noviembre del 2005. “Me llamó mucho la atención de esta empresa su filosofía, una filosofía muy fuerte con himnos, el primer día que llegué, llegué a una reunión donde se hace siempre la filosofía con un himno que cantan siempre todos los colaboradores”. En el 2008 la empresa fue comprada por una organización internacional: NESTLE, debido a esto muchos colaboradores, entre ellos Humberto, fueron remplazados por el personal de la nueva organización.

Aunque con temor del devenir, pero confiado en la experiencia acumulada de tantos años de trabajo, Humberto sabe que le espera una tarea difícil y que debe invertir mucho de su tiempo y de su energía para poder posicionar su negocio. Valora mucho las relaciones interpersonales y las considera fundamentales para el desarrollo de cualquier actividad del ser humano, al respecto dice: “es súper importante poder relacionarte cordialmente con las demás personas y poder resolver las dificultades que se presentan en su momento a través del dialogo”.

Se siente identificado con las personas respetuosas, honestas, responsables, puntuales, toma distancia de las personas irresponsables, incumplidas, sin compromiso, de aquellos que ven las relaciones como una oportunidad para obtener beneficios de las personas “sacarle provecho económicamente o aprovecharse de esa relación para alcanzar algo”.

Considera que trabajar “es una forma de aportar a la sociedad y una manera de obtener remuneración para sostener los gastos personales o de una familia”. Encuentra que la formación profesional le ofreció herramientas no únicamente para desempeñarse en los cargos que ha tenido sino también para forjar su propia empresa.

Humberto -a excepción de una vez que un amigo lo recomendó para que se tuviera cuenta su hoja de vida en un proceso de selección- no tuvo que utilizar roscas o palancas para acceder o mantener sus empleos. “Las roscas se pueden mal interpretar en las Compañías por el hecho de encontrarse personas afines en sus tratos o más cercanas con las cuales se tiene un mejor contacto (...) las palancas no se deben utilizar, ni permitir que otras personas las utilicen, pues las personas deben sobresalir por sus propios meritos”. Quizá por eso no las contempla como una posibilidad y se propone nuevos retos para asegurar su futuro laboral y el de su familia.

Afortunadamente no está solo, cuenta con su esposa que conserva su trabajo y con un pequeño patrimonio familiar que le puede servir para afrontar, si así lo ameritan, la llegada de tiempos difíciles.

Edgar

Funcionario de la Contraloría Departamental hace 15 años –gracias al apoyo que recibió de una palanca política–, Edgar, contador público de profesión. mira con preocupación su futuro laboral debido a las reformas que, en el marco de una política de reducción de la nómina pública, han hecho los últimos gobiernos a las diferentes instituciones estatales.

Casado y con dos hijos de matrimonios diferentes, Edgar nació en el municipio de San Pedro al norte del Departamento del Valle del Cauca hace 43 años. Hijo de un padre de filiación política conservadora, que trabajó hasta su jubilación como empleado público, y de madre liberal; la vida de Edgar ha estado marcada por la política.

“Mi padre, cuenta Edgar, fue empleado público todo el tiempo, pensionado y fallecido hace dos años, fue personero, estadista, después con el Departamento fue recaudador de rentas y después tuvo otros trabajos hasta que se jubiló, no era profesional. Mi madre ama de casa, oriunda de San Pedro de familia muy numerosa, mi hermana mayor es profesional y trabaja como profesora en un colegio en Buga, el segundo de mis hermanos es trabajador independiente, ahora tiene un negocio en el pueblito, pero vivió en España 6 o 7 años. Soy el tercero de mis hermanos, sigue María Fernanda, es enfermera, maneja la droguería comunitaria en el municipio y está estudiando algo más de enfermería”.

Después de culminar sus estudios de primaria y de bachillerato en un colegio de San Pedro, Edgar prestó su año de servicio militar obligatorio entre 1982 y 1983. Mientras estaba en el cuartel, presentó exámenes para ingresar a la universidad, quería estudiar Química pura. Lamentablemente, por desconocimiento en los procedimientos, Edgar pensó que no había pasado y perdió la oportunidad de ingresar. Intentó en otras universidades, pero por razones económicas y de ubicación, pues quedaban muy lejos de su ciudad, tuvo que aplazar el deseo de realizar sus estudios profesionales.

“Mi puntaje era bueno, comenta Edgar, y podía entrar a la Tecnológica de Pereira sin presentar exámenes a hacer Tecnología Química, pero no tuve la plata y mi padre me dijo en ese momento que no podía. Que era más factible si estudiaba en Cali, porque aquí estaba mi tía y me podía ayudar con el hospedaje y la universidad es más barata. Entonces por ahí se frustraron mis aspiraciones de ser químico, pero bueno, no quedaba más que trabajar y ver cómo me financiaba alguna carrera”.

Mientras esperaba una oportunidad para presentarse de nuevo a la universidad, decidió ingresar al SENA⁷⁸ a estudiar una carrera técnica: Secretariado Auxiliar Contable. Aprobó los exámenes y como era un requisito tener el respaldo de una empresa, consiguió –gracias a un amigo que se

⁷⁸ Servicio Nacional de Aprendizaje

desempeñaba como gerente— el patrocinio de una organización: la Caja de Compensación Familiar. Al respecto comenta: “en Buga me inscribí a un curso para estudiar Secretariado Auxiliar Contable, y obtuve mi respectivo título, concursé y gané y me conseguí el patrocinio con Comfamiliar Tuluá, el gerente general era amigo, aún es gerente”.

Terminado sus estudios en el SENA y ya enganchado laboralmente en la Caja de Compensación, Edgar decidió retomar su proyecto de estudiar en la universidad. Así fue como ingresó a estudiar Contaduría en una universidad pública ubicada muy cerca de su sitio de residencia, en el centro del Departamento. Debido a un conflicto que tuvo con su jefe, en relación con la asignación de unos horarios de trabajo que afectaban el buen desenvolvimiento de sus estudios, decidió dejar el empleo en la empresa y renunció. Con el dinero que recibió con la liquidación se dedicó a la compra y venta de mercancías. Con este y otros trabajos logró concluir sus estudios universitarios.

En 1988, época en que se realizó la primera elección de alcaldes por voto popular en el país, el candidato del partido liberal ganó los comicios electorales en San Pedro. Como muestra de agradecimiento, por el apoyo que el abuelo de Edgar le dio en la campaña al candidato vencedor, el jefe del partido lo nombró Secretario del Alcalde.

“Se habla de las primeras elecciones para alcaldes por voto popular en 1988 y salió alcalde Célimo Bedoya, del partido liberal y el jefe del partido era Jairo Salazar, muy amigo de mi abuelo, compartidarios, y en honor al abuelo me nombraron en el cargo de Secretario de la Alcaldía, como yo había estudiado secretariado acepté el ofrecimiento”.

El puesto en la secretaría del municipio fue el inicio de una carrera política en la que desempeñó diferentes cargos como: secretario de gobierno, personero y hasta coordinador de la banda municipal. Sin embargo, luego de 5 años ininterrumpidos de participar activamente en la política local, su jefe político le consiguió un puesto en la Contraloría Departamental en la ciudad de Cali, como investigador fiscal.

“En 1993, cuenta Edgar, mi jefe político Jairo Salazar me consiguió puesto aquí en Cali en la Contraloría, me preguntó si quería venirme para acá, a ocupar un cargo de investigador fiscal, me advirtió que el sueldo no era muy alto pero que me podían asignar comisiones para salir de la ciudad, por lo cual me reconocían viáticos y también podía estar cerca del pueblo. Teniendo en cuenta que en ese momento ya era profesional y soltero, acepté”.

Sin experiencia en el cargo pero con aval político, Edgar ingresó a la Contraloría el 12 de junio de 1993. Hoy con 15 años de antigüedad ha visto como se ha ido transformando la institución a partir de las diversas reformas y reestructuraciones que se han hecho a las organizaciones públicas. En el 2001, la Contraloría como otras instituciones públicas redujo su planta de personal. Al respecto Edgar comenta: “cuando empezamos éramos 600 y en el 2001 hubo una reestructuración de acuerdo a la ley 617, quedamos 125 haciendo el mismo trabajo y de pronto más”.

No todos los cambios, sin embargo, fueron negativos, pues se logró estandarizar procesos y procedimientos en la institución como el mismo Edgar lo señala: “la Contraloría está certificada tiene definida una misión, unos procesos, quien llegue sabe lo que tiene que hacer, no es como antes que a usted lo llevaban y lo sentaban, como me pasó a mí que al día siguiente de haberme vinculado me comisionaron para ir a Buenaventura a atender una investigación, yo pregunté por la inducción y me dijeron: no, se va con el doctor Arturo y él no era ni profesional, pero tenía experiencia y así lo hice”.

A pesar de las transformaciones que los gobiernos de los últimos años hicieron en las instituciones del Estado, considera que el trabajo en el sector público siempre ha sido menospreciado y que las personas en general desconocen las actividades que en las instituciones y entidades públicas se realizan. “Nosotros tenemos un INRI por ser servidores públicos. Usted va a una empresa y dice que ha sido servidor público y no le dan trabajo –olvídese– por la fama de que no trabajan, son perezosos, deshonestos o ladrones, de todo nos tildan y he tenido la experiencia propia con compañeros de la universidad que se jactaban diciéndome: “es que vos sos empleado público –ajicero–” y ahora he tenido la oportunidad de demostrarles que quien corrompe al servidor público es la empresa privada –el contratista– es quién le ofrece a uno dádivas, y mis compañeros lo han vivido en sus lugares de trabajo, mientras dicen que uno es un holgazán”.

Piensa que el trabajo ha sido muy importante en su vida, porque fuera de generar recursos para subsistir permite relacionarte, conocer gente, situaciones y puntos de vista diferentes”. Así mismo, considera que el haber seguido una carrera profesional fue un gran logro personal que lo ha colmado de felicidad “porque ser profesional me ha permitido progresar en la vida tanto laboral como personalmente”.

Valora mucho las personas alegres, despiertas, inteligentes, honestas que no hay que empujarlas para que hagan su trabajo y siente rechazo por las personas de “doble cara”, que no son sinceras, que sólo hacen lo que les corresponde de acuerdo a sus funciones.

Según las iniciativas adelantadas por el actual gobierno teme que se acabe la Contraloría y que se nombre en su remplazo un ente privado que desarrolle sus funciones. Aunque en los últimos años el personal de todas las contralorías del país se movilizó y logró detener un proyecto de Ley que se presentaba con el propósito de acabarlas, es consciente que en cualquier momento sus funciones como su presupuesto pueden ser suprimidos.

A pesar de que ha logrado mantenerse en el cargo, gracias a sus vínculos políticos, sabe que si se suprime la Contraloría difícilmente podría obtener un nuevo nombramiento con las condiciones laborales de su puesto actual.

La segunda generación de profesionales inició su vida laboral entre 1980 y 1993, durante la década que los economistas latinoamericanos denominaron: “la década perdida”, pues fue el período en el que se generó la

crisis ocasionada por el endeudamiento económico, que se caracterizó por el estancamiento en el crecimiento económico de los países, la disminución de los indicadores sociales y un importante aumento del desempleo.

Aunque Colombia, como los otros países latinoamericanos, enfrentó la crisis de la deuda, su impacto fue menor gracias al crecimiento y a la relativa estabilidad económica forjada en el período anterior, y a una acertada política monetaria. Sin embargo, los efectos de la crisis pusieron en evidencia la necesidad de modificar el modelo económico, ajustándolo a las nuevas tendencias de una economía liberalizada y de carácter globalizado.

Con la puesta en marcha de las medidas derivadas del ajuste neo liberal, las empresas menos preparadas para asumir los retos de la competitividad en los mercados internacionales se vieron abocadas, junto con las instituciones del Estado, a elaborar procesos de reestructuración y reorganización. Todo esto implicó la fusión y, muchas veces, liquidación de empresas completas, lo que provocó un importante aumento del desempleo que se mantendría durante la década de los noventa y que sólo empezaría reducirse a partir del 2003, año en que los países empiezan a mostrar señales positivas de crecimiento.

A diferencia de los profesionales de la generación anterior, que contaron con ciertos privilegios que les garantizaron un buen retiro, los de la segunda generación están en plena productividad. Éstos saben que, por su edad, si llegan a ser despedidos de sus cargos difícilmente podrán de nuevo ser vinculados y deberán decidir su destino laboral, como lo experimenta Humberto de manera independiente.

Las trayectorias ocupacionales

Al igual que los profesionales de la primera generación, los de la segunda presentan trayectorias ocupacionales distintas. Así, mientras Flor ha tenido sólo un trabajo en su vida en una empresa editorial y de servicios, que todavía mantiene; Edgar y Humberto tuvieron en su vida laboral distintas ocupaciones. Edgar inició su vida laboral trabajando en una Caja de Compensación, después se vinculó a la administración pública municipal en la que ocupó los cargos de secretario del Alcalde, secretario de gobierno, personero y coordinador de la banda municipal durante dos periodos. Desde 1993 (hace 14 años), es funcionario de la Contraloría.

Humberto, inició su vida laboral en una empresa de seguros en la que trabajó 4 años. Luego, ingresó a una empresa comercializadora de Café en la que estuvo vinculado por 12 años. Terminado su contrato en la empresa comercializadora, se vinculó a una “pymes” por 2 meses y a una empresa de venta de productos naturales por 6 meses. Su vida laboral continúa en una empresa de productos lácteos en la que trabajó 3 años. En el momento en que se le hizo la entrevista, había terminado su contrato con la empresa

de lácteos y estaba organizando su propia empresa de distribución como independiente.

Con trayectorias laborales diversas, los profesionales de la transición tienen períodos de permanencia laboral distintos. Flor, por ejemplo, lleva más de 25 años en una empresa, mientras que Edgar lleva 15 años en la Contraloría, y Humberto la mayor antigüedad que alcanzó fue de 12 años en la empresa comercializadora de Café. Humberto y Edgar tuvieron, sin embargo, otros puestos, en los que lograron estar vinculados 4 y 6 años, respectivamente.

Los casos de Flor y de Humberto son, representativos, de dos tipos de trayectorias que coexisten en el período actual. La primera presenta una trayectoria ocupacional de larga duración y estable, mientras que la vida laboral del segundo, se caracteriza por la inestabilidad producto de los cambios y las rupturas que generó en las organizaciones empresariales la implementación de las políticas neoliberales.

Percepciones sobre el trabajo

Para Flor y Edgar, el trabajo es fundamentalmente una forma de conocimiento. Humberto, por su parte, subraya el aporte del trabajo al desarrollo de la sociedad y a la supervivencia de las personas y sus familias.

La educación

En relación con la vida educativa, los informantes de la segunda generación iniciaron su vida laboral una vez concluido sus estudios de bachillerato y empezaron sus respectivas carreras profesionales estando una vez enganchados laboralmente.

Edgar es el único de los tres que siguió un curso de formación en el SENA, como requisito para ser contratado en una empresa afiliada a la institución del Estado.

Las percepciones sobre la vida profesional de los tres informantes se caracterizan por hacer hincapié sobre la relevante función que tiene la formación profesional en el desarrollo personal (Flor y Edgar) y en la preparación para la vida laboral (Humberto).

Los valores

Al igual que los profesionales de la primera generación los tres comparten el establecimiento de fronteras simbólicas fundamentadas en valores morales como: la honestidad, la corrección, la sencillez, la honorabilidad, el respeto, la sinceridad y la responsabilidad. Se distancian de las personas deshonestas, chismosas, irresponsables, incumplidas, faltas de sinceridad.

Las relaciones

Los informantes de la segunda generación utilizaron sus relaciones para ser enganchados laboralmente, pero de modo distinto. En el caso de Flor,

como una fuente de *información*; en el de Humberto, la relación que tenía con un amigo le sirvió como *recomendación*; y Edgar gracias al *apoyo* de su jefe político obtuvo un puesto en una institución del Estado de la región.

Información, recomendación y apoyo político constituyen formas distintas de uso de las relaciones que suponen un tipo particular de vínculos y un grado de compromiso diferente. Así, mientras la información puede ser otorgada a través de vínculos débiles o fuertes, las recomendaciones y el apoyo político requieren, para ser suministradas, un mayor grado de conocimiento y proximidad. En la recomendación, a través de vínculos derivados de la amistad (amigos); en el del apoyo político, mediante lazos que se desprenden de la pertenencia a un mismo grupo u organización política (copartidarios).

La información no supone ningún tipo de compromiso, ni de parte del que suministra la información, ni del que la recibe. La recomendación, al contrario, está soportada en el compromiso emocional y afectivo que generan los vínculos de amistad. En el apoyo político, el compromiso se deriva de la responsabilidad de ayuda y colaboración que asume el jefe político para con sus copartidarios. Edgar se beneficia de ese apoyo, inicialmente por la vinculación política de su abuelo y después gracias a su propio trabajo en política.

Flor y Humberto utilizan sus relaciones al inicio de su vida laboral y una vez enganchados no las vuelven a usar después. Edgar, por su filiación política con un partido, mantiene un vínculo permanente que, probablemente, le asegura la continuidad en su puesto.

Condiciones de protección

La liberación de aranceles a las exportaciones, la privatización de las empresas del Estado y la reforma de sus instituciones, junto con la desaparición de una gran cantidad de empresas y organizaciones empresariales, trajo como consecuencia un importante recorte de personal con su consecuente incremento de las tasas de desempleo que afectaron profundamente a los sectores profesionales. Esta situación se complejizó todavía más con las nuevas políticas de contratación que se derivaron de los procesos de flexibilización laboral y con el aumento de profesionales que, en la década de los noventa, empezaron a egresar masivamente de las universidades e instituciones de educación superior privadas y públicas.

A diferencia de los informantes de la primera generación, los de la segunda enfrentaron la crisis económica con menos antigüedad en las empresas y por lo tanto con menos recursos económicos (en relación con la cantidad de dinero que podían recibir como producto de sus cesantías e indemnizaciones, en caso de ser despedidos). En relación con su origen familiar, aunque algunos son hijos de padres profesionales como el caso de

Humberto, la gran mayoría son de origen popular urbano y campesino, lo que los hace dependientes de una vinculación laboral para su supervivencia en el contexto urbano. Estos factores y la edad, (35 años es el límite de edad establecido por las empresas para ser enganchado laboralmente), los ha hecho profundamente vulnerables a los cambios del mercado laboral.

La situación que, sin embargo, no es similar para todos, pues algunos como Flor, con más de 25 años de servicio, no sienten temor por su futuro. Aunque no descarta una propuesta de “arreglo”, por parte de los directivos de la empresa antes del cumplimiento del tiempo legal. Edgar, quizás el que experimenta una mayor vulnerabilidad de los tres, después de haber “sobrevivido” a una primera reestructuración en la Contraloría, ve con preocupación la realización de reformas posteriores. Finalmente, Humberto asume que su vida laboral como empleado ya terminó (en el momento de la entrevista él tiene 39 años), y que debe, si quiere asegurar su pensión y la supervivencia familiar, iniciar un proyecto laboral como independiente.

La caída: declive y vulnerabilidad de los grupos profesionales

La última generación de profesionales retratada, inició su vida laboral a finales de la década de los 90. La mayoría de los miembros de este grupo tuvieron la oportunidad de formarse como profesionales antes o paralelamente a su vinculación laboral, primero, porque contaron con el apoyo de sus familias para realizar sus estudios. Y, segundo, porque ya partir de la década de los 80 empezó a ser un requisito de vinculación laboral para cargos administrativos y directivos tener una formación profesional.

Los profesionales de esta generación se incorporaron a un mercado laboral globalizado, que presentaba por primera vez una tasa de desempleo para los sectores profesionales y condiciones laborales precarias que se manifestaban en los tipos de contratación (a término fijo), y en la reducción de los salarios. Dicha situación se complicó más con el incremento de profesionales egresados en la región producto del fortalecimiento de las universidades privadas, lo que redundó en un aumento de la oferta de profesionales que paulatinamente empieza a ser superior a la demanda.

A diferencia de las dos generaciones anteriores que tuvieron el apoyo de las empresas o el respaldo de los sindicatos, los nuevos grupos profesionales trabajan sin ningún tipo de vínculo asociativo, lo que los dejó a expensas de sus propios logros y desempeños. Situación que se ajusta muy bien con las nuevas demandas de responsabilidad individual que hoy difunden las organizaciones empresariales. Esta condición, sumada a la precariedad del empleo y a las restricciones del mercado de trabajo, ubicó en un grado de vulnerabilidad mayor a las capas profesionales, al punto que muchos de ellos no sólo se han vinculado laboralmente a cargos distintos

para los que fueron formados, sino también con salarios muchos menores a su grado de calificación. Esta situación trajo, también, como consecuencia, una cierta desvalorización del conocimiento profesional y de los referentes identitarios que cada profesión conllevaba.

Ante tal situación de precariedad y desprotección, las nuevas generaciones de profesionales han incentivado el desarrollo de estrategias relacionales para suplir la falta de oportunidades y paliar la inestabilidad laboral. Independientemente de su objetivo: a nivel político, sentimental, etc. La inserción en una red o sistema de relaciones garantiza protección y estabilidad, proponiendo unas nuevas reglas de juego en las cuales los conocimientos y saberes de las personas sin un desarrollo adecuado de habilidades relacionales no son suficientes para un buen desempeño profesional.

Profundamente vulnerables ante los nuevos cambios sociales y económicos, las nuevas generaciones de profesionales pertenecientes a las clases medias buscan hoy, a través del despliegue de sus estrategias relacionales, compensar la falta de protección que anteriormente les brindaba la empresa o el Estado. Mediante el desarrollo, de lo que Reynaud (1988) denominaba, la “regulación autónoma”⁷⁹, las nuevas generaciones de profesionales han construido con sus estrategias relacionales un conjunto de reglas de apoyo y cooperación mutua, con las que pretenden defenderse de condiciones adversas. Estas reglas, sin embargo, como son el producto de acciones individuales realizadas por un círculo cerrado de personas (rosca) o por un benefactor (palanca), no suponen la construcción de una comunidad de pares, sino, más bien, el despliegue de redes de individuos que desde diferentes tipos de relaciones (amigos, familiares, compañeros de la universidad) y de filiaciones políticas generan entre ellos diferentes formas de apoyo y de solidaridad.

Los tres retratos que presentaremos a continuación son una muestra de la manera cómo algunos profesionales hoy enfrentan y gestionan con sus competencias personales y recursos relacionales la situación económica que viven. Cada uno desde una historia de vida particular expone una mayor o menor capacidad para sortear y enfrentar diferentes dificultades que no sólo se desenvuelven en el ámbito laboral, sino también en el familiar y en el personal mismo.

Así, no existe una sola tipología de profesionales que representen esta generación, sino diversas experiencias personales a través de las cuales

⁷⁹ Jean Daniel Reynaud estableció dos tipos distintos de regulación : una regulación de tipo autónomo que es el resultado de la manera como los individuos construyen sus propias reglas para enfrentar diferentes tipos de situaciones y una regulación de control que es la contrario impuesta a los individuos a través de un conjunto de normas que deben seguir y obedecer. Mientras la primera funciona con una lógica horizontal la segunda se desenvuelve en una dinámica de tipo vertical.

es posible mostrar cómo los actores se desenvuelven frente a circunstancias similares y cómo el uso de estrategias relacionales se convierte en un importante recurso para protegerse y, finalmente, sobrevivir. Los retratos escogidos no pretenden en ese sentido, constituirse en fórmulas, sino evidenciar la riqueza de recursos que los individuos ponen en funcionamiento para garantizar su protección y con ello, el logro o en otros casos el fracaso de sus propósitos profesionales y personales.

Carolina

Carolina (29 años) es comunicadora social. Después de 10 meses de haber abandonado su último empleo, pues no soportaba el acoso de su jefe, tuvo que retomar, al no conseguir una nueva vinculación laboral, su antiguo cargo en la oficina de comunicación y prensa de una reconocida institución cultural de la ciudad. Con condiciones laborales desfavorables, ha tenido que pagar el precio de no perder su autonomía económica pasando por encima de su dignidad personal y corriendo el riesgo de que continúe la persecución de la que ha sido objeto por su jefe. Ella misma tomó la decisión de dejar la institución y de solicitar de nuevo volver a engancharse laboralmente.

La menor de 4 hermanos, uno de ellos fallecido, Carolina creció en un hogar típico de clase media. “Mi familia, cuenta Carolina, es muy unida, no solo mis hermanos y mis padres, que a su vez son muy conservadores, muy moralistas, que vienen de una familia numerosa, tanto mi mamá como mi papá son 8, cuatro hombres y cuatro mujeres, y entonces anualmente hacemos que la natillada, celebramos que el bautizo, el matrimonio, así no tengamos un motivos pues especial, lo buscamos”. Su padre, hoy jubilado, se desempeñó toda la vida como maestro y su madre asumió las funciones de ama de casa.

Estando muy niña su papá, tras recibir una herencia familiar, fue trasladado a una pequeña ciudad hacia el sur de Cali. Allí hizo sus estudios de primaria, secundaria y estudió parte de la universidad hasta que regresó de nuevo a Cali a casa de una tía a concluir sus estudios profesionales.

La relativa tranquilidad de la familia se vio alterada con la repentina muerte de uno de sus hermanos. Un difícil diagnóstico y el error de una enfermera le cegó la vida en menos de 15 días. Como era de esperarse, la muerte del hermano afectó profundamente la vida emocional de Carolina que, en ese mismo año, recibió su grado de bachillerato.

Al respecto comenta: “yo terminé el colegio, y tuve la crisis de que terminé en julio pero no sé porqué yo no pensaba en la universidad ni en seguir estudiando, entonces mi hermano –el segundo– me decía vos tenés que formarte, ser profesional, que esto y que lo otro, mi papá a ninguno de ellos les dio el estudio de universidad sino que ellos trabajaban y se lo daban. Entonces mi papá me dijo que él me pagaba la universidad, y yo decía, pero yo qué estudio, entonces en esa toma de decisiones y qué veía qué pasaba el tiempo, luego vino el shock de mi hermano finalizando el año,

entonces yo me desubiqué más porque yo en enero no sabía qué quería de la vida ni para qué lo quería si igual me iba a morir, entonces estaba muy desmotivada, desmoralizada”. Nunca tuvo dificultades en el estudio, aunque no se consideró una chica especialmente aplicada, ni muy interesada en la vida académica, sin embargo, culminó sus estudios profesionales sin perder ningún semestre.

Desde muy niña, Carolina se sintió motivada por la radio, gusto que compartió y desarrollo en la Radio Comunitaria de la población en la que vivía y en donde empezó a trabajar mucho antes de comenzar sus estudios profesionales. El trabajo en la emisora comunitaria lo realizó hasta los últimos semestres de la universidad, cuando sus obligaciones académicas le obligaron a dejar la emisora.

“Yo entré a la emisora y para mí era un paso gigantesco, porque yo antes daba clases de inglés pero a parientes, daba el catecismo porque yo fui catequista, fui también del club Leo que es el club junior de los leones. Yo tenía mi recreo y mis fotos de “Menudo” gracias a una revista que inventaba. Yo me ingení para sacarle fotocopia a las revistas que yo compraba de Menudo, le sacaba fotocopia a blanco y negro y las vendía a \$500, con eso yo conseguía las fotos y el recreo y esto y lo otro. Aparte de que mi papá iba a la tienda y pagaba mis cuentas, siempre trataba de ingeniármelas para buscar cosas, pero ya el hecho de ir a la emisora, yo me sentía más abierta, más libre, más oxigenada”.

Carolina terminó su tesis e inmediatamente comenzó su práctica profesional en una institución dedicada al teatro. “La conversación con la directora ejecutiva fue así: aquí nosotros tenemos un trabajo de enero a diciembre, la práctica son cuatro meses, de enero a mayo, entonces por lo general, nosotros le pedimos a la comunicadora que se quede con nosotros un año, porque es que el trabajo intenso para nosotros comienza en junio, y de junio a octubre, nosotros tenemos un evento central que es la temporada teatral, y para nosotros es muy ilógico hacerle una inducción a una persona en junio, para que empiece desde ahí. Y yo ah, pues, por eso te decimos: estás dispuesta a quedarte el año? Y yo, pues dije, igual puedo ir buscando otra cosa y yo tranquila que me graduó, y dije: si yo estoy dispuesta y luego vinieron las palabras mágicas, aquí te pagamos el mínimo con tu E. P.S., con tu servicio de salud, con todas las prestaciones de ley”.

Concluidas sus actividades de práctica, las directivas de la institución la invitaron a que trabajara con ellos el año siguiente. Al respecto comenta, haciendo referencia a su situación laboral frente a la de algunos de sus compañeros: “yo ya llevaba tres años trabajando relajada, y mis compañeros (de universidad) chateaban y les preguntaba: vé y vos que estás haciendo? Y ellos no nada, yo hice la práctica en RCN, hice los 5 meses de práctica y de ahí, nada chao, y yo la hice en Comfenalco, y no me pagaban pero me quedó en la hoja de vida que estuve en Comfenalco. Y todo el mundo me decía y ¿vos te quedaste? ¿Y eso en tu hoja de vida cómo queda? Y yo les decía, yo no sé, pero yo me le mido porque me van a pagar”.

No obstante, a finales del 2007 y después de 3 años de labores ininterrumpidas, Carolina decidió dejar el trabajo aburrida de los conflictos, pero, sobre todo, de la conducta abusiva de su jefe. Al respecto afirma: “eran frecuentes los conflictos, porque el actor de por sí tiene la noción de que ¡Yo Soy! y Ud. me pone, entonces, tanto interna, como externamente habían muchas rencillas, incluso con el subdirector (...) eso, el abuso de poder y las tocaditas de trasero –literal– de las directivas, bajo la aclaración de que eso no era acoso. Vamos a una entrevista a las 5 de la tarde, salíamos a las 5 y media, preguntaba la hora y decía, ¿nos tomamos una cervecita? Y yo ya estaba dando vueltas en el carro y yo ¡no!, esos y muchos otros conflictos obligaron a que yo me retirara (...) me dije, ¡no! Yo ya no quiero estar en esto, yo quiero estar en una empresa prestigiosa – aunque esta es una empresa que lo que tiene es mucho prestigio– pero algo serio, algo más, por lo menos respetuoso, que es lo único que falta”. Hoy después de 10 meses de búsqueda y de haber enviado hojas de vida a diferentes instituciones, no pudo encontrar empleo, por lo que tuvo que solicitar reingreso en la empresa a la que se había retirado.

Sin contar con palancas, ni estar inmersa en redes sociales ligadas al mundo laboral, Carolina tuvo que volver a su antiguo trabajo. Debatiéndose entre sus principios morales y bajo el temor de perder la autonomía personal construida y devolverse de nuevo a la casa paterna, teme ser objeto de nuevas persecuciones de parte de su antiguo jefe. Esto la llena de angustia e intranquilidad.

“Yo le dije a mi papá, señala Carolina, yo lo quiero mucho y estoy feliz de tener a un papá y a una mamá que no me esté echando de la casa, que no me están regañando, ni criticando, pero yo no quiero volver a la casa. Porque yo ya me acostumbré y me adapté a cierta privacidad, a cierta independencia, a hacer mi vida. Yo sé que si yo vuelvo a mi casa, sería horrible, yo puedo tener 29 años, pero tendría que decir, papi yo quiero ir a la rumba tal, me das permiso? Y mi mamá: no va”.

Como muchos jóvenes de su generación, Carolina creció en un hogar protegido. Su padre, vinculado toda la vida al magisterio logró satisfacer las necesidades básicas de su familia y aunque no pudo brindarle a todo sus hijos la posibilidad de seguir estudios profesionales, les generó unas condiciones adecuadas que les permitieran forjarse su propia trayectoria personal y laboral.

Carolina se hizo profesional a la espera de una oportunidad laboral que le permitiera hacer una carrera en el periodismo. Confiada en sus propios méritos para llevar a cabo sus objetivos profesionales, ve diluirse sus posibilidades laborales frente a un mercado que parece privilegiar más a las formas de intermediación y las estrategias relacionales, que a las competencias y habilidades profesionales en la consecución de empleo. Sin vínculos políticos, ni amigos o conocidos importantes, Carolina permanece atrapada entre valores personales y sociales, representados en el desarrollo de una cierta autonomía personal y de independencia y sus dificultades para conseguir un trabajo que responda a sus expectativas salariales y familiares. Carolina

se siente obligada a renunciar a sus principios personales con tal de lograr volver a su trabajo.

“Me tocó hacer de tripas corazón, tragarme mi orgullo y volver... era eso o volver a mi casa y seguir dependiendo de mi papá y la verdad no aguanta (...) yo no sé qué va a pasa con mi jefe ahora que vuelva, no sé qué va a pasar”.

Vulnerados sus principios, su dignidad personal, Carolina se aferra al trabajo como una posibilidad de mantener frente a su entorno familiar más que la garantía de una ayuda económica, un cierto reconocimiento de sentirse útil, que le asegure una posición, un lugar, que le permita “contribuir a que este mundo sea un poquito mejor”. “En mi casa, por ser la única hija y hermana siempre me han visto como una niña, y por eso siempre he sido sobre protegida y yo quiero demostrarles a mi papá y a mis hermanos que yo puedo valerme por mi misma, con mi trabajo y mi profesión”.

Considera que las relaciones “son vitales porque nos nutren como personas, nos forman cada día, así sea a nivel personal, laboral o social”. No está de acuerdo con el uso de roscas y palancas, pues considera que “son estrategias para salir a flote en un mundo corroído por la corrupción”. Se siente identificada con las personas honestas y responsables, que cumplen con vocación y entusiasmo sus tareas, y toma distancia de aquellos que hacen las cosas sólo por cumplir.

Inserta en una situación paradójica, en la que se chocan sus valores personales y familiares con sus expectativas individuales, Carolina duda sobre su propia conducta, “Y yo me preguntaba, ¿será que es cosa mía? ¿Será verdad que yo soy muy complicada?, porque como yo siempre he sido así: ni muy fácil ni muy difícil, muy pausada”. Al final no tiene más remedio que transigir en sus propias referencias valorativas, pues más que una ética o un conjunto de valores como anteriormente era representado, el trabajo constituye hoy una clara experiencia de autorrealización personal a partir del cual Carolina configura la imagen de sí misma.

Aurora

Aurora es una joven economista de 30 años que trabaja con el Centro de Investigaciones de la Fiscalía desde hace 3 años. Su padre es empleado de una empresa constructora desde hace unos 5 años y su madre, antes comerciante, actualmente estudia peluquería con el propósito de abrir su propio negocio. Con una hermana menor, madre de un niño y de profesión administradora de empresas, Aurora comparte con sus padres y su hermana un pequeño apartamento al norte de la ciudad, en espera de que le entreguen uno nuevo que compró en una unidad residencial al sur de Cali.

Ninguno de sus dos padres tuvo una formación profesional, ambos se casaron muy jóvenes apenas terminaron el bachillerato. Aunque su padre estuvo vinculado con una importante empresa constructora por casi 15 años, con la crisis que vivió dicho sector a finales de los noventa, la empresa quebró dejando sin trabajo a muchos empleados entre ellos al padre de Aurora.

“Mi papá termino el bachillerato y desde ese momento empezó a trabajar en una empresa constructora toda su vida trabajo allí, casi como por 15 años y allí fue ascendiendo, empezó como mensajero y fue ascendiendo hasta que llego a ser administrador en obra en una empresa muy grande pero después de un tiempo quebró, entró en liquidación y mi papa nunca tuvo la oportunidad de... o nunca la aprovecho... de estudiar algo”.

Aurora hizo sus estudios de primaria en una institución escolar de la caja de compensación a la que estaba vinculado su padre y realizó su bachillerato en un colegio oficial femenino. Sobre su rendimiento en el colegio señala: “me iba bien, no era de las primeras, de los primeros puestos nada de eso, pero tampoco de los últimos. Me iba bien un promedio entre el decimo puesto y el quinceavo siempre estuve en ese puesto, de 60 estudiantes”. Habiendo estudiado en una institución pública, Aurora recuerda las carencias y dificultades económicas del colegio que se reflejaban en su planta física, pero también en la pobreza de sus estudiantes.” A mí me marca mucho el colegio, porque allí en ese colegio estudiaban niñas de unos estratos muy bajos, niñas que no tenían zapatos, que no tenían para el uniforme, el colegio también era muy pobre, pero era un colegio muy bueno, por su calidad académica siempre se destacó por ser uno de los mejores públicos de Cali”. En 1994 se graduó y se presentó a la universidad a seguir la carrera de economía en una institución de carácter privado. En 1997, mientras realizaba sus estudios superiores, dos acontecimientos desestabilizaron la familia: el despido del padre y la agresión que sufrió la mamá después de un robo a un negocio que montaron para paliar la situación económica después del despido del papá. “A mi mamá, cuenta Aurora, llegaron a robarla y atentaron contra ella, le dispararon y fue un momento bastante tedioso para todos, porque no sabíamos cómo enfrentar la situación y el único, la única fuente de sostenimiento era ese negocio y fue una situación bastante difícil porque no sabíamos ni qué hacer ni cómo enfrentarla en cuanto a la parte económica, de donde se iban a sacar los recursos para solventar eso, en cuanto a salud no estábamos ninguno afiliado a un sistema de seguridad ella no estaba afiliada, entonces también esa otra preocupación porque nos tocaba atender ese gasto de manera independiente, como particulares, fue un momento bastante duro”.

En 1999, terminó sus estudios en uno de los peores momentos de la crisis económica. Al respecto comenta: “en esa época fue muy difícil, fue muy complicado porque hubo como un estancamiento y el fenómeno del narcotráfico ya estaba muy golpeado, entonces había mucha gente desocupada (...) una de las oportunidades que se daba era por la política, o por favores o por recomendaciones básicamente era la única forma porque muy pocos, muy pocos, se podría decir que 5 personas con las que me gradué, eh pudieron tener la oportunidad en unas buenas empresas y con unos buenos cargos”.

Como muchos profesionales en ese momento, Aurora tuvo dificultades para engancharse laboralmente y estuvo realizando algunos pequeños trabajos, vendiendo celulares, hasta que gracias a un asesor del Banco de la

Mujer se dio cuenta que había una plaza pendiente para un cargo con un perfil similar al suyo. Contratada por un lapso de 10 meses, Aurora se desempeñó como Analista de crédito. Otra fue, sin embargo, la suerte de muchos de sus compañeros de la universidad, que al no encontrar nada que hacer migraron para España y para los Estados Unidos, buscando nuevas oportunidades. Como ella misma lo expresa: “salieron porque aquí no había trabajo sino era de cajero en un banco que le pagaban a uno como \$ 500.000 en esa época que era un poquito más que el mínimo pues no había más opciones estaba muy cerrado el mercado”.

Haciendo las visitas que le correspondían en sus funciones, trabajando con el Banco de la Mujer, se encontró con un antiguo docente de formación abogado, que la invita a trabajar con él en su propia empresa de asesoría y vincularse a la política, apoyando a un joven diputado que por esos días estaba haciendo campaña para lanzarse al Senado.

Concluido los comicios electorales, el político le ofreció un puesto para trabajar en la ciudad de Bogotá con la lotería del Departamento. “El político, me ofreció trabajar para otra empresa donde iba a ganar más del doble de lo que me estaba ganando allí y también con las promesas de que iba a ser Senador y todo eso, entonces renuncié de allí, después como de 6 meses y me fui a trabajar a Bogotá con el ofrecimiento que me había hecho el político. En Bogotá...a ojos cerrados acepté, mirando pues como oportunidades y que un mejor salario, un mejor nivel, todo eso”. Con la oferta del político, renunció al puesto que tenía en la empresa de asesorías del abogado y se fue a administrar una empresa filial de la Beneficencia del Valle a la capital. Aunque fue una experiencia interesante, que significó un importante aumento salarial, así como la oportunidad de desempeñar un cargo de dirección, sólo estuvo 5 meses, pues no soportó el impacto emocional de haber dejado a su familia y a su novio con quien convivió por 4 meses en Bogotá. “La verdad es que me dio muy duro estar en Bogotá sola porque yo no conocía absolutamente a nadie, Iba a desempeñar un cargo importante, en un nivel ejecutivo, pero y con un buen salario, pero la soledad me mató y, y sentimentalmente también estaba en un momento en que no, me deje marcar mucho por eso”.

Después de renunciar, Aurora se devolvió para Cali, donde el mismo político le consiguió un contrato corto de 3 meses en la misma empresa. Concluido el contrato, en compañía de su hermana y aprovechando las influencias de su amigo político, con quien empezó a tener una relación de tipo sentimental, montaron un negocio de venta de suministros médicos a instituciones del Estado. La empresa distribuidora marchó bien por un tiempo, hasta que por las dinámicas de la política empezaron a atrasarse en los pagos. De común acuerdo entre los socios decidieron liquidar el negocio.

“Empezamos a trabajar con esa empresa, lo montamos, nos fue muy bien inicialmente, tuvimos dificultades con los pagos, a pesar de que estaba una persona allí pendiente y colaborándonos para los pagos y eso, pero siempre es complicadito trabajar con el Estado y eso con la política es de amores y

de odios y entonces se empezaron a complicar las cosas, ya se demoraban en pagar y los gastos fijos pues no daban espera”.

La pérdida del empleo de Aurora y de su hermana, que para ese momento estaba embarazada, obligó a la familia a buscar nuevas fuentes de ingresos por eso montaron un pequeño mercado que era administrado por turnos por los cuatro miembros de la familia. “Allí en ese negocio estuvimos cerca de unos 2 o 3 años, pues mi hermana quedo en embarazo y era muy monótono, mi papá estaba sin trabajo también, entonces trabajábamos los 3. Mi hermana, mi papá y yo, nos turnábamos, era bastante pesado, muy pesado el trabajo hasta largas horas de la noche”.

La iniciación de obras públicas en el sector en que estaba ubicado el mini-mercado obligó su cierre definitivo, lo que llevó a Aurora a buscar de nuevo a su amigo político para que le ayudara a conseguir algún empleo. Después de 4 meses, la llamaron para informarle que había pasado su hoja de vida en la Fiscalía y que debía presentar pruebas. Un mes después, en junio del 2005 fue nombrada en la institución en la que trabaja hoy como Agente del cuerpo técnico.

Aunque se considera una persona de pocas relaciones, valora mucho a las personas educadas, respetuosas, amables, que se desempeñan con esmero y dedicación en su trabajo, toma distancia de las personas que hablan demasiado, intrigantes, irresponsables, que utilizan su tiempo laboral para cosas personales y no lo dedican al cumplimiento de sus funciones. Aurora supo aprovechar su amistad con el político para el logro de sus intereses profesionales. Bajo su ala protectora ha logrado conseguir empleos en un momento de crisis económica y de reestructuración de las instituciones del Estado.

Considera muy importante su formación profesional, porque le permitió orientarse hacia la vida laboral, pues para Aurora: “el trabajo es el motor que mueve a todas las personas, es una razón de ser porque las personas se sienten útiles, activas”, sin embargo es consciente que el mercado laboral es cada día más competido y que hoy en día “ser profesional equivale a lo que hace mucho tiempo era un bachiller, por eso es necesario tener al menos una especialización”.

Aurora aprecia mucho la oportunidad recibida por el político y es consciente que pocas personas son acreedoras a este tipo de ayuda. Al respecto dice: “no todas las personas tienen la oportunidad de conocer a alguien que le haga a uno más fácil las cosas, fue como una ayudita allí que se dio y toca aprovechar las oportunidades porque si no se demora uno mucho y no... bien complicado”.

Aunque está ubicada laboralmente, todavía no ha sido nombrada y está a la espera de participar en un concurso que si lo gana, le garantizará una vinculación laboral a término indefinido. Aún así, es consciente que hoy en día “a nivel laboral no hay nada asegurado, por eso toca estar buscando nuevas oportunidades que permitan la tan anhelada estabilidad”.

A diferencia de Carolina que gozó siempre de una estabilidad económica producto del trabajo de su padre, Aurora ha experimentado momentos

de gran inestabilidad y precariedad económica. Al punto que ha asumido como una responsabilidad personal la protección de sus padres y de su hermana.

Dicha situación se complicó todavía más después de la agresión sufrida por la madre en el negocio familiar, pues generó en ella un temor permanente que no le ha permitido, teniendo las condiciones, independizarse de la casa paterna.

Las pocas posibilidades laborales y la difícil situación económica que atravesó su familia motivaron a Aurora a desarrollar sus propias estrategias relacionales. Hoy ubicada laboralmente en la Fiscalía y habiendo concluido su vínculo amoroso con el político, éste sigue protegiendo a su familia pues gracias a él su hermana fue nombrada gerente, en menos de 6 meses de vinculada, de una importante empresa pública del Departamento.

El apoyo obtenido con la “palanca” política le permitió a Aurora hacer a su familia menos vulnerable frente a las difíciles condiciones económicas y asegurar un patrimonio que les posibilitará contar con un soporte económico en momentos de dificultades.

Carlos

Proveniente de una familia relativamente solvente, que como muchas de finales de los años noventa tuvo que enfrentar los efectos de la crisis económica. Carlos es filósofo de profesión y vio en menos de 2 años desmembrarse su hogar a causa de la pérdida del empleo de su padre, quien ante las pocas posibilidades laborales que ofrecía el país en ese momento, migró a los Estados Unidos para buscar nuevas fuentes de trabajo.

“A finales del 99, cuenta Carlos, la empresa de mi papá quebró, ya no había como mantenerla (...) la familia entró en una crisis económica y como habíamos sido una familia más o menos acomodada, yo nunca había tenido la expectativa de volverme trabajador, entonces dependí de mi papá hasta ya bien grandecito y ya después de eso por obligación por fuerza me tocó empezar a buscar trabajo y a ver cómo me ganaba la plata”.

Las precarias condiciones económicas afectaron la continuidad de los estudios de los otros dos hermanos, pero, sobre todo, de él, quien en ese momento se encontraba concluyendo su licenciatura en una universidad privada en Bogotá. A diferencia de sus hermanos menores, que contaron con el apoyo de su madre, de amigos y familiares en la ciudad de Cali, Carlos tuvo que enfrentar solo sus dificultades económicas, pues sus padres podían apoyarlo únicamente en los gastos de la matrícula. “En muchas ocasiones yo me encontraba en Bogotá sin un centavo, entonces por ejemplo, en ocasiones tuve que pedir plata en la calle para conseguir pal bus, porque no tenía un peso y mi papá no tenía como mandar plata para que yo subsistiera”.

Esta situación que rápidamente lo hundió en la angustia y la desesperanza, lo obligó a buscar trabajos esporádicos que compensaran en algo los gastos básicos de supervivencia (alquiler de una habitación, alimentación, transporte, etc.). Como era de esperarse, se afectó su rendimiento académico y

tuvo que aplazar la culminación de sus estudios. Al respecto cuenta Carlos: “en ocasiones si tuve que dejar de estudiar un semestre y ver en otros semestres la mitad de créditos, porque no encontré la plata para pagar el semestre entero, entonces la carrera se me fue alargando, pero pues estudiaba y logré terminar”.

No obstante, mientras concluía sus estudios consiguió algunos trabajos como pasante en una institución del Estado, como profesor de Filosofía y Ética en un colegio de secundaria y realizando correcciones de estilos de documentos en el Centro de documentación de la universidad.

Pese a sus dificultades, en julio de 2003 se graduó y regresó a la ciudad de Cali a reunirse con el resto de su familia. Una vez allí, estuvo 5 meses buscando trabajo hasta que, gracias a un antiguo profesor del bachillerato que se desempeñaba como directivo en una importante universidad de la ciudad, encontró algunas posibilidades. Se entrevistó con él y sin mayores requerimientos fue contratado como su asistente personal. Al respecto menciona: “fue por un contacto de un amigo que me dijo que, el Director Académico de ese momento, que había sido profesor mío de filosofía, el man necesitaba una persona más o menos con el perfil mío, fui, hablé con él y entonces empecé en enero de 2004”.

Inició como asistente personal del directivo, pero a los dos años solicitó al Rector de la institución que lo trasladara al personal académico. “Le dije al Rector, no mire yo estudie filosofía y este cargo secretarial, pues asistencial a mí me queda grande, yo no tengo orden, yo no sé llevar un archivo, yo no tengo ni puta idea saber qué es eso y no me importa saber tampoco, o sea mi vida es otra cosa me entiende, yo sirvo para leer, medianamente aprendía a leer y medianamente aprendía a escribir, entonces yo no me siento a gusto aquí, entonces él me dijo que bueno y me fui a dictar clases”.

Conocedor de la importancia de las relaciones para la búsqueda de posibilidades laborales, sabía que si no aprovechaba este tipo de oportunidades podía quedarse rezagado del mundo laboral. “Yo estoy donde estoy por mis palancas y eso es lo que a la gente no le gusta porque yo llevo un año y medio y ya estoy dictando clases sin experiencia reconocible”. Sin embargo, y pese al valor atribuido a las estrategias relacionales para el logro de beneficios personales, considera válida su utilización siempre y cuando no afecte a los demás. “No me interesa –dice– ponerle zancadilla a nadie, que la gente avance a su ritmo y si sube, que suba, a mi eso no me importa en ese sentido si no, pero si me puedo rodear bien y favorecerme estando bien rodeado lo hago, claro que sí”.

El haber conseguido el puesto de asistente de un importante directivo y haber gozado de prerrogativas que otras personas no lograban alcanzar, siente que le ha generado enemistades al interior de la organización. Al respecto comenta: “ahora, hay gente que a mí no me quiere para un culo, por lo que representó, porque el poder atropella siempre y si vos haces parte del poder así no lo tengas vos, pues los que se han sentido atropellados, van a verte a vos como un enemigo, quieras o no lo quieras, les hayas hecho algo o no les hayas hecho nada, entonces eso me parece complicado”.

A pesar de su aparente convicción sobre la necesidad de las relaciones para el logro de sus objetivos personales y profesionales, Carlos resiente la opinión que sus colegas tienen de él; sin embargo justifica su conducta argumentando la dificultad que se tiene hoy día para ser coherente. “El que intenta ser coherente hoy se enferma, se muere me entiendes, precisamente eso es lo que caracteriza el mundo moderno, la fragmentación, usted piensa una cosa y espera una cosa, pero vive de una manera totalmente diferente”. Considera que el trabajo actualmente es una” lucha de sálvese el que pueda” y que toca hacer de todo para conseguir buenas opciones laborales. Es consciente que así como entró puede salir de la institución, pues como él mismo lo afirma “en una organización como está donde las roscas y los grupos de poder hacen lo que quieren uno está de paso”. Dice detesta a los que tienen el poder o los que representan el punto de vista institucional y aprecia a las personas que no lo tienen, sencillas, despreocupadas. “Son manes, señala Carlos, con los que yo hablo y me cago de la risa, con los que yo siento que puedo ser yo, me entiendes, con los otros es una mascarada del sí señor, doctor, padre, caballero, si vamos a hablar de o si, de Foucault, pura mascarada”.

En contraste con los otros informantes de su generación, que se insertan con mayor o menor grado de distancia en los valores morales de la sociedad burguesa, Carlos asume una postura cínica, que a la vez que evidencia un gran conocimiento de sí mismo que permite descubrir el uso que hace de las relaciones como mecanismos para el logro de sus propios intereses.

A diferencia de las generaciones anteriores —que se insertaron al mundo laboral en un marco político, normativo que favorecía y protegía la industria y la empresa nacional—, los profesionales que iniciaron su vida laboral a finales de la década de los noventa encontraron unas nuevas reglas de juego, caracterizadas por la libertad de mercado, la competitividad y la mínima intervención del Estado en los procesos económicos. Los efectos de esta política indujeron la emergencia de una crisis económica que llevó a la banca rota a muchas empresas nacionales y a un consecuente aumento del desempleo.

Aunque esta situación afecta a los profesionales de esta generación, la manera en que experimentan las consecuencias de esta crisis en su vida personal y familiar, y el modo en que buscan enfrentar las dificultades que de ella se derivan (precariedad laboral, estancamiento y reducción de salarios y altas tasas de desocupación), va a ser asumido de modo diferenciado por cada uno de ellos.

Así mientras los efectos de la crisis económica tienen un importante impacto en las familias de Aurora y Carlos, con la pérdida del empleo y del negocio de sus padres, respectivamente; la relativa estabilidad laboral del padre de Carolina protege a su familia de los efectos del desempleo y la recesión económica. Esta situación se complejiza aún más cuando, una

vez terminados sus estudios universitarios a finales de la década de los noventa, los recién egresados profesionales enfrentaron dificultades para insertarse en el mercado de trabajo. Teniendo que desempeñar, como lo tuvo que hacer Aurora, diferentes tipos de actividades laborales, mientras lograba ubicarse laboralmente con su estatuto de profesional. En el caso de Carolina tuvo que seguir enganchada en el puesto en el que hizo la práctica que le permitió obtener su título de profesional, pero sin que esto significara un mejoramiento en su nivel salarial.

Las trayectorias ocupacionales

Las trayectorias ocupacionales de los profesionales de la tercera generación, se caracterizan por su diversidad y por presentar interrupciones generadas por períodos de desempleo y desvinculación laboral. Aurora por ejemplo, una vez egresada en 1999, comenzó su vida laboral en una empresa de venta de celulares en la que estuvo sólo un mes, luego tuvo un período en el que trabajó junto con su hermana en la venta de teléfonos pero de forma independiente, hasta que logró engancharse en una organización de ayuda social durante 10 meses. Posteriormente, se vinculó a una empresa de apuestas por 6 meses y retirada de allí se fue a trabajar a Bogotá. En la empresa de Bogotá trabajó 5 meses, se retiró y regresó a Cali, donde tuvo un contrato corto de 3 meses. De forma independiente, montó una empresa de suministros médicos que duró 6 meses e inició un negocio familiar en el que trabajó con los demás miembros de su familia por un lapso de 3 años. En el 2005, después de un breve periodo de desempleo de 6 meses, consiguió su trabajo actual en una institución del Estado en la que tiene un puesto por contrato de libre remoción y en el que llevaba, hasta el momento de la entrevista, 3 años.

Carlos, a diferencia de Aurora, por la crisis económica que tuvo que enfrentar su familia, inició su vida laboral mientras realizaba sus estudios profesionales en la ciudad de Bogotá. Allí obtuvo trabajos esporádicos desde pintura de casas hasta correcciones de estilo para una editorial y tuvo un empleo como pasante en una institución educativa del Estado durante un año. Una vez graduado en el 2003, regresó a Cali y estuvo 5 meses desempleado buscando trabajo. En enero del 2004, fue contratado en la universidad en la que está actualmente vinculado, primero como secretario privado y luego como docente.

Carolina, al igual que Carlos, inició su vida laboral mientras estudiaba, trabajando en una emisora por 3 años mientras hacía su carrera. En el 2005, durante el marco de su práctica profesional, se vinculó a una institución cultural en la que después de concluida su práctica fue enganchada por dos años más. En el 2008, renunció y después de 10 meses de búsqueda

da de empleo, regresó a la empresa en la que había trabajado y en la cual se encuentra vinculada actualmente.

A pesar de su corta vida laboral, estos tres profesionales han tenido distintas ocupaciones laborales de corta duración y en una situación de inestabilidad, pues todos tres tienen contratos a término fijo de un año.

Percepciones sobre el trabajo

Aurora y Carolina perciben el trabajo como un aporte para el desarrollo de la sociedad. Carlos lo considera como una forma de realización personal.

La educación

Carolina y Carlos iniciaron su vida laboral antes de terminar sus estudios profesionales. Aurora comenzó a trabajar sólo después de haber terminado su carrera de economista.

En lo que tiene que ver con la percepción de la vida profesional, mientras Aurora y Carolina conciben su formación profesional como parte de su desarrollo personal, Carlos considera la educación superior de manera crítica como un proceso de acumulación y repetición de datos.

Los valores

Aurora valora mucho a las personas respetuosas, educadas, amables que se desempeñan con esmero y dedicación en el trabajo y toma distancia de las personas que hablan demasiado, intrigantes, irresponsables, que utilizan el tiempo de trabajo para sus cosas personales.

Carolina, por su parte, se siente identificada con las personas honestas y responsables que cumplen con vocación y entusiasmo en sus tareas y toma distancia de aquellos que hacen las cosas solo por cumplir.

Finalmente, Carlos dice detestar a las personas que tienen y ostentan el poder y aprecia a las personas que no lo tienen, sencillas y despreocupadas.

Las relaciones

Aunque a Carlos, Aurora y Carolina les tocó enfrentar los efectos de la crisis en el mercado laboral, su impacto en la vida familiar y personal, junto con los recursos con los que las familias y las personas cuentan para enfrentarlos tendrá una importante incidencia en la comprensión del uso que hacen de sus relaciones.

Con la presión de los problemas económicos familiares (cierre de la empresa del papá de Carlos y despido del papá de Aurora), ellos buscaron oportunidades laborales que les permitieran a la vez paliar las dificultades económicas familiares y satisfacer sus expectativas de ingresos y de desarrollo profesional. Esto lleva a que Aurora haga política y reciba, después del apoyo por ella prestado a un joven político de la región, un cargo de ejecutiva, del cual no tenía ninguna experiencia, en una importante enti-

dad en la ciudad de Bogotá. Por su parte, Carlos, a través del respaldo que recibe de un antiguo profesor del bachillerato, que desempeña un cargo directivo en una universidad, es nombrado, a pesar de su desconocimiento de las funciones del cargo y su inexperiencia laboral, como su asistente.

Carolina, por otro lado, siguió vinculada laboralmente hasta que, cansada del acoso de su jefe, decide buscar nuevas opciones laborales. Después de casi un año de pasar hojas de vida y presentar entrevistas, Carolina tuvo que regresar a su antiguo trabajo, pues a pesar que agotó todas las fuentes de información de empleo disponibles (clasificados, páginas web, bolsas de empleo, etc.) y llevó a cabo los procedimientos formales requeridos para una contratación, no logró volver a ubicarse en un puesto similar o mejor que el que tenía.

Aurora y Carlos, al contrario, hicieron uso de una estrategia informal, las relaciones, lo que les garantizó no sólo el acceso a “buenos puestos”, sino contar, además, con un apoyo y respaldo permanente, que para el caso de Aurora significó una nueva opción laboral para ella y para su hermana; y en el de Carlos, cambiar de puesto y gozar de estabilidad laboral.

Aunque no es posible afirmar que los problemas para vincularse laboralmente de Carolina están ligadas a su falta de relaciones, los retratos de Carlos y de Aurora son una clara muestra del apoyo que las relaciones pueden prestar en momentos de crisis y del modo en que pueden contribuir a proteger y “poner al abrigo” de las dificultades a quienes las utilizan. La falta de relaciones de Carolina, también, es una evidencia que hay personas que no sólo no las usan, (porque su utilización no está de acuerdo con sus valores personales), sino que suponen el cultivo y el mantenimiento de un tipo particular de vínculos con las personas que cumplen esta función de protección. En el caso de Aurora, estos vínculos dejaron de ser de conveniencia (ligados a las prácticas clientelistas) para convertirse en afectivo, (Aurora mantiene una relación sentimental con el político). Carlos, por su parte, cultiva la relación de “amistad conveniente” con el directivo que le ayudó a ingresar a la universidad y cuya relación viene de su época de estudiante del bachillerato.

Condiciones de protección

El haber vivido la crisis económica en sus propias familias y la dificultad de conseguir un empleo que satisficiera sus expectativas profesionales una vez terminado sus estudios hace de esta generación, la más vulnerable de las tres estudiadas.

Carolina, la más protegida porque cuenta con el respaldo de sus padres y de su familia, es paradójicamente la más vulnerable, pues no sólo tiene el peor salario –\$ 500.000 mensuales–, sino que ha estado, además, expuesta al acoso de su jefe. Aurora aunque alcanzó un puesto de ejecutiva, su tra-

yectoria posterior es descendente, pues le ha significado bajar de categoría y hoy trabaja como una profesional técnica, además se desempeña en actividades que nada tienen que ver con su formación profesional. Carlos, mejor posicionado, de acuerdo a sus expectativas profesionales y personales, resiente la enemistad y la envidia de sus compañeros, lo que sin duda alguna enrarece y afecta su ambiente laboral.

Aunque más protegidos y con mejores condiciones laborales que Carolina, Aurora y Carlos dependen de su vinculación salarial para apoyar a sus familias y de sus protectores y, con ello, de su capacidad para seguir ganando sus favores y apoyo.

Principales cambios y permanencias de los grupos profesionales

Las transformaciones económicas y sociales que caracterizaron el desarrollo de la sociedad colombiana, desde mediados del siglo XX, contribuyeron a delimitar los contornos a través de los que los diferentes grupos sociales definen las representaciones del mundo que los circundan y sus estrategias para enfrentar sus dificultades.

Sin embargo, las relaciones entre los cambios que se llevan a cabo en la sociedad, las representaciones que los grupos sociales construyen y las prácticas que realizan, no suponen rupturas radicales producidas por una causalidad lineal, sino más bien cambios y continuidades que se ajustan de acuerdo a las condiciones que enfrentan los individuos y a sus modos particulares de gestionar las dificultades. Esto hace posible que coexistan cambios y permanencias en un mismo individuo, formas distintas de abordar sus dificultades como también profundas diferencias entre sus actuaciones y sus creencias.

En el caso particular de los grupos profesionales, no obstante, estar inscritos en un mismo contexto generacional y social, los retratos analizados evidenciaron, referentes comunes y modos distintos de gestionar las dificultades de acuerdo a las características y posibilidades de los individuos. En cinco escenarios es posible encontrar la dinámica de sus cambios y permanencias: el trabajo, la formación, los valores, las relaciones y la condición de protección.

El trabajo

Las transformaciones en los sectores productivos, el incremento del desempleo y el declive de la condición salarial generados por las políticas de liberalización de las fuerzas del mercado que empezaron a implementarse en Colombia, a partir de la década de los noventa, han precarizado el mundo del trabajo en materia de estabilidad laboral, seguridad y protección social.

Los grupos profesionales, a pesar de su nivel de calificación que tradicionalmente los ha hecho más competitivos y relativamente menos vul-

nerables frente a las fluctuaciones del mercado. Siendo así, no han estado exentos de dichas transformaciones y, como muchos otros grupos sociales, han sufrido las consecuencias de los procesos de flexibilización laboral a través del tipo de contratación, de la reducción salarial y, en general, de las condiciones laborales. Estos cambios han generado, como lo pudimos constatar en el análisis de los retratos, transformaciones en sus trayectorias laborales, en los procesos de identificación y pertenencia con las organizaciones en las que han estado vinculados y en su percepción sobre el futuro del mundo laboral. Pese a ello, sus representaciones frente al trabajo se mantienen de manera más o menos global de una generación a otra.

En lo que respecta a las trayectorias laborales, el cambio de modelo económico revirtió la tendencia de la permanencia y la antigüedad⁸⁰ en un puesto y una organización por la rotación de los trabajadores y el cambio permanente de una empresa a otra. Así, mientras los profesionales ubicados en la generación del apogeo disfrutaron de estabilidad y permanencia en las organizaciones donde se vincularon por más de 20 y 30 años de trabajo (como fue el caso de Julio y de Alfonso), las nuevas generaciones cambian de una organización a otra buscando mejores oportunidades laborales, pero también por las dificultades mismas que hoy enfrentan las organizaciones para mantener, bajo la nueva dinámica de competitividad, su personal de planta.

Esta última condición ha servido, también, para que muchas empresas, bajo el discurso de la crisis y la dificultad económica hayan precarizado los salarios, estancado los ascensos y ampliado las actividades laborales aprovechando también que muchos profesionales prefieran ser mal pagados (e incluso enfrentar situaciones de abuso, como le sucedió a Carolina), pero tener una contratación y estar devengando salarialmente.

Los profesionales ubicados en la transición, en la medida en que algunos fueron contratados bajo las condiciones laborales del modelo anterior, como Flor, gozan de sus privilegios; mientras otros, como Humberto, han tenido que cambiar de una empresa a otra, hasta superar el umbral de la edad de contratación definido por las empresas y por necesidad verse avocados a buscar sus propias alternativas laborales como independientes. Otro es el caso de los contratados en el sector público, supeditados a las políticas de reestructuración del Estado y a su capacidad para garantizar, mediante sus organizaciones sindicales, pero también a través sus conexiones políticas su permanencia y estabilidad en las instituciones donde laboran.

⁸⁰ Esta tendencia es importante señalarlo estaba sustentado en condiciones laborales adecuadas y en la idea, compartida por trabajadores y empleadores, de hacer carrera al interior de la organización.

Los cambios en la política de contratación de las organizaciones, la disminución salarial junto con la pérdida de la estabilidad laboral y la rotación permanente que ello conlleva, han contribuido a la falta de identificación y pertenencia que hoy evidencian las nuevas generaciones de profesionales. Así, mientras las generaciones del apogeo y la transición hacen referencia a su lealtad y pertenencia con la empresa en la que trabajaron, las nuevas generaciones de profesionales no experimentan, ya sea por la falta de respeto y seriedad que algunas de ellas inspiran (como el caso de la organización en la que trabaja Carolina), o por las características mismas de la organización (como en la universidad donde trabaja Carlos), un compromiso más allá del cumplimiento de sus tareas encomendadas con la organización a la que están vinculados.

En el caso de las instituciones del Estado, tal vez por el tipo de contratación que caracteriza a estos informantes (mediada por la intermediación de una palanca), ninguno de ellos expresan un compromiso particular con la institución. En cambio, sí manifiestan gratitud y reconocimiento a la persona que los ayudó a vincularse laboralmente (Edgar a su jefe político y Aurora al Senador que le consiguió su puesto en la Fiscalía, quien se ha convertido además en un protector de su familia).

Independientemente de la generación, todos tienen una lectura pesimista de las nuevas condiciones laborales. Tal y como lo manifiestan Julio, Armando y Flor, haciendo énfasis sobre las dificultades que hoy enfrentan los jóvenes frente al trabajo y su futuro laboral:

“Es que el muchacho hoy en día está obligado a vivir el hoy, porque él no sabe el futuro, incluso las mismas personas que trabajan, que hoy en día están aprendiendo mi profesión ellos se ven con futuros inciertos” Julio, Contador público

“Mi hija que es una profesional gana un salario mínimo en un Banco, donde está siendo explotada, donde no se le respeta horario, donde tiene que, como me ha tocado muchas veces, ir a recoger a las 12 de la noche”. Armando, Economista.

“Yo veo personas que empiezan a trabajar como profesionales con unos salarios irrisorios, es difícil porque hay mucha exigencia y los salarios son muy bajos...” Flor, Contadora pública.

Carlos considera que el mundo laboral: “es una lucha del sálvese quien pueda” y “en el que toca hacer de todo para conseguir buenas opciones laborales”.

Esta concepción pesimista frente al trabajo en la actualidad contrasta, como lo muestra la Tabla 58, con la valoración positiva que cada uno hace del mismo. Julio, Edgar, Alfonso, Flor y Carlos por ejemplo subrayan la función moral y de crecimiento personal que genera el trabajo así como su

dimensión de aprendizaje y conocimiento. Carolina, Aurora, Armando y Humberto, por su parte, enfatizan el aporte y la utilidad que el trabajo deja a la sociedad.

Tabla 58. Grupos generacionales y concepciones sobre el trabajo

Generación Concepción de trabajo	Julio	Alfonso	Armando
	<i>“ dignifica al hombre, lo forma, es una oportunidad de aprender en la práctica las leyes de la vida” El trabajo como realización personal y forma de conocimiento</i>	<i>“ Es el mejor y más hermoso capital de una empresa, trabajar es la forma de desarrollar el talento y la creatividad” El trabajo como expresión de la creatividad</i>	<i>“El trabajo es la base de la vida, porque gracias a nuestro trabajo podemos levantar una familia y aportar al mejoramiento de la sociedad” El trabajo como aporte al desarrollo de la sociedad y forma de supervivencia.</i>
Generación concepción de trabajo	Flor	Humberto	Edgar
	<i>“ se aprende mucho, te da cierta independencia, te da seguridad” El trabajo como forma de conocimiento</i>	<i>“ Es una forma de aportar a la sociedad y una manera de obtener recursos para sostener los gastos personales y de una familia” El trabajo como aporte al desarrollo de la sociedad y forma de supervivencia.</i>	<i>“(Trabajar) Relacionarte, conocer gente, situaciones y puntos de vista diferentes a tus apreciaciones” El trabajo como forma de conocimiento</i>
Generación concepción de trabajo	Carolina	Aurora	Carlos
	<i>“oportunidad de sentirte útil, realizarte y encontrar un espacio en la sociedad para contribuir a que este mundo sea un poquito mejor” El trabajo como aporte al desarrollo de la sociedad</i>	<i>“Motor que mueve a todas las personas, es una razón de ser para que las personas se sientan útiles, activos, que a su vez les genera dinero, además de satisfacciones personales y familiares” El trabajo como aporte al desarrollo de la sociedad y forma de supervivencia</i>	<i>“ es la forma de realizarte como persona, de obrar en el mundo” El trabajo como realización personal</i>

Es importante anotar que el trabajo junto con la educación constituye dos de los principales referentes identitarios de las capas medias en la sociedad colombiana y, tal vez por eso, pese a las difíciles condiciones del mundo laboral en la actualidad, las percepciones sobre el trabajo son sustentadas fundamentalmente sobre tres ejes: la realización personal, el conocimiento y el aporte a la sociedad, sean compartidas de manera más o menos generalizada por los tres grupos generacionales.

La educación

A diferencia del mundo laboral que se vio precarizado y desestabilizado a consecuencia de las políticas de ajuste neo liberal, la educación, se constituyó, tanto en el modelo de sustitución de importaciones como en el de liberalización del mercado, en la principal estrategia para el éxito laboral. En ambos casos, la educación ha sido concebida como un importante factor de cambio y transformación. En el primer modelo se esperaba que la educación garantizara el acceso al desarrollo de los países tercermundistas; en el segundo, la educación conforma la vía expedita para la emergencia de un nuevo tipo de sociedad, la sociedad del conocimiento.

Las estrategias seguidas por los gobiernos y las instituciones educativas para alcanzar los indicadores de mejoramiento social propuestos en los dos modelos se fundamentan en una masificación de todos los niveles educativos. Sin embargo, las reformas realizadas en el marco del modelo económico neo-liberal, a la vez que han buscado ampliar la cobertura en los niveles básicos e intermedios (educación primaria y bachillerato), han reducido por el incremento de los costos de la educación superior, el ingreso en los niveles de formación más altos.

Ambas concepciones sobre la educación han sido el resultado de un conjunto importante de reformas que han buscado ajustarla a las características productivas y de desarrollo económico de los países latinoamericanos, en las que han jugado un importante papel el Estado y la empresa privada. La premisa sobre el cambio y el mejoramiento social que las políticas sobre la educación impulsaron, se convirtieron, sobre todo, en los sectores de las capas medias y bajas, en un referente que orientaría las conductas y las elecciones familiares de dichos grupos sociales.

Dicha convicción se resume en una frase que ha acompañado a varias generaciones de colombianos y que encarna muy bien la preocupación que los padres han tenido entorno a la educación de sus hijos: *“la mejor herencia que yo puedo darle a usted es el estudio, yo no le voy a dejar plata, no le voy a dejar nada sino estudio, el estudio es la mejor herencia”* Alfonso, *Economista*.

La confianza depositada en la educación como mecanismo de vinculación laboral, por los diferentes grupos y organizaciones sociales, la im-

pulsó en todos los niveles, pero, sobre todo, en el bachillerato y en la educación superior, pues ambos representaban una garantía de la vinculación laboral. Al respecto señala Julio:

“En la década del setenta en los primeros años se volvió que toda persona que entre aquí tiene que ser bachiller, en las empresas americanas (...) del setenta y cinco en adelante ya no era que fuera requisito es que cuando solicitabas a un auxiliar vos pedías que estuviera estudiando en la universidad, ya se olvidó un poco ese tema de que fuera bachiller no, si va a entrar que esté en primero o segundo semestre, eso era lo que se pedía” Julio, Contador público.

Esta percepción de la educación contrasta con los requerimientos que a nivel educativo presentaban las organizaciones del Estado por esa misma época. Sobre esta situación comenta Armando: “a mí me tocó ver personas que de pronto sabían firmar únicamente y llegaron a ocupar altos cargos en la Contraloría General de la República porque tenían el beneplácito del jefe político”.

Ambos tipos de instituciones (públicas y privadas) favorecieron, sin embargo, la formación de sus empleados como parte de sus políticas. Al respecto dice Julio:

“En la empresa había un programa de formación universitaria en el cual uno tenía casi una ayuda del 75% del costo de la matrícula, el otro 25% tu lo colocabas, pero igual también te exigían que al finalizar el estudio vos deberías continuar en la compañía por lo menos el mismo periodo en el que la compañía te había pagado el estudio” Julio, Contador público.

Con las reformas que empezaron a realizarse en la década de los ochentas en las instituciones del Estado (proceso de descentralización), y con los cambios que generaron para estas mismas instituciones la reforma Constitucional de 1991 y para las empresas en general las políticas de ajuste neo liberal, la demanda formativa como requisito para alcanzar la vinculación laboral empieza a ser cada vez más exigente, al punto que, como lo plantea Aurora, hoy “ser profesional equivale a lo que hace mucho tiempo era un bachiller” y por lo tanto se requiere como ella misma lo dice “tener al menos una especialización”.

Estudiar se ha constituido, tanto para los antiguos como los nuevos profesionales, en un requerimiento para mejorar sus ingresos, la diferencia es que en la actualidad, hay escasas excepciones. Pocas organizaciones están interesadas en financiar y apoyar la formación de sus empleados y en consecuencia la educación corre por su propia cuenta.

Este proceso paulatino de desvalorización de los grados educativos mediante el incremento de exigencias formativas de más alto nivel para la vinculación laboral, no ha significado, sin embargo, una pérdida de credibilidad de las virtudes de la educación como factor de desarrollo y mejoramiento social. Lo que los retratos han mostrado es que, salvo la valoración que hace Carlos, los demás profesionales, como lo muestra la Tabla 59, atribuyen una valoración positiva al hecho de haber seguido una carrera profesional.

Tabla 59. Valoración sobre la formación profesional por generaciones

Generación–Valoración de la formación profesional	Julio	Alfonso	Armando
<p><i>“ (La profesión) es una especie de mapa o carrera en la cual el ser humano desarrolla su parte profesional y espiritual, le da muchas satisfacciones cuando se ejerce correctamente”</i> <i>La profesión como desarrollo personal</i></p>	<p><i>“(estudiar una profesión) contribuyó a un cambio de mentalidad en la parte personal, puesto que me permitió ver las cosas con más objetividad, trabajar más con el intelecto y eso me ayudó en el desarrollo del trabajo individual”</i> <i>La profesión como desarrollo personal</i></p>	<p><i>“la formación profesional te da los conocimientos necesarios para el desempeño laboral”</i> <i>La profesión como preparación para la vida laboral</i></p>	
Generación–Valoración de la formación profesional	Flor	Humberto	Edgar
<p><i>“ Fue algo muy importante porque fue cumplir un sueño”</i> <i>La profesión como desarrollo personal</i></p>	<p><i>“ (la profesión) Da herramientas necesarias para desempeñar un cargo, para poder laborar en las empresas o tener los suficientes conocimientos para crear una propia”</i> <i>La profesión como preparación para la vida laboral</i></p>	<p><i>“ Es un gran logro personal, toda vez que la hice con esfuerzo propio, fruto de mi trabajo(...) me ha colmado de felicidad, porque ser profesional me ha permitido progresar en la vida tanto laboral como personalmente”</i> <i>La profesión como desarrollo personal</i></p>	

Sigue

Viene

Generación– Valoración de la formación profesional	Carolina	Aurora	Carlos
	<p><i>“ Estudiar una profesión es una oportunidad para proyectarse como persona, como ser humano y si uno en la vida hace lo que más le gusta y lucha con pasión será todo un éxito”</i></p> <p><i>La profesión como desarrollo personal</i></p>	<p><i>“ es el inicio de un desarrollo personal y laboral de todo ser humano. Es importante que las personas sigan una formación profesional les da una pauta para direccionarse hacia un área laboral”</i></p> <p><i>La profesión como desarrollo personal</i></p>	<p><i>“ Las universidades hoy son bases de datos, lo mismo que nos encontramos en una universidad lo vas a encontrar en internet (...) luego estudiar una profesión es eso acumular datos, formulas para producir, no para pensar como en últimas debería ser la educación”</i></p> <p><i>La profesión como repetición y acumulación de datos.</i></p>

Estudiar o seguir una carrera profesional constituye a la vez una forma de desarrollo personal y de preparación para el trabajo. Como desarrollo personal, la educación es un esfuerzo, una meta que permite al individuo proyectarse y desarrollarse como ser humano. En tanto, preparación para el trabajo, la profesión es concebida como una pauta, a través de la que los individuos orientan sus conductas o como una herramienta que les permite el logro de sus actividades laborales.

La primera perspectiva, enfatiza el valor de la educación en sí misma, como factor de crecimiento personal, la segunda hace hincapié sobre sus efectos sobre la vida laboral. Estas dos percepciones sobre la formación, son fundamentales para entender el valor que se le atribuye a la educación en las capas medias, pues en ellas se combinan una valoración social y personal, y un uso práctico que va a jugar una importante función en la configuración de su identidad grupal. Esto tal vez explique porqué Flor concibe su carrera profesional como un sueño, como una meta que se había propuesto realizar más allá de una significación ligada a las posibilidades que dicha formación le podían brindar para el mejoramiento de sus opciones laborales. Desde un punto de vista distinto, Carlos cuestiona la formación profesional por su carácter esquemático y reiterativo (acumular datos), pero, sobre todo, porque no contribuye a la formación del pensamiento.

Independientemente de pertenecer a una u otra generación, la educación y, particularmente, la formación profesional representa una condición fundamental para la vida personal y laboral de las capas medias y sobre

la que, pese al incremento de las dificultades, (aumento del desempleo y precarización del mercado laboral) que han caracterizado el panorama laboral de los últimos veinte años, los profesionales siguen confiando en sus virtudes, para aumentar sus ingresos salariales y alcanzar un mejoramiento en sus condiciones sociales y personales.

Los valores

El análisis de los retratos de tres generaciones de profesionales nos permitió identificar, cómo ha sido recurrente en la caracterización de los grupos profesionales independientemente de su edad y género, el establecimiento de fronteras simbólicas cimentadas en valores morales. Valores como: la honestidad, el respeto, la sinceridad y la responsabilidad estrechamente ligados a la dedicación, al entusiasmo y al compromiso con el trabajo, constituyen referentes normativos comunes, a través de los que se identifican los miembros de dichos grupos. Asimismo, las personas irresponsables, aduladoras, de “doble cara”, perezosas en el trabajo, que sólo hacen lo que les toca, encarnan los valores contrarios, generando en los individuos algún tipo de hostilidad y de indiferencia.

A través de dichos valores, estos grupos buscan a la vez definir sus límites sociales, establecer mecanismos de identificación y pertenencia, lo que termina siendo un factor importante, como ya se mostró en los capítulos sobre el funcionamiento de las estrategias relacionales, para lograr el apoyo de sus pares.

Sin embargo, vale la pena señalar, cómo a pesar de la similar identificación que profesan todos los informantes sobre los valores, los de la última generación empiezan a resentir una tensión entre sus expectativas personales y los valores sociales, tal y como lo expresan Carlos y Carolina. Para ellos existe una clara ruptura entre el sistema de valores en el que están insertos y las condiciones económicas y sociales que caracterizan la vida laboral y los intereses personales de los individuos. Carlos experimenta esta situación como una pérdida de la coherencia entre lo que piensa y hace; Carolina, por su parte, como una dificultad para alcanzar sus logros profesionales a través de sus méritos y competencias individuales.

Las relaciones

El uso estratégico de las relaciones⁸¹ al igual que una cierta valoración de la educación y el establecimiento de fronteras simbólicas morales, se

⁸¹ El uso de las relaciones es una contante entre los grupos populares y los sectores medios en las sociedades latinoamericanas, sin embargo, lo que diferencia su utilización entre un grupo y otro, es que mientras los sectores populares hacen un uso más bien interno de las relaciones, fuertemente centrado en contextos locales de carácter comunitario como el vecindario y la familia, los sectores medios buscan expandir hacia el exterior sus redes relacionales buscando ampliar sus horizontes personales.

han constituido en elementos centrales en el proceso de configuración de las clases medias profesionales. No obstante, como lo muestra el análisis de los retratos, el cambio en las condiciones laborales producido por la implementación de las políticas neo-liberales en el país, generó variaciones en el uso de las relaciones, que si bien no suponen una ruptura con la forma tradicional en que estas han sido utilizadas, sí implica un cambio en el significado y valoración que se les atribuye.

Los efectos positivos que provocó el modelo de sustitución de importaciones, durante la época de su implementación entre 1950 y 1980 (para el caso colombiano se extendió hasta finales de la década de los ochentas), en lo que respecta al mercado laboral, se expresaron en un crecimiento más o menos sostenido de la economía en los países, tasas de ocupación altas y de desempleo bajas. Se produjo, sobre todo, una cierta estabilidad laboral (que obedecía a una política de la empresa y de Estado) que permitió a los trabajadores y sus familias mejorar su situación económica y de bienestar.

Bajo estas condiciones de relativa protección económica (una importante oferta de empleo, contratación a término indefinido, niveles de ingreso que con oscilaciones tuvieron una tendencia al crecimiento, apoyo a la educación por parte de las empresas para el empleado y su familia, etc.), los profesionales enfocaron el uso de sus relaciones a engancharse laboralmente, lograr ser favorecidos en un trámite o ser promovidos para un ascenso.

Este uso, como lo muestran los retratos, debe ser matizado por las características mismas del contexto laboral y por el tipo de organización en la que se laboraba. Así, mientras en la empresa privada, tener una recomendación constituía, en algunos casos, un requisito “moral”⁸² para ser enganchado o tenido en cuenta en un proceso de selección de personal; en la pública, no se podía acceder si no se contaba con un padrino o no se tenía una vinculación política. Esta situación es similar en lo que se refiere a los ascensos, pues como lo muestra claramente el testimonio de Armando, en el sector público éstos estaban supeditados a las habilidades políticas del padrino y no a los conocimientos del empleado.

En el sector privado, como lo muestra Alfonso, era posible encontrar también este tipo de situaciones pero a diferencia del sector público, la empresa privada, había empezado a desarrollar criterios de promoción basados en la antigüedad y las competencias de los empleados. Finalmente, en lo que respecta a la realización de trámites, estos eran asumidos independientemente del tipo de institución como un servicio o un favor

⁸² Como lo muestran los estudios de Gabriela Arango (1991) y Mauricio Archila (1991) sobre los obreros era común para entrar en algunas empresas e industrias contar con una recomendación que testimoniara la probidad y los valores morales del futuro trabajador.

que una persona conocida, un amigo o un pariente hacia al que requería o solicitaba el servicio.

Una de las características fundamentales de las estrategias relacionales durante el período de apogeo del modelo de sustitución de importaciones fue su uso restringido, pues los profesionales y en general todos los empleados gozaron de una protección empresarial y estatal que no requería apelar permanentemente a las relaciones, sino más bien utilizarlas esporádicamente, simplemente cuando se necesitaba. En el caso de las instituciones públicas, los empleados de dicha rama contaron con dos mecanismos adicionales de protección: primero, el monopolio de los partidos políticos que originó el Frente Nacional y que se extendió hasta finales de los años ochenta, que garantizó una cierta “estabilidad política” que se traducía en la mayoría de los casos en una estabilidad ocupacional sobre todo a nivel regional y local. Y segundo, la conformación a partir de mediados de la década de los setenta, de organizaciones sindicales de empleados públicos, a través de las que muchos empleados garantizaron su continuidad y permanencia en las organizaciones del Estado.

Es importante señalar que la poca importancia que tienen las relaciones durante este período se debe también a que la principal estrategia de movilización social que promueven las organizaciones y a la que le apuestan las familias de las clases medias y los sectores populares es la educación. Como lo muestran claramente los retratos de Alfonso y de Julio, a partir de los años setenta exclusivamente las personas más calificadas podían acceder a los puestos de dirección y administrativos en las organizaciones empresariales. Esta condición que se convirtió, poco a poco, en un requisito que en algunas organizaciones favoreció la expansión de la educación superior en la región, bajo la promesa que a mayor educación mejores posibilidades laborales.

Con la aplicación de las políticas de ajuste neo-liberal –a partir de la década de los noventa–, el proceso de descentralización política y administrativa –iniciado a mediados de la década de los ochenta– y la reforma a la Constitución de 1991, las organizaciones empresariales y las instituciones del Estado iniciaron una estrategia de reestructuración interna que les permitiera ajustarse a las nuevas condiciones del modelo económico: desregularización, competitividad y apertura del mercado.

Los cambios generados por el nuevo modelo disminuyeron y, en muchos casos, estancaron el crecimiento económico de los países latinoamericanos. Se incrementaron las tasas de desempleo y precarizaron el mercado laboral, afectando profundamente a las capas medias profesionales, algunos de cuyos miembros fueron despedidos o vieron sus cargos suprimidos, reducidos sus ingresos salariales y transformada su relación contractual (pasaron a tener contratos a término fijo o se convirtieron en

empleados de libre remoción) en empresas a las que habían servido buena parte de sus vidas.

Estas nuevas condiciones afectaron de modo distinto a las tres generaciones de profesionales estudiadas. Algunos de los profesionales, que iniciaron su vida laboral entre los años sesenta y finales de los ochenta, que habían gozado de los beneficios del modelo de sustitución de importaciones, vieron a finales de la década de los noventa terminada su vida laboral producto de liquidación de la empresa en la que habían trabajado o como consecuencia de una reestructuración. Las nuevas generaciones de profesionales que iniciaron su vida laboral a finales de esta misma década, encontraron un panorama laboral caracterizado por el desempleo, la inestabilidad laboral, la precariedad en el trabajo y sustentado en una política de Estado que favorecía a las grandes empresas y restringía las opciones y los derechos de los trabajadores. Esta situación económica, propició en los nuevos grupos profesionales el incremento del uso de las relaciones, como un mecanismo estratégico que permitiera ponerlos al abrigo de las dificultades generadas por la crisis que produjo la implementación del modelo neo-liberal en el país.

A diferencia de los grupos profesionales anteriores, que contaron con la protección de las empresas, el apoyo del Estado y de las organizaciones sindicales, los nuevos profesionales se encuentran desprotegidos frente a las dinámicas de un mercado laboral excluyente. La lógica con la que funciona el mercado, muchas veces premia a los más calificados y otras veces los castiga porque suponen un costo mayor para las empresas. A demás de dejar a los individuos a expensas del mercado, la política estatal busca soportar en los sectores medios, una alta carga impositiva, con la cual se busca sufragar los costos de financiamiento de los grupos más pobres afectados por la transición económica.

Este contexto de deterioro económico y de precariedad laboral, coincide con la desvalorización de la educación superior como estrategia de ascenso y mejoramiento laboral que había caracterizado las décadas anteriores. En muchos casos, debilitaron económicamente a los grupos familiares de clases medias, a través de la pérdida del empleo de alguno de sus miembros. Ambas situaciones, incidieron en el aumento de la desprotección y la vulnerabilidad de los grupos profesionales frente a los cambios y las crisis económicas.

En un contexto laboral con estas características, la función principal de las estrategias relacionales no es sólo garantizar el vínculo laboral en una determinada organización o satisfacer demandas o favores esporádicos (la agilización de un trámite, la escritura de una carta de recomendación, etc.), sino ofrecer a sus beneficiarios protección y respaldo. Así, mientras los miembros de las primeras generaciones de profesionales escogían sus estrategias relacionales para completar un requisito (recomendación para la

vinculación laboral), conseguir información o agilizar un trámite; los profesionales de las nuevas generaciones buscan en las estrategias relacionales la satisfacción de una necesidad específica (engancharse laboralmente, por ejemplo) y, además, contar con el apoyo, “alguien con quien se pueda contar” para enfrentar las dificultades que se presentan en un contexto económico y social marcado por la crisis.

El uso que Aurora y Carlos hacen de sus estrategias relacionales son una muestra de cómo las relaciones les permitieron vincularse laboralmente, contar con ofertas y opciones laborales, y, por añadidura, les han garantizado una “relativa” estabilidad y continuidad en sus puestos. Este último aspecto es muy importante si se tiene en cuenta que, por el tipo de contratación que hoy tienen las empresas (contratos a término fijo), de lo que se trata además de engancharse es mantenerse vinculado laboralmente.

El peso que empiezan a tener las estrategias relacionales en los diferentes contextos laborales como mecanismo de enganche y de vinculación laboral es claramente evidenciado por Carolina, quien después de casi un año de intentar vincularse por sus “propios medios” (envió hojas de vida, presentación de entrevistas, sin ningún tipo de intermediación relacional), no ha podido conseguir un trabajo que responda a sus características profesionales (campo laboral, experiencia y nivel salarial). Aunque no es posible afirmar que su falta de relaciones es la causa principal de su dificultad para vincularse laboralmente, el contar con relaciones que respalden y ofrezcan un apoyo a nivel laboral, supone un alto porcentaje de éxito en la consecución de empleo.

La eficiencia del uso de las relaciones se debe, como ya se explicó en la parte anterior, a la función de regulación que éstas desempeñan en el marco de un sistema permanente de intercambios de recursos. La base sobre la que se ha respaldado este sistema ha sido un proceso de inversión y de endeudamiento, que se caracteriza por el cultivo y cuidado de las relaciones, y por un acuerdo tácito de compromiso y de devolución de los favores o los servicios realizados. Las reglas del cuidado⁸³ garantizan el mantenimiento y la expansión del círculo relacional, las reglas de devolución⁸⁴ la posibilidad de obtener nuevos favores y seguir inserto en el sistema de intercambios.

Aunque ambos tipos de reglas configuran el sistema de intercambio, su dinámica es distinta. Por lo cual, mientras que las reglas de cuidado y de mantenimiento de las relaciones funcionan de manera permanente, a partir de una acción táctica que busca acumular relaciones para cuando

⁸³ Dentro del marco normativo de este conjunto de reglas están incluidas las relaciones familiares, las vecinales, las de amistad y en algunos casos las de colegas.

⁸⁴ En este marco normativo se encuentran las relaciones de autoridad, respeto y subordinación orientadas por los principios de lealtad y compromiso.

se requieran, las reglas de devolución son el producto del uso estratégico que los individuos hacen de sus relaciones y sólo funcionan cuando deben devolver el servicio o favor recibidos.

La construcción de un sistema de intercambio de recursos, a través de redes sociales personales, muestra cómo las relaciones no son sólo una expresión de la sociabilidad que caracteriza a las clases medias, sino que tiene una función estratégica que se activa cuando los individuos lo requieren. Esto es constantemente nutrido mediante de los cuidados que los individuos tienen con sus relaciones, el tipo de vínculos que establecen, una actitud abierta al conocimiento de los otros, una cierta imagen y presentación de sí y la ampliación permanente de su agenda de contactos.

Sin capital económico y con una clara desvalorización de los diplomas de educación superior, los miembros de los grupos profesionales han hecho de las relaciones una alternativa con la que buscan protegerse de las dificultades que se derivan de un mercado cambiante y de una economía caracterizada por la crisis.

Tabla 60. Utilización de las estrategias relacionales

Tipos de Profesionales	Utilización de Recomendaciones	Uso de Roscas	Uso de Palancas	Uso de Contactos
Profesionales en ascenso	Las recomendaciones se constituyen en el primer mecanismo de enganche laboral.	No se requieren	Se utilizan en el ámbito político y para gestionar un ascenso al interior de la organización.	Como resultado de la vida laboral se obtienen contactos de todo tipo.
Profesionales en transición	La recomendación junto con la hoja de vida, la experiencia laboral y la formación profesional son requisitos para la vinculación al trabajo.	Se crean grupos cerrados sobre todo en cargos de alta gerencia.	Se utilizan solo en el ámbito político.	Como resultado de la vida laboral se obtienen contactos de todo tipo.
Profesionales en caída	La recomendación es una alternativa para el enganche laboral.	Los profesionales las utilizan para mantener sus puestos al interior de las organizaciones.	Se utilizan en todos los ámbitos (públicos y privados) y particularmente para vincularse laboralmente.	Todo tipo de personas son susceptibles de convertirse en contactos, entendidos como una fuente de información para distintos fines.

La condición de protección

A diferencia de las clases medias que se desarrollaron en Europa y los Estados Unidos que tuvieron un crecimiento económico favorable, que las convirtió en una importante fuerza social y política, las clases medias colombianas se forjaron en contextos de inestabilidad económica y política que los hicieron vulnerables⁸⁵ frente a las profundas transformaciones que caracterizaron el desarrollo de la sociedad colombiana en estos dos últimos siglos.

Desde finales del siglo XIX, las clases medias en Colombia han vivido, con excepción, quizás, de los treinta años que van de la década de los sesenta hasta finales de la década de los ochentas, que se caracterizaron por un cierto crecimiento económico de los sectores medios, una situación casi permanente de vulnerabilidad que amenaza incluso, por lo menos en términos económicos, con su desaparición como grupo social.

La vulnerabilidad, en los sectores medios, se manifiesta a la vez como una situación objetiva, estrechamente ligada a la posición que estos grupos han ocupado en la estructura social y como una percepción individual que se vive como una sensación de desprotección frente a las dificultades que caracterizan la vida de las personas. Dicha condición de vulnerabilidad que termina siendo, por las condiciones sociales, políticas y económicas que han caracterizado a la sociedad colombiana, endémica⁸⁶, se incrementó a partir de la década de los noventa, cuando se implementó el proceso de apertura económica en el país.

La liberación de aranceles a las exportaciones, la privatización de las empresas del Estado y la reforma de sus instituciones, junto con la desaparición de una gran cantidad de empresas y organizaciones empresariales, trajo como consecuencia un importante recorte de personal con un firme incremento de las tasas de desempleo que afectaron profundamente a los sectores de clases medias. Esta situación se complejizó todavía más, con las nuevas políticas de contratación que se derivaron de los procesos de flexibilización laboral y con el aumento de profesionales que en la década

⁸⁵ La vulnerabilidad aquí va a ser entendida como una condición social de riesgo, de dificultad, que inhabilita e invalida, de manera inmediata o en el futuro, a los grupos afectados en la satisfacción de su bienestar en tanto subsistencia y calidad de vida en contextos socio históricos y culturalmente determinados.

⁸⁶ Como se explico en la parte histórica, la precaria constitución del Estado en la sociedad colombiana, la falta de procesos organizativos que garantizaran los derechos de las capas medias y un débil desarrollo industrial que rápidamente se estanco para dar paso a una economía fundamentada en los servicios, no ha permitido crear unas condiciones de oportunidad que satisfagan las necesidades de los sectores medios en la sociedad colombiana, lo que los ha hecho permanentemente vulnerables a los cambios económicos y sociales.

de los noventa empezaron a egresar masivamente de las universidades e instituciones de educación superior privadas y públicas.

Un origen sociocultural familiar proveniente, sobre todo, del campesinado que migró del campo a la ciudad y de un artesanado y funcionariado urbano, cuyos miembros, salvo escasas excepciones, sólo alcanzaron a terminar sus estudios de bachillerato, con un patrimonio mínimo y dependientes totalmente de los ingresos salariales, definen las principales características socio-económicas de los grupos medios y de las cuales se desprende su condición permanente de vulnerabilidad.

Pese a compartir condiciones generales, la situación de vulnerabilidad varía de una generación a otra y al interior de cada generación, va a depender de la manera como cada grupo familiar ha desplegado sus recursos sociales, culturales, económicos, etc., para enfrentar las dificultades y los escenarios que los hacen vulnerables como la pérdida del empleo, la muerte del padre, la quiebra de un negocio, etc.

De las tres generaciones estudiadas, las más vulnerables son la generación de transición y las nuevas generaciones de profesionales que empezaron su vida laboral a finales de los años noventa. Las primeras, porque muchos de estos profesionales sobre pasan la máxima edad de vinculación laboral instaurada por las organizaciones (35 años) y corren el riesgo que, al perder sus trabajos difícilmente sean contratados de nuevo. Las segundas son las más desprotegidas social y laboralmente, en tanto no cuentan con condiciones laborales adecuadas que les aseguren un nivel mínimo de estabilidad económica ni personal, ni tampoco con soportes colectivos que reivindicquen sus derechos y luchen por la satisfacción de sus necesidades.

Ambas, sin embargo, enfrentan de modo distinto su situación de vulnerabilidad, así mientras los profesionales en transición asumen de modo personal (a partir de su propia experiencia y trayectoria laboral) o en forma colectiva, (mediante el recurso a organizaciones de tipo político o gremial), las dificultades que ocasionan las nuevas condiciones del mercado de trabajo, los profesionales de las nuevas generaciones utilizan casi que exclusivamente sus estrategias relacionales (en las cuales se incluyen las relaciones familiares), para asegurarse de modo individual o a partir de círculos cerrados una protección relativa frente a los factores de riesgo que enfrentan.

Tabla 61. Condiciones de Protección

Tipos de Profesionales	Principales Riesgos y Amenazas	Modos de enfrentar la situación
Profesionales en ascenso	Familiares y/o personales (perdida de un ser querido, tragedia familiar)	Apoyo de miembros de la familia y de la empresa. Oportunidades creadas a partir de la educación.

Sigue

Viene

Tipos de Profesionales	Principales Riesgos y Amenazas	Modos de enfrentar la situación
Profesionales en transición	Familiares y/o personales (perdida de un ser querido, tragedia familiar) Laborales: calificación y actualización profesional Sociales: desclasamiento	Apoyo de miembros de la familia, redes sociales y en algunos casos de la empresa. Soporte de organizaciones sindicales y oportunidades creadas a partir de la educación.
Profesionales en caída	Familiares y/o personales (perdida de un ser querido, tragedia familiar) Laborales: calificación y actualización profesional Sociales: desclasamiento Situación de precariedad económica	Apoyo de miembros de la familia y redes sociales. Con una desvalorización de los títulos universitarios, sin apoyo de las empresas y de las organizaciones sindicales las nuevas generaciones de profesionales deben apelar a las redes familiares y sociales para lograr soporte y protección.

Como lo muestra la Tabla 61, la familia⁸⁷ es la principal estrategia de protección que han utilizado los grupos profesionales, pero también sobre la que recaen los principales riesgos y amenazas. La familia se ha jugado en esa doble condición de mecanismo de protección y de vulnerabilidad que varía de acuerdo a las particularidades socio-económicas que caracterizan un determinado periodo histórico. Además, por la capacidad de gestión que tienen sus miembros para mantener al grupo familiar al abrigo de las dificultades que los rodean.

La educación primero y la pertenencia a organizaciones sindicales después, constituyeron las dos principales estrategias de gestión utilizadas por los grupos profesionales para ponerse al abrigo de los riesgos económicos. Sin embargo con la sobre oferta educativa producida por una expansión no planificada de la educación superior y la disminución y concentración únicamente en las instituciones públicas de las organizaciones sindicales, los profesionales de las nuevas generaciones han hecho de las relaciones su principal herramienta de gestión de la vulnerabilidad.

Conclusiones

Los cambios generados por los modelos económicos han afectado de modo distinto a los grupos profesionales en las sociedades latinoamericanas. Así, mientras el modelo de sustitución de importaciones y el Estado

⁸⁷ Dicha estrategia ha contado, dependiendo de la generación, con el apoyo y la protección de las organizaciones empresariales, los sindicatos o las redes individuales.

benefactor contribuyeron a la protección de dichos grupos, la implementación de las políticas neoliberales, han coadyuvado a incrementar su vulnerabilidad.

Como lo muestran los retratos estudiados, la vida profesional va estar influenciada por las transformaciones económicas, especialmente por los cambios operados en el mercado de trabajo tanto de las empresas privadas como de las instituciones del Estado. En ambos tipos de organizaciones, es posible identificar, a través de la descripción de las trayectorias ocupacionales, la evolución de las condiciones laborales de los grupos profesionales en dos grandes periodos. Un primer periodo que inicia a en la década de los cincuenta y que va hasta mediados de la década de los noventa. Éste se distingue por una relativa estabilidad laboral, que se va a traducir en contratos a término indefinido, el desarrollo de una carrera profesional, salarios superiores con respecto a los grupos ocupacionales menos calificados, etc. Y un segundo periodo, que va desde mediados⁸⁸ de los noventa en adelante, que es posible definir al contrario del anterior, por la inestabilidad laboral, la disminución de los salarios y el desempleo de larga duración de los grupos profesionales.

La calificación a través de la educación superior, núcleo que define a los grupos profesionales va a ser, para algunos autores como López y Lasso (2008) y Farné y Vergara (2008) que reconocen la importancia que juega la alta calificación⁸⁹ en la economía neo liberal, una de las principales causas del deterioro de su situación en el mercado laboral. Para los primeros, en Colombia “se vienen cerrando las puertas del empleo asalariado a los trabajadores simples (sin educación superior) , sobre todo a los adultos que cada vez más, deben y deberán dedicarse a trabajos independientes” (19). Y para los segundos, el desempleo de larga duración que hoy empiezan a mostrar los profesionales y la disminución de sus salarios frente a los trabajadores menos calificados se explica a partir de un “exceso de oferta sobre la demanda de trabajadores calificados en Colombia” (7), así como por la baja calidad de algunos programas de formación superior que generan largas esperas por un empleo y por la preferencia que tienen en consecuencia, las empresas, para contratar profesionales con formación de post-grado.

Al respecto los retratos nos pudieron mostrar cómo, al inicio del primer período, los requisitos para engancharse laboralmente estaban centrados en el bachillerato y en conocimientos básicos para desempeñar puestos

⁸⁸ Estos periodos no son precisos y generalizables para todas las organizaciones, pues algunas empresas empezaron su proceso de reestructuración antes.

⁸⁹ Para algunos autores como Castels(1995), Graffigna (2005) el problema no es de calificación solamente sino de la imposibilidad del nuevo modelo para ofrecer empleos, en una economía de servicios, globalizada y fragmentada.

administrativos como la contabilidad y la mecanografía. A partir de la década de los setenta, como lo muestra el retrato de Julio, los cargos en la planta administrativa y de dirección de las empresas van a demandar cada vez más estudiantes de una carrera profesional, que contarían con el apoyo económico de las empresas para terminar sus carreras. Estas condiciones, sin embargo, no funcionan del mismo modo para las organizaciones del Estado, como lo muestra Armando, pues siguen operando para la contratación, durante este periodo, criterios políticos. A finales de los noventa, la inserción laboral con formación superior comienza a ser ya un requisito generalizado en las organizaciones tanto públicas⁹⁰ como privadas y realizar postgrados, se percibe, como una necesidad para lograr un puesto mejor remunerado o un ascenso.

De esta manera, los contextos y los retratos muestran claramente una disminución del valor de las profesiones como mecanismo de enganche laboral, promesa sobre la que se han instaurado, en ambos modelos económicos, las reformas a la educación superior. La desvalorización de la formación profesional, se presenta a la par de un incremento de la oferta, que genera, sobre todo, para las nuevas generaciones de egresados, un círculo vicioso, del cual se pretende salir con más años de formación, en un mercado educativo altamente costoso y poco desarrollado a nivel de postgrados.

En lo que tiene que ver con el uso de las relaciones, el estudio arrojó tres datos importantes: La existencia de un vínculo entre las relaciones y el mercado de trabajo, sus variaciones y permanencias de acuerdo a las condiciones económicas según los contextos y la inserción en dinámicas relacionales como un mecanismo de protección fundamentalmente para las nuevas generaciones de profesionales.

La historia laboral de las tres generaciones de profesionales permitió evidenciar cómo, en los tres contextos los profesionales, utilizaron sus relaciones principalmente para engancharse laboralmente y establecer un mecanismo de protección a través de su inscripción en redes sociales partidistas o en círculos cerrados que asegurara no sólo su inserción laboral, sino también su mantenimiento y ascenso en las organizaciones. Esta información, ratifica el uso que le dan los informantes a las relaciones como principal fuente para la inserción laboral (Forsé, 2006), pero también explicita una condición, al parecer estructural del mercado de trabajo colom-

⁹⁰ Como lo muestra el estudio realizado por Farné (2003) sobre los empleos y salarios en el sector público, las nuevas instituciones que surgieron de las reformas a la Constitución del 91 y los procesos de reestructuración que se llevaron a cabo en las instituciones del Estado en la década de los noventa e inicios del dos mil han incrementado la contratación de profesionales en las empresas públicas. En 1992 los grupos profesionales representaban el 37.7% del total de los empleos públicos, para el 2002 su participación se incremento en más de 9 puntos porcentuales a 46.9%.

biano, y es la función que cumplen las recomendaciones, los contactos y en general las redes sociales como factores influyentes en los procesos de contratación laboral.

Autores como Pecaut (2003), Requena (1990) y Da Matta (1987), nos dan claves para entender este fenómeno, pues explican la importancia de las relaciones como una falta del sistema político y económico. Dicha falta se expresa, según Pecaut, “sobre todo y de manera más simple, en el hecho de que la autoridad del Estado, la aceptación de las reglas institucionales, la adhesión compartida a una misma simbólica de la unidad nacional se encuentran sometidas a numerosas eventualidades o brillan por su ausencia” (97).

De esta manera, el vacío dejado por una incipiente y precaria ciudadanía política es llenado por un “conjunto de transacciones formales o implícitas, legales o ilegales” derivadas de los partidos tradicionales y la mediación de las clientelas partidistas, que hacen referencia a la existencia de unas reglas de juego que no se derivan de las normas jurídicas sino “de las interacciones entre actores que disponen de recursos de poder heterogéneos, legales o ilegales” (Pecaut, 2003: 101). De esta forma “la democracia liberal, tal como se formula en muchos textos constitucionales, no siempre logra producir el advenimiento del individuo ciudadano sino que se establece sobre la base de sistemas de control de la población” (98).

Requena (1990), por su parte, sostiene que a falta de una oferta laboral formal que responda a los requerimientos de la demanda, los individuos utilizan sus redes relacionales, como una estructura informal, para compensar la carencia de oportunidades que ofrece el mercado y de esta forma equilibrar las necesidades de los grupos ocupacionales. A pesar de sus diferencias, los dos coinciden en reconocer como los grupos sociales construyen a través de sus relaciones formas de autoregulación (Reynaud, 1988)⁹¹ alternativas a los mecanismos formalmente constituidos.

El análisis de los retratos nos permitió constatar la manera cómo los individuos construyen sus redes sociales mediante contactos informales caracterizados por un predominio de vínculos débiles (Grannovetter, 1973), como los desarrollados por Flor con una de sus compañeras de estudio. A su vez, por vínculos fuertes y relaciones formales, como es posible establecer en los casos de Aurora, Edgar y Carlos. Los primeros se inscriben en formas de ayuda y de solidaridad basados, en lo que Adler (1989) ha llamado “el intercambio de favores”; los segundos, se insertan en prácticas

⁹¹ Jean Daniel Reynaud estableció dos tipos distintos de regulación : una regulación de tipo autónomo que es el resultado de la manera como los individuos construyen sus propias reglas para enfrentar diferentes tipos de situaciones y una regulación de control que es la contrario impuesta a los individuos a través de un conjunto de normas que deben seguir y obedecer. Mientras la primera funciona con una lógica horizontal la segunda se desenvuelve en una dinámica de tipo vertical.

políticas clientelistas, en el caso de Aurora y Edgar, y en el establecimiento de círculos cerrados, “roscas”⁹² o “camarillas” en el de Carlos, los cuales constituyen grupos de poder al interior de las organizaciones.

La función principal de estas relaciones es poner al abrigo Martuccelli (2001) a los miembros de los grupos profesionales de los riesgos que los circundan y que los vulneran. Dicha protección se lleva a cabo mediante un proceso de regulación que les permite ajustar⁹³ las reglas existentes a sus requerimientos y necesidades y, garantizar su cohesión, a partir de un sistema de intercambio de favores que los aglutina. El caso de Carolina, refuerza, por defecto, la importancia de las redes relacionales como mecanismo de protección que otorga no sólo mejores oportunidades laborales que el sistema formal de oferta y de contratación, sino que garantiza, además, el apoyo permanente a sus usuarios y en algunos casos a sus familias.

Los cambios que caracterizan la historia profesional de las tres generaciones estudiadas es posible sintetizarla en el siguiente cuadro:

Tabla 62. Historias profesionales de tres generaciones

Generaciones/ Dimensiones de la historia profesional	Condiciones de protección	Trayectoria ocupacional	Educación Superior	Relaciones
Primera generación	Protegidos	Ascendente y continua	Refuerzo de la trayectoria	Enganche laboral
Segunda generación	Protegidos /vulnerables	Ascendente, continua e interrumpida	Refuerzo y sostenimiento	Enganche y sostenimiento
Tercera generación	Vulnerables	Descendente	Requisito para iniciar una trayectoria ocupacional	Enganche, sostenimiento y ascenso

El cuadro muestra cómo los cambios en las condiciones de protección (que se expresan en una mayor o menor oferta laboral, estabilidad e inestabilidad y salarios en aumento o disminución) están relacionados con la dirección de la trayectoria (ascendente/ descendente, continua/ interrumpida).

⁹² Aunque no suponen prácticas clientelistas en el sentido estricto del término, de intercambio de favores por votos, como lo ha explicado Ayuero (1997), la conformación de estos grupos de poder, pueden ser también considerados una extensión del clientelismo por su carácter cerrado y excluyente.

⁹³ Mediante un proceso de negociación y de influencia que en algunos casos supera los límites legales (contratación de individuos que no responden a los perfiles establecidos y sin el seguimiento de criterios o parámetros claros de inserción laboral)

pida), el valor y la función de la educación superior (refuerzo y/o sostenimiento o requisito), así como con el uso que los individuos hacen de sus relaciones (enganche, sostenimiento y/o ascenso laboral).

Finalmente, las transformaciones realizadas por los profesionales en el uso de sus relaciones no han significado cambios fundamentales en su forma de concebir el trabajo, su formación profesional y los referentes morales a partir de los que definen sus identificaciones grupales y las fronteras que establecen con los otros grupos sociales. Al contrario, es posible encontrar similitudes y continuidades entre las tres generaciones, lo que ha permitido identificar un núcleo identitario central que se ha mantenido en el tiempo y a partir del cual es posible definir los grupos profesionales como pertenecientes a las clases medias.

Muchos de estos referentes comunes como las fronteras simbólicas morales cumplen una importante función en la utilización de las relaciones, pues constituyen un mecanismo de auto clasificación que permite integrar a los individuos pertenecientes a los grupos profesionales, a partir de afinidades e intereses comunes, lo que constituye un elemento central para la conformación de relaciones sociales estratégicas. Otros como la educación y el seguir una carrera profesional, terminan convirtiéndose, a la postre, en escenarios de socialización, fundamentales para la configuración de las relaciones. La educación, los valores y las relaciones mismas constituyen relevantes factores de identificación cultural, recursos simbólicos y prácticos, a través de los cuales, las nuevas generaciones de profesionales buscan reproducir su posición de clase y enfrentar sus dificultades.

Más allá de unas condiciones laborales, cada vez más precarizadas, de una formación profesional deslegitimada como mecanismo efectivo de ascenso y mejoramiento social, de la inexistencia de mecanismos de representación y defensa de los intereses de los trabajadores como los sindicatos y de unas instituciones del Estado que minimizan sus funciones, relegando su papel de intervención y regulación a las mismas comunidades; las relaciones se proponen como una alternativa que a la vez que permite definir y reproducir identidades de clase, buscan proteger a los individuos a través de un sistema de intercambios que garantiza su eficacia y continuidad al interior del grupo.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de las prácticas relacionales de los grupos profesionales en Cali-Colombia, nos permitió abordar cuatro grandes problemáticas que consideramos centrales en el análisis sociológico contemporáneo: la función que hoy tienen las relaciones sociales como concepto, a partir del que es posible abordar la comprensión de los cambios y las mutaciones que definen a las sociedades; la pertinencia descriptiva y analítica de las clases sociales como categorías válidas para identificar y caracterizar los grupos sociales; el problema de la evolución de las desigualdades sociales; y el método y las técnicas utilizadas para realizar la investigación.

LA FUNCIÓN DE LAS RELACIONES SOCIALES

El concepto de relación social ha ocupado un lugar importante en la teoría sociológica. Tanto la sociología clásica como la contemporánea han abordado su estudio y su definición inscribiéndolo en corrientes⁹⁴ y perspectivas analíticas distintas. Sin embargo, con los cambios que empiezan

⁹⁴ El concepto de relación social ha tenido en las diferentes teorías sociológicas al menos dos funciones distintas: una central que ha dado origen a teorías y perspectivas analíticas que hacen de las relaciones su objeto específico, que en la mayoría de los casos han seguido la tradición simmeliana sobre las relaciones como formas sociales (entre las cuales es importante señalar el interaccionismo simbólico y el análisis de redes sociales) o la tradición Durkheimiana que deriva de las dos formas de solidaridad (mecánica y orgánica) que caracterizan a las sociedades tradicionales y modernas el tipo de lazos que definen a una sociedad. Una segunda función de las relaciones, es de carácter más periférico, en el sentido que son el resultado o el producto de las acciones individuales, (como en Max Weber y en las teorías del individualismo metodológico) o de las estructuras sociales, (como en Marx y en Bourdieu).

a ser constatados en las sociedades contemporáneas, la crisis de las teorías funcionalistas y la emergencia de las teorías de la acción; las relaciones sociales se convierten en una noción central para dar cuenta de las mutaciones⁹⁵ que se generan al interior de la sociedad y de la manera como los individuos llevan a cabo sus acciones⁹⁶.

La investigación realizada partió justamente de la premisa de las posibilidades analíticas que brinda el concepto de “relación social” para interpretar los comportamientos individuales y grupales. No obstante, la revisión de algunas de las principales teorías que definen o asumen el estudio del concepto, junto con las particularidades que caracterizan las prácticas relacionales en el contexto de la sociedad colombiana, nos permitió evidenciar la dificultad para abordar, desde las categorías existentes, la definición e interpretación de un conjunto de prácticas que se caracterizan por su plasticidad⁹⁷ y por la importancia que toma para su interpretación el entorno social y la trayectoria individual, en la forma en que los actores se relacionan, así como por el sentido y el uso que le atribuyen a dicha relación.

Dadas las características arriba mencionadas, este estudio se estructuró a partir de una definición de las “relaciones sociales” que, mediante una relectura de algunas de las principales nociones desarrolladas sobre el concepto, privilegió su uso estratégico desde un punto de vista cimentado en las acciones racionales de los actores. Dichas acciones no son, sin embargo, la de un individuo autónomo, cuyas conductas pesan sobre sus elecciones formuladas de manera aislada, sino que reconoce, como lo plantean Crozier y Friedberg (1977), los límites de su acción a partir de los condicionantes y las reglas que le impone el sistema social. En el concepto de “estrategia relacional”, el sistema social, vale la pena señalarlo, no es equivalente a una imagen de sociedad unificada y estable, ni reduce sus funciones a la integración de los individuos, sino que implica, como lo estima Dubet (1987), la convergencia de diferentes dimensiones de la acción que confluyen y se complementan.

De esta manera pudimos constatar cómo el carácter estratégico de las elecciones relacionales de los individuos, si bien supone una actitud pragmática (Bajoit, 1992) centrada en la búsqueda de beneficios que contribuye a reproducir la desigualdad y el control social, está supeditada a un

⁹⁵ En muchos casos, las características y especificidades de las relaciones se han convertido a la vez en un importante indicador de los procesos de desafiliación que hoy caracterizan a las sociedades y de la emergencia de nuevas formas relacionales derivadas del proceso de individualización.

⁹⁶ Sean estas productos de su racionalidad individual o de sus disposiciones sociales y grupales

⁹⁷ Plasticidad en el sentido en que las relaciones pueden estar estructuradas por vínculos distintos (fuertes y débiles a la vez) o tener significados diversos, muchas veces opuestos, coexistiendo en la relación misma.

conjunto de prácticas y reglas comunes (afinidades, gustos, actividades compartidas, etc.), que garantizan el acceso a las redes de relaciones y que en vez de deteriorar la cooperación, se constituyen en una condición necesaria para el logro de los objetivos propuestos. Aún en los intercambios marcados por la competitividad, los individuos establecen alianzas, crean nexos y construyen relaciones basadas en la lealtad,⁹⁸ posibilitando de esta forma la reproducción y el mantenimiento del sistema de reciprocidad sobre el cual se estructuran las estrategias relacionales.

La condición a la vez competitiva y complementaria de las estrategias relacionales, permite explicar su carácter incluyente y excluyente, que se expresan: el primero, mediante la inserción de los individuos⁹⁹ en un sistema de redes forjadas a través de valores, objetivos y prácticas comunes; y el segundo, el excluyente a través de la imposición de unas redes sobre otras, consideradas más eficientes en la formulación y ejecución de sus acciones estratégicas.

La función principal de las estrategias relacionales es poner al abrigo (Martuccelli, 2001) a los individuos frente a los riesgos y dificultades que caracterizan su entorno, a través de un proceso de regulación que articula, un mecanismo de dominación y de distinción social.

La aplicación empírica del concepto, nos permitió conocer el modo en que operan (sus reglas y lógicas de funcionamiento) las estrategias relacionales que los individuos desarrollan, la significación y el uso que los actores hacen de ellas, de acuerdo al contexto y a su propia trayectoria biográfica. Así pudimos constatar, cómo la acción estratégica que ejecutan individuos a través de sus relaciones, no es el resultado ni de sus simple interés (motivado por sus propósitos individuales y sustentado en sus capacidades y competencias), ni de un rasgo o una característica intrínseca a las mismas (su utilidad como recurso), sino que es el producto del modo en que dichas relaciones se inscriben en un sistema de intercambio recíproco, validado a través de un conjunto de valores compartidos y de reglas que garantizan sus funcionamiento.

Los miembros de las clases medias se inscriben en este sistema de intercambio mediante un conjunto de conocimientos y habilidades (criterios para relacionarse con las personas, iniciativas para aproximarse o distanciarse, etc.), que aprenden de un importante proceso de socialización re-

⁹⁸ Sin un mínimo de lealtad, confianza o conveniencia entre los individuos, éstos no pueden forjar lazos estratégicos que les permitan llevar a cabo sus propósitos individuales.

⁹⁹ Es importante recalcar que no estamos frente a un individuo aislado, que toma decisiones de manera autónoma con base en su cálculo y conveniencia, como lo asumen las teorías de la elección racional, sino ante individuos interdependientes que hacen de sus nexos, unos recursos, que orientan estratégicamente para el logro de sus propósitos individuales y grupales.

lacional, en el que logran establecer con quién, cómo y de que forma los individuos deben relacionarse. Sin este sistema, producto de las acciones individuales, que se forja y se reproduce a través de los vínculos fuertes y débiles que las personas establecen y las redes de apoyo que construyen, no es posible comprender la eficacia y eficiencia de las estrategias relacionales.

Los análisis realizados nos permitieron constatar, que las estrategias relacionales surgen en la sociedad colombiana como respuesta a una configuración institucional que, históricamente, se ha caracterizado por la debilidad de sus instituciones y por la incapacidad del Estado de regular el conflicto y garantizar una mínima protección y seguridad a los ciudadanos. En dicho contexto, la función principal de las estrategias relacionales que los individuos emprenden es protegerlos de las dificultades consustanciales a su entorno.

Sin embargo, como las condiciones sociales, económicas y políticas en una sociedad profundamente marcada por la desigualdad no son las mismas para cada grupo, la emergencia de las estrategias relacionales va a estar supeditada al efecto que genera en ellos dichas condiciones¹⁰⁰ y a la capacidad de los individuos¹⁰¹ de activar, de poner en funcionamiento sus relaciones para el logro de sus propósitos.

Las formas que adquieren los mecanismos de protección que los individuos despliegan van desde los círculos cerrados (roscas), pasando por la intermediación (palancas), hasta el establecimiento de redes de “contactos”. En ellos convergen diferentes tipos de vínculos (fuertes y débiles) y de requerimientos (habilidades relacionales, de desempeño, etc.) para su conformación.

¹⁰⁰ Lo que el estudio nos mostró en ese sentido, es que a mayores condiciones económicas, expresadas en una cierta estabilidad laboral y mejoramiento de los ingresos, el uso de las estrategias es restringido. Cuando las condiciones económicas se deterioran, al contrario, su utilización se incrementa.

¹⁰¹ No todos los individuos tienen las mismas habilidades, ni cuentan con las redes para activar el uso estratégico de las relaciones. Su utilización esta estrechamente ligada a las trayectorias individuales. Así, mientras de modo general cualquier persona puede ampliar su red de contactos, el establecimiento de roscas y de palancas supone un conjunto de habilidades sociales, de conocimientos, de la proyección de una cierta imagen de sí que le permiten a los individuos ser reconocidos e integrados en un grupo en el caso de las roscas o ser tenidos en cuenta para recibir el respaldo de una palanca. Es importante subrayar sin embargo, que muchas personas reciben el apoyo de una palanca sin conocerla, gracias a que cuentan con un tercero que intercede por ellos, pariente o amigo que si es conocido por la palanca y sobre quien, finalmente, recae el favor otorgado. En cualquiera de los casos, los individuos deben conocer y manejar las reglas del sistema de intercambios sobre el cual se erigen las estrategias relacionales.

Tabla 63. Tipo de estrategias relacionales y características principales

Tipo de estrategia y características	Definición	Propósito	Forma en que funciona	Tipo de vínculos que utiliza
Roscas	Estrategia individual a través de grupos colectivos para fines individuales o colectivos.	Proteger a los miembros del grupo otorgándoles privilegios por su pertenencia.	Apoyo y colaboración mutua a su interior y mediante el establecimiento de límites hacia el exterior.	Vínculos fuertes y de conveniencia (débiles)
Palancas	Individuos investidos de una cierta forma de influencia que suministran ayuda, a través de su intermediación.	Proporcionar apoyo y protección a las personas a través de la influencia del intermediario.	El mecanismo que garantiza la eficacia de las palancas es un sistema de endeudamiento basado en una obligatoriedad implícitamente consentida que garantiza que los individuos que hayan recibido la ayuda de una palanca se vean compelidos a devolver a la persona que le ayudo o a otro algún tipo de servicio.	Vínculos fuertes
Contactos	Individuos que pueden ayudar en algún momento o que conocen a alguien que la puede ofrecer.	Fuentes importantes de información y contribuyen a agilizar y facilitar procedimientos.	Intercambio de favores	Vínculos débiles

En lo que respecta a la profundidad o superficialidad de los vínculos, base sobre la que se estructuran las estrategias relacionales, lo que pudimos constatar es que su nivel de profundidad, va a estar más ligado a forjar un compromiso, entre las personas que se relacionan que a crear un mayor grado de proximidad y de soporte emocional. Esto no quiere decir que las estrategias relacionales no supongan la existencia de vínculos afectivos y de amistad¹⁰², sino que su fin práctico es garantizar, según el tipo de estrategia que se establezca la devolución del favor y el servicio recibido.

¹⁰² La amistad no es concebida, solamente, como un sentimiento voluntario que se entrega fundamentado en sentimientos afectivos, sino que supone también la espera de una retribución (emocional o a través de servicios o favores) que se deriva de valores como la lealtad y la complicidad que determinan entre quienes comparten dicho nexo, un fuerte compromiso y respaldo

La pertinencia del concepto de clase social

Al igual que el concepto de relación social, el de clase social ha ocupado un importante lugar en el pensamiento sociológico, pues ha sido considerado una noción central para explicar la forma en que se estructuran los grupos sociales en las sociedades capitalistas. Dos perspectivas, la marxista y la weberiana, han conformado los puntos de vista más representativos del concepto en la tradición sociológica. Sus diferencias radican en la función explicativa que le otorgan al concepto. Así mientras el marxismo hace de las clases un concepto “total” en el que convergen una forma de categorización, de dominación y una comunidad; la teoría weberiana enfatiza su definición como categoría entendida como forma de clasificación), a partir de la cual es posible establecer la posición ocupada por los individuos, en razón a sus determinantes económicos, en la estructura social. La importancia de ambos puntos de vista ha sido tal, que las elaboraciones teóricas posteriores se han realizado en concordancia o en oposición con ambas tradiciones.

Las transformaciones operadas en el capitalismo y en las sociedades occidentales, durante el siglo XX, evidenciaron las dificultades del concepto de “clases” para explicar las grandes mutaciones y contradicciones del sistema y la emergencia de actores distintos al proletariado y la burguesía. Dicha situación ha llevado al desarrollo de dos posiciones antagónicas: por un lado, están aquellos que pregonan el fin de la sociedad dividida en clases, y, por otro, los que sostienen su mantenimiento pero con características y condiciones distintas.

La utilidad de este debate, radica en que ha permitido establecer los límites de un concepto, cuyo uso sigue siendo pertinente para llevar a cabo análisis que privilegian el lugar ocupado por los actores en la estructura social. La característica de este tipo de análisis, es que plantean una correlación entre las posiciones ocupadas y la existencia de valores, actividades y conductas que se derivan de ellas, mediante los que es posible establecer algunas tendencias de la situación de los individuos en una sociedad.

En el caso particular de las sociedades latinoamericanas, el concepto de clase social y particularmente el de clase media, se constituyó, desde los primeros estudios que se realizan en la región en los años sesentas, en un importante indicador del crecimiento y de los cambios que caracterizan a dichas sociedades. Bajo la premisa, que hizo carrera en la época, que el aumento de las clases medias en una sociedad es una muestra de su desarrollo. Hoy, cuarenta años después, los estudios sobre clases medias vuelven a emerger¹⁰³, bajo la misma premisa, para denunciar el estancamiento y en algunos casos, el declive de los procesos de desarrollo en América Latina.

¹⁰³ Durante la década de los ochentas, bajo la crisis generada por la deuda, el foco de atención de los estudios sobre clases y grupos sociales se centraron en la caracterización y la medición de la

En la investigación realizada, el interés sobre las clases medias surgió con el propósito de establecer el impacto de las medidas neo-liberales en estos grupos sociales, pues la mayoría de los estudios se habían centrado en caracterizar el efecto de dichas medidas en los sectores más pobres. La escogencia de los grupos profesionales como sub-grupo específico a estudiar, surgió justamente del hecho que de todos los segmentos que integran las heterogéneas clases medias en América Latina, los profesionales se habían caracterizado por ser uno de los más beneficiados en el antiguo modelo de sustitución de importaciones y las crisis generadas en algunos países como Argentina, demostraban los cambios profundos la interior de estos grupos en el continente.

El concepto de clase media se propuso como una categoría adecuada para definir a los grupos profesionales, pues daba cuenta de la posición ocupada por los miembros de dichos grupos en la estructura ocupacional, que se correspondía con el tipo de actividades, por ellos desarrolladas al interior de las organizaciones (de control y de administración principalmente), así como por el tipo principal de capital que acumulaban: capital cultural.

Más allá de los aspectos generales que han integrado las dimensiones del concepto, dos elementos resultaron fundamentales para su definición en las sociedades latinoamericanas: la condición de vulnerabilidad de los grupos que las conforman y una cierta decencia cultural que es el resultado de su sociabilidad y de las fronteras morales que los identifican.

Dada la gran cantidad de estudios realizados sobre clases medias en el continente, basados en el análisis comparativos de la estructura ocupacional entre países y, la inexistencia de trabajos sobre dichas grupos en Colombia, el análisis de las capas profesionales se abordó desde una perspectiva cultural, de carácter cualitativo que buscaba enfatizar la existencia de valores comunes y una particular significación de sus prácticas relacionales.

El trabajo empírico, además de describir la existencia de un conjunto de valores con los que se identifican los grupos profesionales y la importancia que le atribuyen a la sociabilidad, nos permitió establecer una articulación entre el uso estratégico que hacen de sus relaciones, su pertenencia grupal, su sociabilidad y el tipo de valores e intereses que comparten. El punto nodal sobre el cual se estructura dicho vínculo, es la constatación que para poder llevar a cabo sus acciones estratégicas, los individuos parten de referentes y de intereses similares, a partir de los cuales no sólo erigen sus lazos comunes, sino que toman los principios que regulan sus conductas para garantizar su obligatoriedad y el mantenimiento de la reciprocidad.

pobreza en todos los países del continente.

De esta manera, las estrategias relacionales constituyen prácticas específicas de las clases medias, que no pueden explicarse sino es a través de la adscripción grupal de sus miembros.

La protección que emana de dichas estrategias es el resultado de una construcción grupal, que ha tenido un importante respaldo institucional tanto en las organizaciones políticas como económicas¹⁰⁴, que los individuos forjan a través de sus redes personales. La capacidad que tienen los miembros de esta clase, de protegerse mediante sus acciones estratégicas constituye, en este sentido, una forma de dominación (Martuccelli, 2001), que se distingue por el carácter defensivo y pasivo de la acción de los actores y por su capacidad para insertarse en las organizaciones e instituciones y aprovechar sus recursos para sus fines particulares y colectivos.

La evolución de las desigualdades sociales

Como lo plantea Amartia Sen (2000), desde la Ilustración todas las filosofías occidentales postulan una igualdad entre los hombres, que se ha constituido en un principio rector, en una meta que todas las sociedades se propusieron alcanzar. Con la confirmación en los últimos años de su incremento, el tema de las desigualdades se ha convertido en un importante núcleo de la investigación sociológica que se ha expandido a diferentes campos: el empleo, el trabajo, la sexualidad, la edad, las características étnicas, etc.

Todos estos estudios, como lo señala François Dubet (2004), convergen en una misma conclusión, la causa principal de las desigualdades está ligada al desarrollo de un capitalismo salvaje que viola los principios de la igualdad democrática pasando por encima de las fronteras nacionales. El problema de esta explicación, como el mismo autor lo demuestra, es que ignoran generalmente dos fenómenos: las variaciones nacionales y los diferentes registros de desigualdad.

En lo que respecta a las variaciones nacionales, las desigualdades cambian de un país a otro y esto se debe “no porque –en los países donde hay menos desigualdades– las leyes del capitalismo sean fundamentalmente de otra naturaleza, sino porque a partir de esas leyes, los actores y los sistemas políticos actúan de modo diferenciado” (Dubet, 2004: 7). Los registros de desigualdad por su parte, muestran como “un mismo individuo o un mismo grupo, ha visto un refuerzo de la igualdad en ciertos dominios como el acceso a la salud o a la educación, mientras que en otros, las des-

¹⁰⁴ Al respecto es importante señalar la importante función que han cumplido los partidos políticos mediante el desarrollo de una cultura de asociación de tipo clientelista que ha definido principalmente su vinculación y las organizaciones empresariales, que a través de un modelo paternalista han incentivado los privilegios y las diferencias al interior de la organización, como un mecanismo de control y de subordinación de los trabajadores.

igualdades se han incrementado, los salarios, las condiciones de trabajo o la seguridad” (6).

La importancia del reconocimiento de esta doble condición sobre las desigualdades, radica en que no sólo permite atemperar una lectura fuertemente marcada por la generalización, sino que además invita a profundizar sobre la forma en que los diversos grupos sociales de manera individual y colectiva experimentan estas desigualdades identificando los factores que inciden en su disminución o en su incremento.

Como sucedió en las sociedades europeas, en las latinoamericanas, el incremento de la pobreza y la disminución del crecimiento de los países de la región, generado por la aplicación de las políticas neo-liberales a partir de la década de los ochenta, renovó el debate sobre la desigual distribución de los efectos de estas políticas entre la población (incrementando la riqueza de los más ricos y empobreciendo más a los sectores menos favorecidos económicamente), y, más recientemente, ha focalizado su interés por establecer el modo específico en que cada grupo y segmento social ha sido tocado por la crisis, lo que sin duda ha contribuido a un mejor conocimiento del problema.

El estudio realizado, como lo planteamos más arriba, partió justamente del interés de establecer los efectos de la crisis en el incremento de las desigualdades en un grupo social específico, los profesionales. Nuestra premisa, sin embargo, para abordar el estudio si bien recogía los dos fenómenos propuestos por Dubet, las variaciones nacionales y los diferentes registros de las desigualdades, añadió una tercera perspectiva, el modo en que los actores enfrentaban sus desigualdades y buscaban aminorarlas.

El reconocimiento de la gestión que los actores hacen de las situaciones de desigualdad, le dio otra dimensión al estudio, pues mostró no sólo la diversidad de formas individuales y colectivas que adquiere, sino el modo en que los actores construyen sus propios mecanismos para enfrentarlas y prevenirlas. Este último aspecto termina siendo muy importante para entender la conducta de los actores en sociedades como las latinoamericanas, fuertemente marcadas por la desigualdad, como una condición casi que estructural de sus economías periféricas y de sus frágiles proyectos democráticos.

Las trayectorias biográficas de los miembros de las capas medias profesionales, en nuestra investigación, evidenciaron claramente cómo el modelo de sustitución de importaciones disminuyó las desigualdades económicas de dichos grupos, garantizando con ello un acceso a los servicios de salud y sobre todo a la educación, que aunque estaban supeditados fundamentalmente a sus ingresos, les otorgó una cierta estabilidad y crecimiento entre las décadas de los cincuenta y los ochentas (ver estadísticas primera parte de la investigación). Con la implementación del nuevo modelo

económico, de liberalización del mercado, es posible constatar, como lo muestran los estudios realizados por la CEPAL y por el Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social en el país, un incremento de las desigualdades entre los segmentos de las capas medias y entre los profesionales, que se expresa en reducciones en sus ingresos, precariedad e inestabilidad laboral.

El análisis de los datos mostró también, como dichos grupos, en ambos períodos –de apogeo y de crisis– usaban sus relaciones de modo distinto de acuerdo a las condiciones económicas. En el primer caso, para asegurar¹⁰⁵ su vinculación laboral y en el segundo, para garantizarla. En los dos, el uso estratégico de sus relaciones constituía un mecanismo de protección que más que buscar superar el peso de las desigualdades, tenía como propósito reducir sus efectos en estos grupos.

Con el incremento de la crisis, se aumentan también las estrategias relacionales que los individuos utilizan. Sin embargo, dada la importante reducción de la oferta laboral que generaron las políticas neoliberales a nivel público y privado, su utilización comienza a ser cada vez más selectiva y cerrada, al punto que no todos los individuos pueden acceder a ellas y lograr sus objetivos.

El otro aspecto que caracteriza a este tipo de gestión, es que en muchos casos, sobre todo en las palancas, su utilización implica desconocer los componentes y procedimientos normativos formales que regulan las conductas sociales. Esto además de contribuir a la ya frágil legitimidad legal de las instituciones, válida un modo particular de hacer las cosas que termina contribuyendo a reproducir las desigualdades.

Así las cosas, la desigualdad no sólo se juega en la capacidad y en los recursos que tienen los individuos o los grupos para protegerse, sino en la existencia de un campo normativo débil y ambiguo¹⁰⁶, en el que en muchos casos son los actores y no las reglas, a través de su capacidad de influenciar, obviar o engañar los sistemas legales vigentes, las que definen los niveles de desigualdad a los que los individuos se exponen.

El problema se complejiza aún más, cuando son las mismas instituciones y organizaciones sociales las que promueven dicha desigualdad pues aprovechando las pocas oportunidades laborales que existen, creando sis-

¹⁰⁵ La diferencia entre asegurar y garantizar se explica fundamentalmente por las condiciones que viven los individuos en un momento histórico determinado. Durante el apogeo, las condiciones económicas posibilitaron a los grupos profesionales un pleno empleo, por eso en dicho contexto las estrategias solo fungían como mecanismos de respaldo o de ayuda para facilitar la consecución de trabajo. En la crisis al contrario, el trabajo es escaso por eso las estrategias se despliegan como una alternativa, muchas veces la única posible, para garantizar su acceso.

¹⁰⁶ Ambiguo porque como lo explica Roberto Da Matta se inscribe en una pluralidad normativa que los individuos utilizan más o menos de forma conveniente.

temas cerrados de privilegios que únicamente benefician, como el caso estudiado de algunas universidades a sus egresados. Esta estrategia es funcional para estas instituciones, pues les asegura un mercado de estudiantes en crecimiento por el éxito mismo que esta estrategia alcanza, ubicando laboralmente a sus egresados y también es ideal para unas organizaciones empresariales que, aseguran la contratación de individuos formados de acuerdo a sus necesidades e intereses.

El método y las técnicas utilizadas

La caracterización y el uso que los miembros de las clases medias hacen de las estrategias relacionales, nos demandó la realización de un diseño de investigación de carácter cualitativo, que privilegiara el significado que los actores le atribuyen a sus prácticas relacionales, para con base en sus discursos reconstruir su uso en el tiempo y el modo en que éstas operan como recursos estratégicos.

El interés de comprender la forma en que operan las estrategias relacionales y las variaciones que los actores hacen de ellas, nos llevó a proponer un análisis en dos niveles distintos. Un primer nivel, ligado a su funcionamiento, a la *mecánica* de las estrategias relacionales, y un segundo nivel, que privilegiaba sus variaciones en el tiempo, en otras palabras sus aspectos *dinámicos*. Estos niveles se tradujeron en dos tipos diferentes de entrevistas, un primer tipo, de carácter semi-directivo, cuyo propósito era establecer el valor que los informantes les atribuían a sus estrategias relacionales, pero sobre todo identificar la manera como según ellos operaban; y un segundo tipo, de carácter no-directivo con las cuales se buscaba enfatizar sus usos y variaciones en el tiempo vital e histórico.

Los datos que resultaron de ambas lecturas nos permitieron análisis distintos pero complementarios, a través de los cuales pudimos entender mejor las razones de la eficiencia de las estrategias relacionales y sobre todo su utilidad y funcionalidad. Sin embargo, identificar dichos aspectos no hubiera sido posible sin una aproximación histórica al contexto de la sociedad colombiana. Esta descripción nos permitió situar las trayectorias biográficas de los individuos en momentos y bajo condiciones sociales, económicas, políticas y culturales específicas, sin las cuales las relaciones de los individuos se hubieran reducido a conductas esporádicas sin ninguna relación con el proceso de evolución de estos grupos sociales.

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

BIBLIOGRAFÍA

- ADLER, L. (1989). *El compadrazgo, reciprocidad de favores en la clase media urbana de Chile*. En: *Redes, Sociales, Cultura y Poder: Ensayos de Antropología Latinoamericana*. México: FLACSO.
- ADLER, L, y MELNIICK, A. (1994) *La clase media, las redes sociales y el modelo neoliberal: el caso de los profesores chilenos (1973–1988)* en : *Reforma y Democracia* No 2, pgs 1–12, Caracas, CLAD.
- ALONSO, J. C. y Solano, J. (2004). *Nuevas evidencias de la crisis caleña*. En : *Estudios Gerenciales*, 89. Cali : Universidad ICESI.
- AGUADO L F (2006) *Actividad económica, estructura productiva y empleo en el Valle del Cauca*, en: *Revista Galega de Economía*, Vol 15, No 2, Galicia: Universidad Santiago de Compostela.
- ARCHILA, M. (1991). *Cultura e identidad obrera : Colombia 1910–1945*. Bogotá : CINEP.
- ARENAS, S. (2003). *Representaciones y sociabilidades políticas*, Medellín 1856–1885. En: *Revista Estudios Políticos*, 22. Medellín: Universidad de Antioquia.
- BAJOIT, G. (2003). *Le changement social, approche sociologique des sociétés occidentales contemporaines*. Paris : Armand Colin.
- BAJOIT, G (1992). *Pour une sociologie relationnelle*. Paris: PUF.
- BALANDIER, G. (1974). *Antropo–logiques*. Paris: PUF.
- BALIBAR, E. (1988). *De la lutte des classes à la lutte sans classes ?* in : *Race, Nation , Classe, les identités ambiguës*. Paris : éditions la Découverte.
- BANGUERO, H, Mendez, A, Florez, J y Murillo, L (2004) *Estructura y dinámica del PIB del Valle del Cauca y Colombia, 1960–1995*, en: *Revista de Economía y Administración*, Vol 1, N1, Cali: Universidad Autónoma de Occidente.
- BARRY, J.(1993). *Identité Urbaine et Classes Moyennes dans l’Angleterre moderne*, in : *Annales ESC*, No 4, Paris.
- Banco Mundial (2002) *Informe anual*.
- Banco Interamericano de Desarrollo (1995). *Informe Anual*.

- BAROZET, E. (2002). *L'échange de faveurs au sein des couches moyennes chiliennes: de l'entraide informelle à la régulation sociale*. Tesis de doctorado no publicada. Paris : Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales.
- BAUDELLOT, Ch, Establet, R et Malemort, J (1974) *La petite bourgeoisie en France*. Paris : Maspero.
- BELL, D. (1983). *La nouvelle classe, un concept bâtard*, in : Revue Française de Sociologie, XXIV, Paris.
- BECK, U. (1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- BECKER, H. (1963). *Outsiders : Studies in The Sociology of Deviance*. New York: Free Press.
- BECKER, H., Geer, G., Hughes, E., y Strauss, A. (1961). *Boys in White, Students culture in Medical School*. Chicago: Chicago Press University.
- BEJARANO, JA (1989) *La economía colombiana entre 1946 y 1958*, en: *Nueva Historia de Colombia*. Bogotá: Planeta
- BENETON, P. (1991). *Les Classes Sociales*. Paris: PUF.
- BENOIST, J. et KARSENTI, B. (2001). *Phénoménologie et sociologie*, Paris :PUF.
- BERNIER, L. (1998) *La question du lien social ou la sociologie de la relation sans contrainte*, Revue Lien social et Politique–RIAC, No 39, pgs 27–32, Quebec.
- BERTAUX, D (1997) *Le récit de vie, perspective ethnosociologique*. Paris : Nathan.
- BETANCOURT, D. (1998). *Mediadores, rebuscadores, traquetos y narcos, las organizaciones mafiosas del Valle del Cauca entre la historia, la memoria y el relato, 1890–1997*. Bogotá : Ediciones Antropos.
- BIDART, C.(1997). *L'amitié, un lien social*. Paris :La Découverte.
- BIDART, C.(2004)*Les formes de l'amitié* in : Revue Sciences Humaines, No 150, France.
- BIDOU, C.(2000). *A propos de la « service class » : les classes moyennes dans la sociologie Britannique* in : Revue Française de Sociologie, 41–4.
- BIDOU, C.(1984). *Les aventuriers du quotidien, essai sur les nouvelles classes moyennes* . Paris : PUF.
- FARNÉ Stefano. (2000). *Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social No.9*. Universidad Externado de Colombia.
- BOLTANSKI, L. (1982). *Les cadres, la formation d'un groupe social*. Paris : Editions de Minuit.
- BOLTANSKI, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal Ediciones.
- BONILLA, R (2003) *Empleo y política sectorial*, en: *La Falacia Neoliberal, criticas y alternativas*, UNAL, Bogota.
- BOSC, S. (2001). *Stratification et classes sociales, la société française in mutation*. Paris : Nathan.
- BOUDON, R. (1968). *A quoi sert la notion de structure?*. Paris : Thèse complémentaire.
- BOUFFARTIGUE, P et Gadea, Ch (2000). *Sociologie des cadres*. Paris : la Découverte.
- BOURDIEU, P. (2000). *Poder, Derecho y Clases Sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- BOURDIEU, P. y Wouqant, L. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- BOURDIEU, P. (1980). *Le capital social, notes provisoires*. En: *Actes de la recherche en Sciences Sociales, No 31*. Paris : CSE–EHESS.

- BOURDIEU, P.(1979).*La distinction, pratique social et jugement*. Paris : éditions de minuit.
- BOUTIN, G., Goyette, G. y Lessar–Hebert, M. (1997). *La Recherche qualitative. Fondements et pratiques*. Montreal : De Boeck Université.
- BOUVIER, P. (2005) *Le lien social*, Paris : Gallimard.
- BRUNNER, J. (1988) *La Educación superior y la formación profesional en América Latina*, Documento de Trabajo No 380.Chile: FLACSO.
- CARADEC, V. y MARTUCELLI, D. (2004). *Matériaux pour une sociologie de l'individu. Perspectives et débats*. France : Presses Universitaires de Septentrion.
- CARNOY, M. (2001). *El Trabajo Flexible en la Era de la Información*. Madrid: Alianza Editorial.
- CASTEL, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado*. Argentina: Paidós.
- CASTEL, R.(1999). *Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie ?* in : Revue Actuel Marx No 26.
- CASTEL, R. y Haroche, C. (2003). *Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo, conversaciones sobre la construcción del individuo moderno*. Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- CASTEL, R. (1995) *Les pièges de l'exclusion*, Revue Lien social et Politique, No 34, pgs 13–21, Quebec : RIAC
- CASTELLS, M. (1999). *Fin de millénaire, l'ère de l'information*. France : Fayard.
- CASTRO, J, POSADA J y VIAFARA, C. (2009) *Dinámicas poblacionales y de migración en Cali*, en: Visión Cali 2036, Diagnóstico Estratégico. Cali: Alcaldía de Santiago de Cali, Universidad del Valle.
- CHAUVEL, L. (1998). *Le destin des générations, structures sociale et cohortes en France au XXe siècle*. Paris : PUF.
- CEPAL (1995) *Panorama Social de América Latina*, Santiago de Chile.
- CEPAL (1996) *Panorama Social de América Latina*, Santiago de Chile
- CEPAL (2000) *Panorama Social de América Latina 1999–2000* Santiago de Chile
- CIDSE–EMCALI (1995) *Periodización y relaciones de las variables en la ciudad de Cali: 1900–1990*”, en: Retrospectiva urbana y servicios públicos en Cali 1900–1990, Cali: Universidad del Valle
- COHEN, V. (1997) *La vulnérabilité relationnelle, essai de cadrage et de définition*, Revue Socio–Anthropologie No 1. Tomado de : socioanthropologie.revues.org/index74.html.
- COLEMAN, J.S. (1990). *Foundation of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- COLEMAN, J.S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *En: American Journal of Sociology, Vol 94*.
- COMMAILLE, J. y Jobert, B. (1998). *Les Métamorphoses de la Régulation Politique*. Paris: LGDJ.
- CORCHUELO, A. y URREA, F. (1994) *Mercados Laborales en dos regiones centro del Valle y Área Metropolitana de Cali y municipios circunvecinos: aspectos metodológicos, diagnostico y formulación de políticas de empleo*. Informe final, 190 pgs. Cali: Proyecto PNUD–OIT, Colo/90/007, Ministerio del Trabajo y seguridad social, División del empleo.

- COSTA, L. (1971) *Estructuras de clase y cambio social*. Buenos Aires: Paidós.
- CROZIER, M y FRIEDBERG, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : éditions de Seuil.
- DANE *Boletines de estadística* Nos 284, 292, 312, 352
- DANE *Encuesta Nacional de Hogares*, 1981, 1986, 1991
- DANE *50 años de Estadística educativa*
- Da MATTA, R. (1986). *O que faz a Brasil, Brasil ?* Rio de Janeiro : Editora Rocco.
- Da MATTA, R. (1987). *State and Society in Brazil. Continuity and Change*. Boulder Westview Press.
- DAHRENDORF, R. (1972). *Classes et conflit de classes dans la société industrielle*. Hollande : Mouton éditeur.
- DEGENNE, A. y FORSE, M. (1988). *Vers une sociabilité négociée*. En : *La Nouvelle société française, trente années de mutation*. Paris : Armand Colin.
- DEGENNE, A. y FORSE, M. (1994). *Les Réseaux sociaux*. Paris : Armand Colin.
- DERBER, C. (1994). *Contradictions : Clinton, Cooperation, and the Contradictions of Capitalism*. *Tikkun* 9(5).
- De SINGLY, F. (1998) *Individualisme et lien social*, *Revue Lien social et Politique*, No 39, pgs 33–45, Québec : RIAC.
- DUBET, F. (2004) *Les inégalités multipliés*. Paris : l'aube poche.
- DUBET, F. (2003). *Que faire des classes sociales?.* En: *Lien Social et Politiques*, No. 49. Québec : RIAC .
- DUBET, F. (1994). *Sociologie de l'Experience*. Paris : Seuil.
- DUBET, F. (1987) *La Galère: jeunes en survie*. Paris : Fayard.
- DUBET, F. et Martuccelli, D. (1998). *Dans quelle société vivons-nous ?* Paris : Seuil.
- DURAND, J-P. (1995) *La sociologie de Marx*. Paris : éditions la Découverte.
- DURKHEIM, E. (1950). *Leçons de sociologie : Physique de mœurs*. Paris : PUF.
- DURKHEIM, E. (1973) *De la division du travail social*, Paris : Presses Universitaires de France.
- ECHEVARRÍA, J, ZULETA, L y FAMBIONI, I (2002) *Explicaciones de la crisis de la economía vallecaucana y posibles elementos para su recuperación*, (Documentos de Trabajo), Bogotá: Fedesarrollo.
- ECHEVERRY, R y SILVA, T (2009) *Sectores estratégicos y oportunidades de comercio exterior en el Valle del Cauca, Cali y zona de influencia (Yumbo, Jamundí y Palmira)* en: *Visión Cali 2036, Diagnóstico Estratégico*. Cali: Alcaldía de Santiago de Cali, Universidad del Valle.
- ELIAS, N. (1991) *La société des individus*, Paris : Fayard.
- ELIAS, N. (1991a) *Qu'est-ce que la sociologie?* Paris : éditions de l'aube.
- ENGELS, F. et Marx, K. (1982). *L'idéologie allemande*, France : éditions sociales.
- FERRAND, A. (1997). *La structure des systèmes de relations*. En : *L'Année sociologique*, 47, No 1. Paris.
- FILGUEIRAS, C. y GENELETTI, C. (1984) *Estratificación y movilidad ocupacional en América Latina*, Cuadernos de la CEPAL No 39, Comisión Económica para la América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- FORSE, M. (1991). *Les réseaux de sociabilité : un état des lieux*. En : *L'Année sociologique*, 41. Paris.
- FRANSSSEN, A. CHAUMONT, J-M y Van CAMPENHOUDT, L. (2005) *La Méthode d'analyse en groupe, applications aux phénomènes sociaux*, Paris : Dunod.

- FRESNEDA, O (2009) *Cambios en la estructura socio-ocupacional en Colombia: una exploración con base en fuentes estadísticas (1938–2003 en: La sociedad colombiana: cifras y tendencias*, Cali: Universidad del Valle.
- GAGNON, E, FORTIN, A. y otros (2004) *Donner du sens. Trajectoires de bénévoles et communautés morales*, Revue Lien social et Politique No 51, pgs 49–57, Quebec :RIAC.
- GALLAND, O. et Lemel, Y. (1998). *La nouvelle société française, trente années de mutation*, Paris : Armand Colin.
- GARRIDO, L. y Gil, E. (1997). *Estrategias Familiares*. Madrid: Alianza universidad.
- GODELIER, M. (1998). *El enigma del Don*. Barcelona: Paidós.
- GOFFMAN, I. (1991). *El orden de la interacción*. En: Los momentos y sus hombres. Barcelona: Paidós.
- GONZÁLEZ, J J. (1992) *El debate post marxista sobre las clases*, en revista Política y Sociedad No 11, p. 27–48, Madrid: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UNED.
- GORDON, S. y MILLÁN, R. (2004). *Capital social: una lectura de tres perspectivas clásicas*. En : Revista Mexicana de Sociología, año 66, No 4. México.
- GOUSET, V y Meselier, E (2007) *Expansión de la red urbana (1951–1993)*, en: Francois Dureau (et al) *Ciudades y sociedades en mutación. Lecturas cruzadas sobre Colombia*, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, pp 42–43
- GRACIARENA, J. Y FRANCO, R. (1981) *Formaciones sociales y estructuras de poder en América Latina*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- GRANNOVETTER, M (1973) "The strength of weak ties", *American Journal of Sociology*, USA, Vol. 78 pp.1360 – 1380.
- GUEVARA, D. (2006). *Globalización y mercado de trabajo en Colombia : algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral*. En: *Reflexión Política No 10*. Bucaramanga: UNAB.
- HALBWACHS, M. (1972). *Classes sociales et Morphologie*, Paris : éditions de Minuit.
- HAMZAOU, M. (2007) *Question sociale et fragilisation du lien social*, tomado de : www.cairn.info/article_p-php, pp. 34–39
- HERPIN, N. (1993). *Au-delà de la consommation de masse ? une discussion critique des sociologues de la post-modernité* in : *L'Année sociologique*, No 43, Paris.
- HOFFMAN, K y PORTES, A. (2007) *La estructura de clase en América Latina: composición y cambios en la época neoliberal*, en: *Estratificación y movilidad social en América Latina*, Rolando Franco, Arturo León y Raúl Atria (coordinadores) Santiago de Chile: LOM, GTZ, CEPAL.
- HOYOS, D. (2005) *Evolución del sistema de partidos en Colombia 1972–2000. Una mirada a nivel local y regional* en: *Revista Análisis Político* No 55, Bogotá: Universidad de los Andes.
- KALMANOVICH, S. y LÓPEZ, E. (2005) *La Agricultura Colombiana en el siglo XX*, Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- KLIKSBERG, B. y TOMASSINI, L. (2001). *Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo*. Buenos Aires: F.C.E.
- LAHIRE, B. (2004). *La culture des individus, dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris : éditions la découverte.

- LAMONT, M. (1995). *La morale et l'argent, les valeurs des cadres en France et aux Etats-Unis*. Paris : Métailié.
- LARA, W (2009) *La educación y la transformación social en Cali*, en: Cali 2036, Diagnóstico Estratégico. Cali: Alcaldía de Santiago de Cali, Universidad del Valle.
- LAZEGA, E. (2007) *Réseaux sociaux et structures relationnelles*, Paris : PUF.
- LEAL, F. (1996). *Tras las huellas de la crisis política*. Bogotá: TM editores, FESCOL, IEPRI (UN).
- LEAL, F. y Dávila A. (1990). *Clientelismo, el sistema político y su expresión regional*. Bogotá: TM editores– IEPRI(UN).
- LELLEMENT, M. (2003). *Capital social et théorie sociologique*. Comunicación Coloquio El Capital Social. Rouen : Universidad de Rouen.
- LEMEL, Y. (1991). *Stratification et mobilité sociale*, Paris : Armand colin.
- LEMEL, Y, Oberti, M et Reillier, F (1996). *Classe sociale :un terme fourre-tout ?* Fréquence et utilisation des termes liés à la stratification sociale dans deux revues, in : Revue Sociologie du Travail, No 2, Paris.
- LEMIEX, V. (1999). *Les réseaux d'acteurs sociaux*. Paris : PUF.
- LENIN, V. (1971). *L'Etat et la Révolution*. Paris : Editions Gonthier.
- LENIN, V. (1961). *Œuvres complètes, volume XXVII*. Paris : Editions sociales.
- LEÓN, A y MARTÍNEZ, J (2001) *La estratificación social chilena hacia finales del siglo XX*, Serie Políticas Sociales No 52, Santiago de Chile : CEPAL.
- LOJKINE, J (1999). *Nouveaux rapports de classe, nouveaux mouvements sociaux, et alternatives au capitalisme*, in : Revue Actuel Marx No 26.
- LÓPEZ, H. (1996). *El Mercado de Trabajo de los profesionales en Colombia*. En : Ensayos sobre Economía Laboral. Bogotá : FONADE.
- MARTÍNEZ, D. (2008) *A propósito de la inclusión social y el empleo en América Latina: la clase media frente a la crisis económica*. En revista: Socialismo y Participación No 104,p. 21–37 Lima.
- MARTUCCELLI, D. (2001). *Dominations Ordinaires, explorations de la condition modernes*. Paris : Editions Balland.
- MARTUCCELLI, D. (2002). *Grammaires de l'individu*. Paris: Gallimard.
- MARTUCCELLI, D. (2003). *Retour sur la domination*. En : Recherches Sociologiques. Louvain-la-Neuve.
- MARTUCCELLI, D.(1999) *Sociologies de la modernité, l'itinéraire du XXe siècle*, Gallimard, Paris.
- MARX, K.(1962). *Manifeste du Parti Communiste*, France : Union Générale d'éditions.
- MARX, K. (1928).*Le 18 brumaire de Luis Bonaparte*, trad , J. Molitor, Paris : editorial Costes.
- MARX, K. (1963). *Misère de la philosophie* , trad. M. Rubel et L. Evrard, in Œuvres, Paris : editorial Pléiade.
- MARX, K. (1966).*Critique du programme de Gotha* in : œuvres choisies 2, Paris : Gallimard.
- MARX, K. (1968) *Manuscritos Económicos y Filosóficos de 1844*, México:editorial Grijalbo.
- MAUGER, G. (1991) *Enquêter en milieu populaire*, Revista Genèses No 6, pgs 125–143
- MAUSS, M. (1979). *Ensayo sobre los dones. Razón y forma del cambio en las sociedades primitivas*. En: Sociología y Antropología. Madrid: Editorial Tecnos.

- MEDINA, ECHAVARRIA, J. (1973) *Consideraciones sociológicas sobre el desarrollo*. Argentina: editorial Solar/Hachette.
- MEJÍA, C. y Urrea, F. (2000) *Culturas empresariales e innovación en el Valle del Cauca*, en: Innovación y cultura de las organizaciones tres regiones de Colombia, Bogota, ediciones Colciencias, Corporación Calidad, Tercer Mundo, Bogota.
- MENDRAS, H. (1988). *La Seconde Révolution Française, 1965–1984*, Paris :Gallimard.
- MEN–SNIES (2007) *Estadísticas sobre Educación Superior*, Bogota.
- MEYNAUD, J. (1962) *Nouvelles études sur les groupes de pression*, Cahier FNSP, Paris : Armand Colin.
- MILLAN, F (2009) *Factores estratégicos para la competitividad de Cali*, en: Visión Cali 2036, Diagnóstico Estratégico. Cali: Alcaldía de Santiago de Cali, Universidad del Valle.
- MILLAN, J F (2011) *Composición de los hogares y determinantes de la pobreza en el área metropolitana de Cali, para el segundo trimestres del 2008*, Cali: Trabajo de grado economía–Universidad del Valle.
- MITCHELL, J. C. (1969). *Social Networks in Urban Situations : Analysis of Personal Relationships in Cenral African Towns*. Manchester: Manchester University Press.
- MONJARDET, D. et Benguigui, G. (1982). *L’utopie gestionnaire Les couches moyennes entre l’Etat et les rapports de classe*, in: Revue Française de Sociologie, XXIII, Paris.
- MONTOYA, J (2008) *Efectos de la sobre educación en la remuneración al trabajo en el área metropolitana de Cali en el año 2006*, Cali: Trabajo de grado de economía–Universidad del Valle.
- MORA y ARAUJO, M. (2002) *La estructura social de la Argentina: Evidencias y conjeturas acerca de la estratificación actual*, Serie Políticas Sociales No 59, Santiago de Chile: CEPAL
- MOUNIER, P. (2001). *Pierre Bourdieu, une introduction*. Paris : La Découverte.
- NUÑEZ, J, RAMIREZ, J y CUESTA, L (2006) *Determinantes de la pobreza en Colombia 1996–2004*, Serie Estudios y Perspectivas, No 13, Bogotá: CEPAL.
- OEI(1993). *Educación, trabajo y empleo*. En: Revista Iberoamericana de Educación No 2, <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie02a01.htm>
- OIT, 2006 *Panorama Laboral de América Latina y El Caribe, 2006*
- OIT, 1995 *Panorama Laboral de América Latina y El Caribe, 1995*
- OLAVE, P. (2002) *América Latina: empleo y pobreza*, revista Derecho y Cultura, p. 179–190, Unam, Mexico.
- OREJUELA, J. (2007) *Trayectorias laborales y relacionales de profesionales insertos en mercados globales a través de empresas multinacionales con presencia en la ciudad de Cali*, Informe tesis de Maestría en Sociología, Cali: Universidad del Valle.
- PAILLE, P. y MUCHIELLI, A. (2003) *L’analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris : Armand Colin.
- PALACIOS, M. (1986). *Estado y Clases Sociales en Colombia*. Bogotá : Nueva Biblioteca Colombiana de Cultura.
- PALACIOS, M. (1995). *Entre la legitimidad y la violencia, Colombia 1875–1994*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- PALOMINO, H. (1989) *Reflexiones sobre la evolución de las clases medias en la Argentina*, en el Bimestre Político y Económico No 43, Argentina.

- PARRA, R. (1982). *La Universidad Colombiana : De la Filosofía a la Tecnocracia estratificada*. En : Rama, G.W. (Comp.). *Universidad, clases sociales y poder*. Caracas : Ateneo de Caracas.
- PARRA, R. y JARAMILLO, B. (1985). *La Educación Superior en Colombia*. Caracas : CRESALC-UNESCO
- PARSONS, T. (1968). *Professions*. En: Encyclopedia of Social Sciences, Vol XII. Cambridge: Oxford University Press.
- PAUGAM, S. (2008) *Le lien social*, Paris: PUF.
- PÉCAUT, D. (2001). *Orden y Violencia, evolución socio-política de Colombia entre 1930 y 1953*. Bogotá : Grupo Editorial Norma.
- PINTO, J. A. (1996). *La Hora de la Clase Media*. Bogotá : Artepel Impresores.
- PIZANO, L. (2001). *Caudillismo y clientelismo: expresiones de una misma lógica. El fracaso del modelo liberal*. En : Latinoamérica, Revista de Estudios Sociales No 9. Colombia.
- PONTHIEUX, S. (2006) *Le capital social, Paris : la Découverte*.
- POUPART, J, Deslauriers, J-P, Groulx, L, Laperrrière, A y Mayer, R. (1997) *La recherche qualitative enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montreal : Gaëtan Morin éditeur.
- PREAL (1991) *Empleo y equidad: el desafío de los noventa*, Santiago de Chile
- PRIETO, M (2009) *Medición de la calidad de empleo para el área metropolitana de Cali en función del ingreso, el tipo de contrato, la seguridad social y la jornada laboral 2001-2006*, Cali: Trabajo de grado Economía-Universidad del Valle.
- PUTNAM, R. (1993). *Making Democracy Work : Civics Traditions in Modern Italy*. EUA: Princeton University Press.
- RAMOS, O. (1996). *Historia de la cultura empresarial en el Valle del río Cauca*. Cali: Corfivalle.
- ROBINSON, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*, México: Pearson.
- RODRÍGUEZ, R. (1999) *La universidad latino americana en la encrucijada del siglo XXI*, en : Revista Ibero americana de educación No 21, OEI, pgs 55-77
- ROSANVALLON, P. (1995). *La nueva Cuestión Social. Repensar el Estado providencia*. Argentina: Manantial.
- SANDOVAL, C. (2002) *La investigación Cualitativa, en: Especialización en Teoría, métodos y técnicas de la Investigación social*, Modulo 4, Bogotá: ICFES.
- SAUNDERS, C. y WILSONS, A. (1933). *Professions. Encyclopedia of Social Sciences, Vol XII*. Cambridge: Oxford University Press.
- SCHWEISGUTH, E. (1983). *Les salariés moyen sont-ils des petits-bourgeois ?* in : *Revue Française de Sociologie*, XXIV, Paris.
- SEN, A. (2000) *Repenser l'inegalité*, Paris : éditions de Seuil.
- SILVA, N. (2004) *Cambios sociales y estratificación en el Brasil contemporáneo (1945-1999)*, Serie Políticas sociales No 89, Santiago de Chile: CEPAL.
- SIMMEL, G. (1999). *Le croisement des cercles sociaux*. En : *Etudes sur les formes de la socialisation*. Paris : PUF.
- SIMMEL, G. (2002). *Cuestiones fundamentales de sociología*. Barcelona: Gedisa.
- STRAUSS, A. (1992). *La trame de la négociation, sociologie qualitative et interactionnisme*. Paris : L'Harmattan.

- SUDARSKY, R. J. (2001). *El Capital Social de Colombia*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- SUE, R. (2001) *Renouer le lien social, liberté, égalité, association*, Paris : éditions Odile Jacob.
- SUNKEL, G. y Catalán, C. (1990). *El consumo cultural en Chile: la élite, lo masivo y lo popular*. Santiago de Chile: Documentos FLACSO.
- SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES (2005) *Fusiones, escisiones y reducciones de capital años 2000–2005*, Bogotá.
- THOMPSON, E. (1988). *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, France : Gallimard le seuil.
- TOUSSAINT, E. (2003) *La crisis de la deuda externa en América Latina siglos XIX y XX*, Contribución escrita para el seminario internacional CADTM –CNCD «América Latina y el Caribe : salir del impase de la deuda y del ajuste» organizado por el CADTM (Comité para la Anulación de la Deuda del Tercer Mundo) y por el CNCD (Centro Nacional de la Cooperación al Desarrollo), Bruselas.
- UNGAR, E. y ARÉVALO, C. (2004) *Partidos y sistemas de partidos en Colombia hoy ¿crisis o reordenación institucional?* En: Partidos políticos en la Región Andina: entre la crisis y el cambio, Lima: International IDEA.
- UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA(2000) *boletín del Observatorio del Trabajo y Seguridad Social No. 9*, Bogotá.
- URICHOECHEA, F.(1986) *Estado y Burocracia en Colombia: historia y organización*, Bogota: UNAC
- URREGO, M. A. (1997). *Sexualidad, Matrimonio y Familia en Bogotá 1880–1930*. Bogotá: Fundación Universidad Central–Editorial Ariel.
- VANDENBERGHE, F. (2001). *La Sociologie de Georg Simmel*. Paris : La Découverte.
- VANDENBERGHE, F.(1997) *Une histoire critique de la sociologie allemande, aliénation et réification*, Tome I, Paris : éditions la Découverte/Mauss.
- VINSONNEAU, G. (1999). *Inégalités sociales et procédés identitaires*. Paris : Armand colin.
- WEBER, M. (1969). *Classe et action de classe in* : Cornu, Roger et Lagneau, Janina. Hiérarchies et Classes Sociales, Paris : textes Armand Colin.
- WEBER, M. (1971). *Economie et Société*, tome I et II, Paris : librairie Plon.
- WELLER, J. (1998) *Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes*. En: Serie Reformas Económicas, Argentina: CEPAL.
- WRIGHT–MILLS, C. (1973). *White–Collar: Las clases medias en Norteamérica*. Madrid: Aguilar.
- YOHANA, E. (1995) *Relations d'enquête et positions sociales, une enquête auprès de jeunes d'une cité de banlieue*, Paris: Genèses

**PÁGINA EN BLANCO
EN LA EDICIÓN IMPRESA**

ANEXOS

ANEXO 1. FORMATO ENTREVISTA INVESTIGACION: ESTRATEGIAS RELACIONALES DE GRUPOS PROFESIONALES FORMATO DE PREGUNTAS

Entrevista N:
Edad:
Estrato socioeconómico:
Profesión:
Ocupación:
Sexo:
Estado civil:
Estudios:

Nivel de estudios	Institución Educativa	Ciudad o municipio
Primaria		
Secundaria		
Universitaria		
Postgrado		
Otros estudios (lenguas, informática, etc)		

Profesiones y oficios de los padres, hermanos y pareja		
Relación con la persona	Profesión u oficio	Nivel de estudios alcanzado
Padre		
Madre		
Hermano (a)		

Relación con la persona	Profesión u oficio	Nivel de estudios alcanzado
Hermano (a)		
Hermano (a)		
Esposo (a)		
Otros parientes que considere importantes (por su proximidad, por ejemplo)		

Experiencia Laboral (últimos tres empleos teniendo en cuenta el actual)

Empresa	Cargo desempeñado	Fecha de ingreso	Ultimo salario
---------	-------------------	------------------	----------------

Participación en grupos y asociaciones

Tipo de asociación	Nombre	Actividad realizada	Tiempo de permanencia
--------------------	--------	---------------------	-----------------------

¿Vive en casa o apartamento propio? Si No Familiar

¿Tiene vehículo propio? Si No

¿Tiene alguna propiedad?, ¿Cuál?

Preguntas sobre trayectoria relacional:

1. ¿Qué importancia tiene para Ud. las relaciones que establece con la gente?
2. ¿Es posible establecer una clasificación de los diferentes tipos de relaciones que Ud. tiene?
3. ¿Cómo mantiene y cuida Usted las relaciones?
4. ¿Qué tipo de iniciativas ha desarrollado para rodearse de personas con las que considera vale la pena relacionarse?
5. ¿Cómo evita entrar en relación con personas que usted considera no vale la pena relacionarse?
6. ¿Qué criterios o cualidades deben tener las personas con las que te interesa relacionarte?
7. ¿Qué ventajas encuentras en las relaciones?
8. ¿Qué desventajas?

Información sobre roscas, palancas y contactos

Roscas

1. ¿Sabe usted que es una rosca?
2. ¿Conoce usted alguna rosca?, ¿Podría describirla?
3. ¿Ha pertenecido a alguna o hace parte de una?, ¿Cuales eran sus objetivos?
4. ¿Qué tipo de relación (es) establecen los miembros de una rosca?
5. ¿Qué cree usted es necesario para hacer parte de una rosca?
6. ¿Conoce usted por experiencia propia o porque le hayan contado alguna anécdota con una rosca?, ¿Puede contármela?

Palancas

1. ¿Sabe usted que es una palanca?
2. ¿Conoce alguna palanca?, ¿Podría describirla?
3. ¿Ha recibido usted la ayuda de alguna palanca?
4. ¿Qué tipo de relación se establece con una palanca?
5. ¿Que cree usted se necesita para ser ayudado por una palanca?
6. ¿Conoce usted por experiencia propia o porque le hayan contado alguna anécdota con una palanca? ¿Puede contármela?

Contactos

1. ¿Sabe usted que es un contacto?
2. ¿Tiene usted contactos? ¿En qué campos y para que situaciones son sus contactos?
3. ¿Cómo se logra conseguir contactos?
4. ¿Qué tipo de relación (es) se establece con los contactos?

Fronteras simbólicas

1. Descríbeme de manera general el tipo de personas que tú prefieres así como las personas que te provocan indiferencia u hostilidad.
2. ¿En relación con cuáles personas te sientes superior o inferior?
3. ¿Cuáles de tus compañeros (de trabajo, de estudio) consideras como «mejor» o «peor»? ¿cuáles crees tú que son las cualidades que lo(s) caracterizan?
4. Si tuvieras un hijo, cuáles son las cualidades, atributos y valores que tu estimas debes transmitirle.

**ANEXO No. 2 CARACTERIZACIÓN DE INFORMANTES
ENTREVISTAS SEMI DIRECTIVAS**

Entrevistado	Edad	Estrato	Profesión	Sexo	Estado civil
1	41	6	Publicista	M	Soltero
2	30	4	Administrador de empresas	F	Soltera
3	35	4	Ingeniera industrial	F	Soltera
4	37	6	Arquitecta	F	Casada
5	24	4	Abogada	F	Casada
6	24	4	Abogada	F	Soltera
7	55	5	Contador Público	M	Casado
8	60	6	Abogado	M	Soltero
9	66	5	Administrador Publico	M	Divorciado
10	33	4	Odontóloga	F	Soltera
11	48	5	Médico	M	Divorciado
12	38	4	Ingeniera topográfica	F	Soltera
13	27	5	Médico general	M	Soltero
14	45	4	Arquitecta	F	Divorciada
15	30	5	Ingeniera civil	F	Casada
16	35	4	Contador publico	M	Soltero
17	27	3	Administradora de empresas	F	Casada
18	36	3	Administradora de empresas	F	Soltera
19	38	4	Contadora pública	F	Casada
20	42	4	Administrador de empresas	M	Casado
21	27	4	Terapeuta respiratoria	F	Soltera
22	25	3	Enfermero	M	Soltero
23	27	4	Psicologo	M	Casado
24	28	3	Enfermera	F	Soltera
25	33	4	Trabajadora social	F	Casada
26	42	4	Comunicador Social	M	Casado
27	38	4	Bacteriologa	F	Casada
28	28	4	Administrador	M	Soltero
29	42	3	Ingeniero Mecánico	M	Casado
30	40	4	Medico Ortopedista	M	Casado
31	38	3	Trabajadora social	F	Soltera
32	38	4	Bacteriologa	F	Casada
33	28	3	Politólogo	M	Soltero
34	52	3	Contadora	F	Casada
35	31	4	Psicóloga	F	Soltera
36	38	4	Médico general	M	Casado
37	25	3	Hotelería y turismo	M	Soltero
38	26	4	Artista plástica	F	Soltera

Entrevistado	Edad	Estrato	Profesión	Sexo	Estado civil
39	56	4	Licenciada en español y literatura	F	Casada
40	28	4	Licenciado en biología	M	Soltero
41	35	4	Licenciada en gerontología	F	Casada
42	55	4	Licenciado en literatura	M	Casado
43	30	3	Licenciado en Literatura	M	Soltero
44	27	4	Filósofo	M	Soltero
45	52	4	Contador Público	M	Separado

Entrevistas No directivas

Entrevistado	Edad	Estrato	Profesión	Sexo	Estado civil
1	28	4	Ingeniero de Sistemas	M	Soltero
2	32	5	Ingeniero Electrónico	M	Casado
3	45	4	Contadora Pública	F	Casada
4	38	4	Comunicadora Social	F	Soltera
5	28	3	Comunicadora Social	F	Soltera
6	23	3	Trabajador Social	M	Soltero
7	27	3	Ingeniero Ambiental	M	Soltero
8	30	3	Comunicador Social	M	Casado
9	67	4	Ingeniero de Minas	M	Unión Libre
10	26	3	Comunicador Social	M	Soltero
11	39	3	Licenciada en Pre-escolar	F	Casada
12	67	4	Médico	M	Casado
13	43	4	Ingeniero de Producción	M	Casado
14	31	3	Psicólogo	M	Soltero
15	60	4	Economista	M	Casado
16	57	4	Economista	M	Casado
17	65	4	Contador	M	Casado
18	39	4	Administrador de Empresas	M	Casado
19	43	3	Contador Público	M	Casado
20	29	4	Comunicador Social	F	Soltera
21	30	4	Economista	F	Soltera
22	54	4	Abogado	M	Casado
23	40	4	Administrador de Empresas	F	Casada
24	40	4	Abogada	F	Soltera
25	29	4	Psicóloga	F	Soltera

Informantes Distribuidos por Profesión y por Género

Profesión	Hombres	Mujeres
Comunicación y publicidad	4	3
Ingeniería y Arquitectura	6	5
Salud	6	5
Administración y Contaduría	9	7
Derecho y Ciencia Política	3	3
Trabajo Social	1	2
Psicología	2	2
Humanidades y Educación	4	4
Hotelería y Turismo	1	
Economía	2	1
TOTAL	38	32



Universidad
del Valle

Programa ditorial

Ciudad Universitaria, Meléndez
Cali, Colombia

Teléfonos: (+57) 2 321 2227
321 2100 ext. 7687

<http://programaeditorial.univalle.edu.co>
programa.editorial@correounivalle.edu.co

i S i g u e n o s !



[programaeditorialunivalle](#)