

**POLÍTICA DE EMPLEABILIDAD Y
TRANSFORMACIONES EN LA FAMILIA**

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN POLÍTICA SOCIAL**

PRESENTADO POR:

**DIRIGIDA POR
CESAR AUGUSTO GIRALDO GIRALDO**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
BOGOTÁ D.C. JULIO DE 2017**

Índice

1. ¿QUÉ ES LA POLÍTICA DE EMPLEABILIDAD?	8
1.1 PERSPECTIVA DE CAPITAL HUMANO EN LA POLÍTICA DE EMPLEABILIDAD	14
1.2. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL, MERCADO DEL TRABAJO Y EMPLEO	21
1.3 POLÍTICAS DE EMPLEABILIDAD EN AMÉRICA LATINA	26
1.4 FLEXIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA	30
2. IMPLICACIONES DEL FRACASO DE LA POLÍTICA DE EMPLEABILIDAD EN LA FAMILIA.	36
3. TRABAJO DE CAMPO: OBSTÁCULOS A LA EMPLEABILIDAD O FRACASO DE LA POLÍTICA DE EMPLEABILIDAD	41
3.1 PRECISIONES METODOLÓGICAS DEL TRABAJO DE CAMPO	46
3.1.1 SELECCIÓN DE PARTICIPANTES	48
3.1.2 REVISIÓN DOCUMENTAL	50
3.1.3 INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS – ENTREVISTA INDIVIDUAL SEMIESTRUCTURADA	50
3.1.4 CODIFICACIÓN DE LOS TESTIMONIOS	53
3.2 LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL, LA CONSECUENTE PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO Y EL DESEMPLEO, SON EL PRINCIPAL OBSTÁCULO A LA EMPLEABILIDAD	57
3.3 LA FALTA DE CAPITAL HUMANO PARA EL DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES OPERATIVAS, ES EL PRINCIPAL OBSTÁCULO PARA LA EMPLEABILIDAD	67
3.4 LAS NUEVAS OBLIGACIONES DE LA FAMILIA AL CONVERTIRSE EL AMORTIGUADOR DE LA DESATENCIÓN SOCIAL, GENERAN CONDICIONAMIENTOS A LA EMPLEABILIDAD	74
4. CONCLUSIONES	81
5. BIBLIOGRAFÍA	90

I. Introducción

Pareciera ser que ha fracasado la política de empleabilidad, pues existe desempleo en especializados, profesionales, tecnólogos, técnicos y las medidas de intervención social para hacer que las personas alcancen las condiciones necesarias para acceder a un empleo sostenible no son suficientes.

Aun así, las políticas de generación de ingresos del Gobierno Nacional Colombiano están diseñadas para incrementar el potencial productivo de la población pobre extrema y desplazada, potenciando sus capacidades y creando las oportunidades para que puedan acceder y acumular activos necesarios para alcanzar la estabilización socioeconómica. Estas políticas tienen dos componentes: empleabilidad y emprendimiento, la presente investigación trata sobre empleabilidad.

Las políticas de empleabilidad están diseñadas a partir de la formación de las personas, entendido esto, como una dotación de capital humano que el aparato educativo diseña en configuración al aparato productivo, con el objetivo de que las personas tengan la formación que el aparato productivo requiere, y así, aumentar la productividad a través del esquema de la empleabilidad. Por su parte el emprendimiento surge a través del fortalecimiento del capital humano e incentivos de capital semilla o microcrédito.

La política de empleabilidad es una política activa del mercado del trabajo, que se fundamenta en el fortalecimiento del capital humano y la flexibilización laboral, para la creación de estrategias de intervención social a través de la cualificación de mano de obra, que se supone, debe ser insertada a un mundo laboral sin rigideces.

Este esquema de mercado laboral sin rigideces o “flexibilizado”, ha derivado en el uso de empleos atípicos, por ejemplo, nuevas formas de trabajo a domicilio, trabajos por turno, trabajos por días, trabajo a tiempo parcial, salarios por debajo del mínimo vital; arreglos individuales entre trabajador y empleador, que como resultado, ha dejado un sistema de protección quebrado.

Aun así, países como Colombia, Chile, México, Argentina, han reforzado y sofisticado la implementación de diversos programas orientados al fortalecimiento de estrategias de empleabilidad como la intermediación laboral, capacitación de mano de obra, programas de formación para el empleo a grupos focalizados, intermediación laboral, asistencia y orientación vocacional, subsidios al empleo, etc., las cuales presentan débiles resultados en términos de inserción laboral.

Sumado a lo anterior, se ha identificado que la concepción teórica sobre el desarrollo a través del fortalecimiento al capital humano, tiene deficiencias en la medida que presenta principios de exclusión social y desigualdad ante el contexto laboral, en aspectos como: apariencia física de los competidores, edad, nivel educativo, perfiles laborales, tiempos en la formación, estigmatización de grupos desfavorecidos o vulnerables que encuentran diversos impedimentos debido a factores étnicos, de género como grupos LGBTI, de discapacidad, de salud como portadores del VIH, inmigrantes, expresidarios, extoxicómanos, excombatientes, etc.

Es así que las estrategias de empleabilidad, buscan a través de capacitaciones pertinentes aumentar el capital humano, así, como la capacidad de adaptación al entorno laboral y conectar la población formada a través de un mercado específico y flexibilizado de trabajo; Esperando de esta manera, facilitar la consecución de empleo y aumentar las oportunidades de la población pobre extrema y/o desplazada

para incorporarse de manera efectiva al mercado laboral. No obstante, el gobierno de Colombia durante la administración Santos (2010 – 2018) aplicó programas de empleabilidad amparados en el planteamiento que a mayor acceso a conocimiento y desarrollo de habilidades mayor es la capacidad del individuo para emplearse en un mercado laboral flexibilizado, pero estas iniciativas han tenido resultados débiles que de fondo no garantizan sostenibilidad en los empleos. Sumado a lo anterior, lo que se observa es que no necesariamente las personas convocadas acceden a estos procesos, los que deciden participar generalmente no los terminan, los que los terminan no necesariamente quedan empleados y los que quedan empleados acceden a precarios contratos temporales, flexibilizados que no garantizan sostenibilidad en el tiempo.

Lo anterior conduce la formulación de la pregunta por ¿Cuáles factores afectan la política de empleabilidad en Colombia?

Algunos autores como Rosanvallon, Pérez, Novick, Castel y otros plantean que el malestar social está asociado a la pauperización del empleo, el desempleo masivo, la incertidumbre sobre el futuro y no a la falta de capital humano, sugiriendo la necesidad de una reestructuración estatal frente al fracaso de la política de empleo, exponiéndose la falsa relación entre acumulación de capital humano y generación de ingresos como la única forma en que se puede romper el ciclo de la pobreza.

Esta situación ha demostrado visibles puntos débiles de la política de empleabilidad, que han impactado a la familia la cual debe suministrar la protección social que se pierde con la exclusión del mercado laboral.

Vastos sectores de la economía ante la crisis del empleo caen en la informalidad, no como un fenómeno nuevo en América Latina, sino como única alternativa de

participación económica y fuente importante de acceso a ingresos para la familia, eximiendo al Estado de proveer de forma colectiva condiciones de bienestar social.

Los excluidos del mercado laboral están obligados a depender de la familia, lo que a su vez, limita la capacidad del grupo familiar a ahorrar para futuras catástrofes sociales, vulnerando la capacidad de protegerse contra una crisis prolongada. Estas nuevas desigualdades afectan más bien a las familias jóvenes y al bienestar de sus niños. Los bajos salarios y el empleo precario se concentran en adultos jóvenes y, por tanto, un creciente porcentaje de niños viven en hogares “frágiles”.

Es así que la crisis convierte a la familia en la única institución de protección social frente a los eventos traumáticos, haciéndose cargo de niños, adultos desempleados, ancianos, enfermos y personas con discapacidad. La familia termina asumiendo la responsabilidad del fracaso de la política de empleabilidad y no el Estado.

El trabajo de campo, evidencia que esta forma de intervención social a través de herramientas de empleabilidad para la política social, no ha sido exitosa, pues refleja la reducción del individuo a una forma de capital devaluada y excluida al mundo del trabajo informalidad, hallando casos en que grupos familiares excluidos ven como alternativa la transformación de su conjunto familiar en una unidad económica, para poder garantizar en la informalidad la subsistencia de su grupo. Esta es la realidad del empleo, la cual no presenta alternativas alentadoras frente al fracaso de la política de empleabilidad en Colombia.

Por lo anterior, éste documento se presenta en cuatro capítulos: el primero busca un acercamiento teórico al concepto de empleabilidad y cómo éste término, sus-

tentado ideológicamente en la inversión en capital humano y la flexibilización laboral, se instala en la lógica de la formulación de las políticas activas del mercado del trabajo en América Latina; el segundo capítulo, presenta las implicaciones que ha tenido el fracaso de la política de empleabilidad en la familia, conduciéndola a choques internos, sobrecargándola de tensiones y responsabilidades, obligándola a activar formas de apoyo como el uso productivo de hijos menores, apoyo de la pareja, subsidios del estado y formas de generación de ingresos en la esfera de la informalidad como pequeñas actividades comerciales de productos y/o artesanías para poder garantizar la supervivencia de sus miembros.

En un tercer capítulo, se presenta el resultado del trabajo de campo, se concluye que existe mucho capital humano excluido del mercado de trabajo, evidenciando la ineficiencia de esta lógica para el acceso a empleo, y por ende, el fracaso de la política de empleabilidad y su impacto en el debilitamiento de la familia por las tenues intervenciones Estatales.

Finalmente, en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones de la presente investigación la cual evidencia que la política de empleabilidad aún no resuelve el malestar social del desempleo. Ni el fortalecimiento del capital humano ni la flexibilización laboral fueron la ecuación correcta para enfrentar el desempleo, comprobando la ineficiencia de esta lógica para el acceso a empleo, y por ende, el fracaso de la política de empleabilidad y su impacto en el debilitamiento de la familia por las tenues intervenciones Estatales.

1. ¿Qué es la política de empleabilidad?

La política de empleabilidad hace parte de las políticas activas del mercado del trabajo, la cual está compuesta por herramientas de intervención social creadas a partir de esquemas de formación, creación directa de puestos de empleo y servicios de intermediación entre oferta y demanda de empleo a personas excluidas del mercado laboral. Esta lógica política proyecta que la dotación de capital humano está orientada a suplir la necesidad de mano de obra que se configura en el aparato productivo; situación que tiene como efecto la dinamización del mercado del trabajo, dando como resultado la creación de reformas que favorecen la flexibilización laboral. Estas son líneas de actuación para prevenir las causas de caer en desempleo, con el objetivo de garantizar los niveles mínimos de empleabilidad en la población económicamente activa.

El concepto de empleabilidad, como lo mencionan Formichella y London (2011), pasa por un periodo de maduración durante la primera mitad del siglo XX, en el cual la preocupación estaba centrada en las personas minusválidas excluidas del mercado laboral, para luego en los años 70 concebirse como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él.

De acuerdo con Weinberg¹ (2004), un sentido amplio del término significa: las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

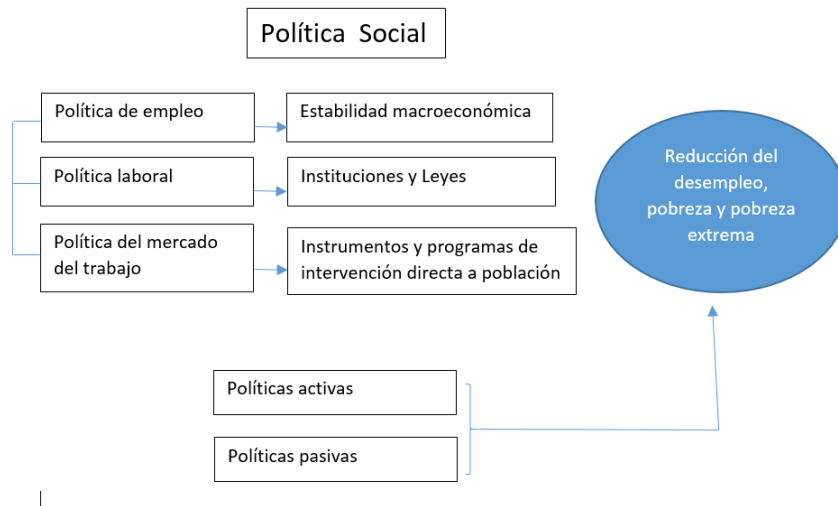
¹ Director del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT)

Como se identifica, esta forma de concebir la empleabilidad tiene la característica de, soportarse teóricamente en el fortalecimiento del capital humano como estrategia de cualificación para la competencia en el mercado laboral, responsabilizando al trabajador de su inclusión o exclusión del mercado de trabajo.

Revisando a Samaniego (2002) se puede identificar que las políticas relacionadas con el empleo están compuestas por: 1. la política de empleo, tienen que ver con el contexto macroeconómico y la garantía de crecimiento para la demanda de mano de obra en el mercado laboral; 2. la política laboral, es aquella impulsada por las instituciones a través de marcos legales que permiten proteger los derechos asociados al trabajo; y 3. la política del mercado del trabajo, en donde se encuentran los instrumentos y programas que buscan contrarrestar el desempleo y reducir los impactos que se enfrentan por los efectos del mismo. Es decir que en la política del mercado del trabajo es donde se alojan las estrategias de empleabilidad diseñadas como políticas de inclusión.

Esta clasificación (ver gráfico 1) de la política de empleo, para Lunari y Garmendia (2014) es pertinente porque permite diferenciar las numerosas acciones llevadas por los gobiernos, y así resulta cómoda la agrupación de la importante cantidad de programas implementados fundamentalmente como políticas activas del mercado del trabajo, que por lo general se encuentran dirigidas a la corrección de imperfecciones que obstaculizan el acceso de nuevos empleos.

Gráfico 1 Clasificación de la política social de empleo

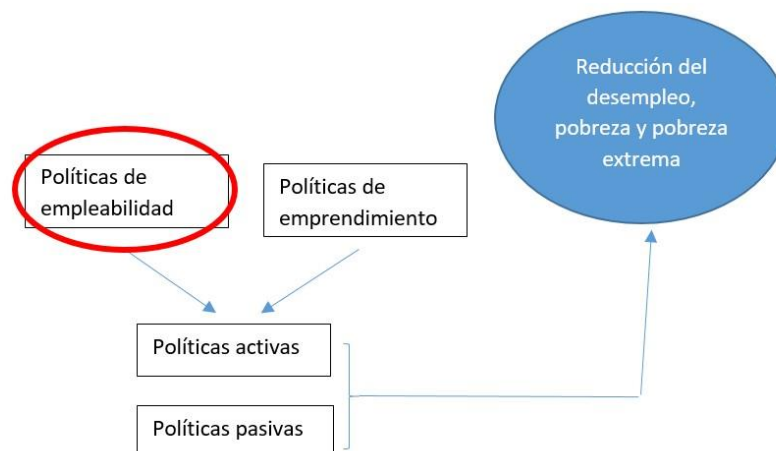


Fuente: Elaboración propia

En este orden de ideas, Pérez (2011) presenta en el marco de las políticas del mercado del trabajo a las políticas activas como aquellas que se encuentran dirigidas a la empleabilidad, incentivos al empleo y emprendimiento, y las políticas pasivas como aquellas dirigidas a mantener la renta de los desempleados. (Ver gráfico 2)

Gráfico 2

Clasificación de la política del mercado del trabajo



Fuente: Elaboración propia

Dentro de las políticas activas de empleo se encuentran acciones de intervención a la población con el objetivo de que se inserten al mundo del trabajo, bien sea por medio de un proceso de empleabilidad o a través del emprendimiento, y así mitigar los efectos del desempleo, apoyando a la población económicamente activa que se encuentra en riesgo de desocupación.

Lo anterior deja ver que la política de empleabilidad es una política activa del mercado del trabajo, que se fundamenta en el fortalecimiento del capital humano y la flexibilización laboral, para la creación de estrategias de intervención social a través de la cualificación de mano de obra, que se supone, debe ser insertada a un mundo laboral sin rigideces. Es decir que el mercado del trabajo no es rígido y su dinámica fluida demanda diferentes tipos de empleos; empleos flexibilizados para empleados flexibles. Morales y Castro (2015) identifican que la flexibilidad laboral tiene origen en la década de los ochenta y busca dar respuesta a las crecientes tasas de desempleo. En su investigación, destacan diversas formas de contratación (contratos flexibilizados) funcional a los rápidos cambios exigidos por el mercado, e identifican dos grandes tipos de flexibilizaciones: por un lado están las de ingreso, que son los contratos flexibilizados para el ingreso de trabajadores, en este caso existe la contratación temporal, a tiempo parcial, subcontratación, trabajadores autónomos, etc., y: por el otro lado los de egreso, que son las ventajas que genera el mercado de trabajo para hacer reducción de trabajadores, cambios en el número de horas trabajadas, variación en las jornadas laborales, etc.

La flexibilización significó entonces una modificación en las relaciones laborales que permitió a los diferentes agentes del mercado laboral responder a las nuevas

circunstancias económicas, sociales, culturales y tecnológicas. Por ejemplo Van Dam (2004) evidencia cómo la lógica flexibilizada del trabajo se puede acomodar a las nuevas demandas del mercado; expone que en los últimos años el término empleabilidad se ha convertido en una importante preocupación debido a las rápidas dinámicas de actualización e intercambios tecnológicos en las grandes corporaciones. Esto hace necesario que los trabajadores tengan que adaptarse a las transformaciones en la lógica del trabajo. Es decir que los trabajadores deben estar dispuestos a los grandes cambios en el mundo del trabajo. El mundo del trabajo no es estático, es dinámico y requiere de una lógica flexibilizada del mercado del trabajo que se pueda acomodar a las nuevas demandas de este mundo.

De manera extrema lo identifican Royuela y Sanchis (2010) quienes manifiestan que actualmente nos encontramos en un contexto de flexiguridad, es decir estamos en un escenario en donde más capital humano tengamos más flexibles podemos ser y por lo tanto más seguridad sentimos al momento de enfrentarnos a un escenario de desempleo.

Hasta el momento se ha evidenciado que la inserción laboral del individuo teóricamente depende, de la cantidad de capital humano acumulado que tenga, su capacidad de adaptación al contexto de desarrollo laboral y un mercado laboral flexibilizado. Lo cierto es que tener una actividad productiva a través de un empleo que genere ingresos suficientes para la manutención individual y el apoyo a la familia es determinante para lograr desarrollo económico, social e individual actualmente. Esto hace al empleo el punto central de muchas decisiones de política social como la reducción del desempleo, la reducción de pobreza y pobreza extrema. El Banco Mundial (BM, 2013) menciona en su Informe sobre el Desarrollo Mundial que el

empleo es la piedra angular del desarrollo económico y social, y que efectivamente, el desarrollo ocurre a través del empleo.

Y es verdad, a través del empleo se puede generar ingresos que permiten tomar ciertas decisiones de consumo que hacen la vida más agradable y placentera para la familia y el individuo, también permite mejorar la autoestima, ampliar el grupo social con el que se interactúa, en el mejor de los casos acceder a nuevas redes sociales que garanticen nuevos empleos con mejor remuneración, tomar la decisión de aumentar el número de miembros de la familia, etc.; en concreto, los gobiernos podrían diseñar estrategias de crecimiento, de orientación productiva, de activación del sector privado, etc., de transformaciones estructurales para la generación de nuevos empleos y alcanzar desarrollo.

Como se observa, las políticas de empleabilidad están ubicadas dentro de las políticas activas del mercado laboral, y estas son comprendidas como los diseños del aparato educativo que configuran el aparato productivo, con el objetivo de que las personas tengan la formación que el aparato productivo requiere; para que la fuerza de trabajo se adecue a las demandas del aparato productivo a través del esquema de la empleabilidad. Por su parte el emprendimiento surge a través del fortalecimiento del capital humano e incentivos a través de un recurso económico para inversión (capital semilla o microcrédito). Es decir que en un proceso de empleabilidad a través del fortalecimiento en capital humano se garantiza el empleo, y en un proceso de emprendimiento a través del fortalecimiento en capital humano se garantiza el capital semilla o el acceso al microcrédito.

Como se ha presentado, la empleabilidad se fortalece debido a la dinámica fluida ocurrida por la demanda de diferentes tipos de empleos, flexibilizando el mercado del trabajo, y consiguientemente, modificando las relaciones laborales, para que los diferentes agentes del mercado laboral respondan a las nuevas circunstancias económicas, sociales, culturales y tecnológicas.

Es decir que, esta política busca, a través de la flexibilización laboral liberar de rigideces al mercado laboral y a través de las capacitaciones aumentar el capital humano pertinente al aparato productivo, así como la capacidad de adaptación al entorno laboral, de tal manera que se logre conectar la población formada a través de un mercado específico de trabajo, esperando de esta manera, facilitar la consecución de empleo y aumentar las oportunidades de la población pobre para incorporarse de manera efectiva al mercado laboral.

1.1 Perspectiva de capital humano en la política de empleabilidad

Como se ha expuesto, la idea del “fortalecimiento del capital humano” es central en la estructura conceptual del término empleabilidad, pues supone que el desarrollo económico se da a través de la formación de las personas, presumiendo que esta formación puede cambiarse por mejores ingresos, sin embargo se identificará cómo ésta categoría, aunque presenta dominancia ideológica en la construcción de las políticas de empleabilidad, también presenta deficiencias en la medida en que tiene efectos de exclusión como se verá más adelante; por esa razón es pertinente comprender los criterios que la configuran.

El fortalecimiento del capital humano puede ser entendido como el motor del desarrollo económico y como enfoque para el diseño de políticas de empleabilidad, esto se justifica en la década del 50, en la medida que Becker (1993) muestra que el capital humano es otra forma de capital que, como tradicionalmente se entiende, permite ser intercambiado por más ingresos los cuales podemos cambiar por otros productos útiles, durante largos periodos de tiempo. En este sentido, los gastos en educación, capacitación, salud, etc. son inversiones en capital en la medida en que aumenta la productividad y por ende, los ingresos que ayudan a mejorar la calidad de vida.

En perspectiva de Becker, Campos (2003) explica que no sólo quien busca trabajo es el único interesado en el capital humano, también quien busca al trabajador desea adquirir con él esa forma de capital, así que la selección de personal sigue una racionalidad económica, tanto desde el punto de vista del empleador como del buscador de empleo, y el criterio de selección para buscar un puesto de trabajo es la diferencia en inversiones de capital humano que muestren los solicitantes del puesto.

Al respecto Villalobos y Pedrosa (2009) explican que el enfoque de capital humano relacionado al crecimiento económico es desarrollado para economías abiertas, donde la educación dentro de la apertura económica tiene un papel importante para el crecimiento de la productividad laboral que impacta al desarrollo de los países.

Para ejemplificar lo anterior, una investigación de Beine, Docquier & Rapoport (2008) afirma que existen países en desarrollo con personas con capital humano suficiente para poder adquirir mejores rentabilidades en países más desarrollados,

generando así lo que se denomina “drenaje cerebral”, que significa la transferencia internacional de recursos en forma de capital humano y sobre todo se aplica a la migración de individuos relativamente alto nivel de educación a los países desarrollados.

En relación con el potencial que tiene el capital humano para generar desarrollo, la Oficina Internacional para el Trabajo (OIT, 2014) explica que en los países de bajos ingresos, la escasez de trabajadores con la educación necesaria limita el crecimiento de la economía formal productiva y manifiesta que una mejor capacitación de los jóvenes y trabajadores puede acelerar la transición hacia una economía formal. En relación con la pobreza de estos países, el BM (2006), confirma su interés particular en la relación existente entre acumulación de Capital Humano y generación de ingresos como la única forma en que se puede romper el ciclo de la pobreza.

Lo que une la teoría del capital humano con el concepto de empleabilidad, es la idea de que para sostenerse durante un tiempo prolongado en el mismo trabajo es necesario invertir en capital humano que genere habilidades, más allá de las técnicas y tecnológicas que suministra el Estado, también de servicio y manejo de relaciones laborales; razón por la cual una vez instalado el trabajador, se realiza fortalecimiento de destrezas cognitivas que incrementan la producción.

Si bien es cierto que la racionalidad económica es la que lleva a las personas empleables a cualificarse cada día más, también es cierto que los empleadores están cada día más empeñados en conseguir mano de obra calificada. Esto conlleva, de acuerdo con Campos (2003), a que el fortalecimiento en destrezas y habilidades para el trabajo no solamente contribuya al crecimiento económico, sino que también permite clasificar de acuerdo a los certificados académicos a las personas que están

listas para insertarse en el mercado laboral, aumentando la incertidumbre para quienes cumplen con las competencias mínimas y dejando por fuera del mercado del trabajo a un gran número de personas en condiciones de vulnerabilidad, pobre y pobre extrema debido a que les falta formación y capacitación que les permita tener unos mínimos para competir dentro de la lógica del mercado del trabajo.

Hasta aquí se podría decir que la teoría del capital humano marca una dominancia ideológica en la lógica de construcción de las políticas de empleabilidad, pues ésta sugiere que el fortalecimiento de dicho capital aumenta el crecimiento económico, porque éste se ha convertido en una mercancía canjeable por mejores condiciones laborales y mejores sueldos, así como garantías de sostenibilidad laboral. Como se ha mencionado, esta lógica es defendida por organismos internacionales como el BM, (2006) al exponer que “los beneficios privados relacionados con los mayores niveles de educación son, por lo general, mayores ingresos futuros en el mercado laboral y mayor capacidad de desenvolverse cabalmente en la sociedad moderna demostrando que existe una relación causal entre la pobreza y los bajos niveles de educación”. (p. 157)

En concreto, Lo que une la teoría del capital humano con el concepto de empleabilidad, es la idea de que para garantizar un trabajo estable es necesario invertir en capital humano que genere habilidades técnicas, de servicio y manejo de relaciones laborales que le garanticen la sostenibilidad laboral. Esto puede llevarnos a creer que la racionalidad económica es la que lleva a las personas empleables a cualificarse cada día más para que los empleadores estén más interesados en conseguir mano de obra calificada.

Bajo esta idea relacionada al fortalecimiento del capital humano, el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España (2012) evidencia aspectos entendidos como obstáculos para la empleabilidad: (edad) por un lado la idea de que ya se es muy viejo para iniciar un curso para el empleo o alcanzar a la actualización tecnológica, y por el otro, la evidente percepción generalizada de que los procesos e incentivos para el empleo son dirigidos a personas jóvenes; (nivel educativo) las personas en riesgo de exclusión son de bajo nivel educativo, tan solo pueden acceder a capacitaciones para el empleo y no a certificaciones de alta calidad académica; (metodología) se supone que las metodologías utilizadas ponen barreras de entrada, pues buscan filtrar grupos con características mínimas para la formación e inserción laboral; (tiempos en la formación) los largos procesos de formación pueden convertirse en un obstáculo en la medida que las necesidades de la población son acuciantes y requieren resultados rápidamente.

Sumado al complejo escenario para la inserción laboral en relación al acceso a capital humano, Medina (2015) evidencia que el competitivo mundo del mercado laboral es un mundo en el cual no todos los individuos tienen las mismas características, para algunos existen mayores dificultades para la sobrevivencia en el mercado del trabajo a causa de su estigmatización. Estos grupos desfavorecidos o vulnerables encuentran diversos obstáculos como la salud, la ya mencionada edad, la experiencia, factores étnicos, entre otros, que dificultan la posibilidad de emplearse:

1. Mujeres; se aprecia que la mujer asume la mayor carga familiar y en los casos en que tienen personas a cargo, se aumenta la carga. Por esta razón es que los gobiernos desembocan sus acciones en políticas activas del mercado del trabajo que desestigmaticen este fenómeno

2. Condición de discapacidad; este grupo altamente estigmatizado ha venido demostrando que existen funciones que pueden desempeñar sin ninguna dificultad, buscando quitar esta etiqueta de incapaces impuesta por la sociedad.
3. Portadores del VIH: En el marco laboral este tipo de personas generan controversia, este estigma es uno de los que mayor reacciones despierta en los individuos.
4. Inmigrantes: esta estigmatización aún se encuentra latente en ciertas creencias y permanecen en nuestras sociedades. A esto se añaden claramente las discriminaciones étnicas que están sobre-representados en los sectores más desfavorecidos.
5. Expresidarios: es evidente que este grupo de ex internos de centros penitenciarios son una minoría de muy difícil inclusión al mercado laboral, con bajos niveles educativos, generalmente del género masculino y un sector privado poco dispuesto a incluir laboralmente a este grupo.
6. Extoxicómanos: a este grupo se le presenta un complicadísimo panorama en el ámbito laboral. Los temores y miedos que se generan en el plano laboral son de gran arraigo por la imagen deteriorada y frágil de estos sujetos, con valores inferiores a los del resto de la población y en algunos casos afectados en su salud física y mental debido a los sentimientos de culpa por la criminalización del consumo de drogas.

Aumentando lo anterior, el contexto colombiano, debido al conflicto armado interno y los procesos de desmovilización logrados, se han generado grupos de ex-combatientes que buscan procesos de reinserción social los cuales se ven comúnmente frustrados por el estigma generado por la guerra en esta población.

En este orden Medina (1983)² también refiere algunas fallas relacionadas a esta lógica racional de concebir el desarrollo económico, confirma que los sistemas de educación postsecundarios [... que al aumentar espectacularmente la proporción de estudiantes que acceden y finalizan bachiller y pueden ingresar a universidades...] acentúan los problemas sociales derivados de la alta tasa de paro y subempleo de los titulados, sumado, la creación de universidades de matriculación reducida conducida al mercado de élites, expone que existen datos para comprobar que no necesariamente los trabajadores más instruidos son los más productivos, y por último destaca la tendencia de los jóvenes titulados a rechazar trabajos considerados por debajo de sus posibilidades, o como lo menciona Rentería-Pérez y Malvezzi (2008), los llamados estadísticamente “desalentados”, que son los trabajadores con mayor potencial de competencias, que no insisten en sectores distintos al de las actividades o nivel para el que se formaron y cesan la búsqueda para recibir el apoyo de sus familias extensas.

Esto permite evidenciar que la teoría del capital humano tiene algunas fallas en la medida que no acoge a toda la población, presentando principios de exclusión social y desigualdad ante el contexto laboral. Es así que el fortalecimiento del capital humano, antes de ser entendido como el motor del desarrollo económico, debe resolver las fallas evidenciadas de exclusión, desigualdad ante el contexto laboral.

² Versión corregida de la ponencia “Sistema educativo y proceso de cualificación: la crisis de los modelos conectivos” del Simposio Internacional Marxismo y Sociología de la Educación en Madrid, diciembre de 1983.

1.2. Flexibilización laboral, mercado del trabajo y empleo

Como se ha venido mencionando, la idea del fortalecimiento del capital humano ha tenido gran relevancia en la concepción de la política de empleabilidad, aparentemente porque, no sólo quien busca trabajo es el único interesado en el capital humano, sino también, quien busca al trabajador desea adquirir con él esa forma de capital. Sin embargo la realidad es más compleja que eso, pues en la medida en que aumentan los trabajadores con capital humano fortalecido y las empresas no requieren más trabajadores, las demandas por empleo aumentan. Es decir que la existencia de un capital humano abundante choca con un mercado laboral rígido que no permite que ese capital humano nuevo se inserte libremente al mercado laboral. Por lo anterior, en la segunda mitad de la década del ochenta se crea el discurso de las reformas en la dirección de la flexibilización laboral y tratamiento favorable al capital. Sin embargo el mejoramiento del empleo no llega aún, por el contrario, lo que se identifica es la proliferación de empleos precarios, desempleo y acceso a la informalidad como única alternativa ante un escenario desolador del mercado laboral.

La flexibilización laboral ha sido utilizada para despidos de personal, con el objetivo de dar supuestas garantías de inserción laboral a quienes han accedido a mayor capital humano, es así que la flexibilización se ha orientado en la creación de contratos de corto plazo y el abaratamiento de los trámites de renovación laboral.

Esta situación ha llevado a que las empresas dejen de preocuparse por el fortalecimiento en capital humano, debido a que no tiene sentido formar trabajadores con habilidades específicas, ya que probablemente pueden ser reemplazados en el corto plazo. Este escenario del mercado laboral flexibilizado lleva a formas de contratación temporal, subcontratación, uso de trabajos temporales en empresas, contratos de formación y aprendizaje, desplazamientos geográficos, trabajadores por cuenta propia e informalidad.

Al respecto autores como, Rosanvallon, Pérez, Novick, Castel y otros, manifiestan que la crisis del sistema no puede ser atribuida a la inexistencia del capital humano suficiente para atender las problemáticas sociales, sino al fenómeno del desempleo que ha alcanzado a profesionales y altamente especializados, así como, técnicos y bachilleres, lo que hace insostenible un sistema de protección y garantías sociales.

Para Fitoussi y Rosanvallon (1997) las formas de relación entre la economía y el trabajo se reflejan claramente en la crisis de Francia en 1993, la inseguridad era para: empleados asalariados, empleados de la función pública, jubilados, etc: todos a la vez expresaban temor a un mañana incierto. Para comprender la razón de ello: cerca de la mitad de los franceses en edad activa (18 – 65 años) manifestaron haber sufrido al menos un periodo de desempleo en los últimos 10 años.

Sumado a lo anterior, llaman la atención sobre los análisis que se realizaban a través de encuestas o mediciones sociales, puesto que no contenían la complejidad de la realidad familiar al soslayar el hecho de que la mayor parte de las familias más inestables contaban con personas activas laboralmente, pero con riesgos de exposición a la desocupación y fallas en la permanencia de su estatus laboral.

En este sentido, Ibarra y Gonzales (2009) identifican que los efectos de la flexibilización también están orientados a disminuir el pago de salarios y la disminución de beneficios a los trabajadores, al igual que la protección del trabajador a través del estado, debilitando significativamente la estabilidad laboral; llevando a los individuos a renunciar a sus hábitos laborales para adaptarse a nuevas circunstancias, derivando en la precarización del mercado del trabajo.

En relación a los efectos de la liberalización del mercado laboral, Yáñez (1999) realiza un análisis al estado de la flexibilización laboral en Chile, identificando dos tipos de formas:

- Flexibilidad Laboral Interna:

Destaca gran importancia a la flexibilización de la jornada laboral, pues en la práctica, se ha instalado un amplio espectro de formas de flexibilidad del tiempo de trabajo que operan, por un lado, sobre la base de las excepciones a la jornada ordinaria o normal que se relacionan, con las multifacéticas flexibilizaciones de contratación, vale decir, con formas “atípicas” de empleo. Estas formas muestran que en la práctica empresarial predominan claramente las modalidades clásicas de flexibilidad de la jornada laboral, tales como horas extra, trabajo por turno, nocturno y de fin de semana, así como en parte también el trabajo a tiempo parcial. Si esto ocurre, se trata en la mayoría de los casos de una flexibilidad horaria “informal” en el marco de arreglos individuales entre trabajador y empleador.

- Flexibilidad Laboral Externa:

A primera vista, esta modalidad de flexibilidad laboral empresarial aparece incluso como campo en el cual los intereses de los actores laborales están diametral-

mente opuestos, ya que los objetivos que persigue la flexibilidad externa empresarial son, en términos generales, el uso de fuerza de trabajo más barata y el aumento de la capacidad de adaptar la dotación de personal a las fluctuaciones de mercado vía disminución o eliminación de la protección laboral y previsión social. Mientras la flexibilidad interna afecta los contenidos del contrato de trabajo, la flexibilidad externa altera la relación laboral normal, por ejemplo contratación a plazo fijo, contratos temporales, contratos a honorarios. El surgimiento, cada vez más extendido, de empleos atípicos, nuevas formas de trabajo a domicilio o de independientes “ficticios”, se relaciona en muchos casos con la precarización del empleo, la segmentación del mercado laboral, así como con la regeneración de la segregación de género en el mundo del trabajo.

De igual manera, la flexibilidad laboral interna o externa se vuelve un mal necesario, que termina regulando el mercado, en la medida en que siempre existirá una persona desempleada que puede entender eso como una alternativa de desarrollo y arriesga todo su capital humano a una simple expectativa mal remunerada.

La breve incursión en el tema de la flexibilidad laboral empresarial interna destacó que existirían puntos de convergencia entre los intereses empresariales y al de trabajadores que podrían servir de base para una futura regulación de la flexibilidad. Esto parece ser diferente en lo relativo a la flexibilidad laboral externa, puesto que deriva en el deterioro de un sistema de protección al dejar a los trabajadores sin ingresos.

Castel (2005) ejemplifica el caso de los asalariados con varios años de experiencia laboral que caen en desempleo por efecto de la flexibilidad contractual, el individuo tendría que movilizarse para encontrar trabajo, adaptarse a su nueva situación,

enfrentar el decrecimiento de sus recursos, encontrar medios para arreglárselas día a día en la incertidumbre. Continúa explicando que en el caso de jóvenes que buscan su primer empleo, que viven en precariedad, a veces llegan a la delincuencia. Y finaliza presentando a los recicladores como un caso extremo de la manera como un individuo se moviliza en total precariedad. Individuos condenados a las condiciones difíciles del contexto, un individuo sobreexpuesto, sometido a la precariedad perpetua, amenazado de invalidez social. Individuos por defecto.

Es decir que el malestar social está vinculado a la existencia de un desempleo masivo y la consecuente incertidumbre creciente sobre el futuro y no exclusivamente a la falta de capital humano para lograr vincularse efectivamente en el mercado laboral. Vastos sectores de la sociedad ya no saben muy bien quienes son, a qué conjunto de clase pertenecen, qué es lo que los relaciona a unos con otros. En definitiva, no saben a dónde los lleva la situación actual, pero temen vivir mañana peor que hoy.

Frente a esta crisis generalizada del Estado, Romero (2005), considera necesaria la reformulación del mismo, cree necesaria la consolidación de un proyecto nacional como modelo integrador a través de un pacto social, de forma participativa democrática, que posibilite la economía del trabajo y la solidaridad. Con políticas sociales integrales y universales con el propósito de la reafiliación social a través del trabajo, garantizando crecimiento económico sostenido, que permita en el corto plazo generación de empleo y en el largo plazo una estructura del sistema productiva. Propone que el trabajo sea visto como eje de inclusión social; una estrategia de desarrollo basada en el trabajo, incluye dignidad, participación, ser parte de una

comunidad que construye. Implica educación y salud, para que no se produzca la fragilización social.

Explica también, que el trabajo se debe centrar en una reconstrucción sociológica de sentido de unidad, en la cual el trabajo y las formas de inclusión social a través de las actividades productivas se puedan volver la ruta clave del desarrollo.

De hecho los fenómenos de exclusión en Europa a finales del siglo XX derivados de las reformas orientadas a la flexibilización laboral llevaron a la crisis del estado de bienestar; aumento de la pobreza, desigualdad, desempleo y el debilitamiento de formas de representación y subjetividades colectivas. Individuos condenados a condiciones difíciles del contexto, sobreexpuestos, sometidos a la precariedad perpetua y la constante amenaza de invalidez social.

Así es que el malestar social está vinculado a la existencia de un desempleo masivo y la consecuente incertidumbre creciente sobre el futuro, pero lo que no es claro es si ¿el estado de bienestar y su modelo basado en el equilibrio entre trabajo y protección social llegó a su fin? o si ¿la sofisticación de herramientas para la empleabilidad creadas a partir del 2008 en América Latina no fueron suficientes?

1.3 Políticas de empleabilidad en América Latina

Hasta el momento se entiende que el concepto de empleabilidad está fuertemente marcado por la necesidad del fortalecimiento del capital humano para hacer personas más competitivas en el mundo del trabajo, y que además, estas personas requieren de un mercado laboral flexibilizado que les permita entrar y salir del mismo sin problemas. Esta situación toma fuerza en algunos países de América Latina a

partir de las reformas de liberalización económica de finales de los 80s, y al intensificarse la crisis económica del 2008. En esta misma lógica y con el objetivo de contraer los ciclos negativos de las economías, organismos internacionales advirtieron la necesidad de implementar políticas activas del mercado del trabajo que permitan mitigar los choques negativos de la economía y así permitir que la sociedad enfrente la crisis, fortaleciéndose estrategias de formación para el empleo, pero que no garantizan el empleo, es decir, incentivan, capacitan, forman rutas, pero no se comprometen con el acceso a un trabajo estable.

Es así que en América Latina se amplió la implementación de diversos programas orientados a las políticas activas del mercado del trabajo y con ellas las innovaciones en políticas de empleabilidad. Al respecto CEPAL/OIT (2009) presentan una clasificación en la que se pueden identificar algunas acciones específicas de empleabilidad:

- a. Intermediación laboral y Capacitación de mano de obra: este tipo de políticas son las más antiguas actualizadas a la modernidad incluyendo el uso de internet. Existen avances y desarrollos, por ejemplo: la capacitación y formación ha llegado al nivel de la profesionalización, existen procesos de intermediación laboral para población migrante en países como Honduras y México. En varios países la mayor atención está en la capacitación de mano de obra orientada a la demanda debido a la perspectiva teórica de inversión en capital humano. Dentro de este tipo de programas existen estrategias como la de reconversión laboral utilizada para la reinserción laboral.
- b. Programas de empleo dirigidos a grupos poblacionales a través de formación para el empleo: son programas específicamente enfocados a jóvenes debido

a la tasa de desempleo tan alto en este grupo poblacional, mujeres cabeza de hogar, mujeres con bajos recursos.

- c. Programas para retención de trabajadores: este tipo de programas se aplican cuando no se quiere perder mano de obra capacitada y se sabe que la fase recesiva se supera en poco tiempo. Estos pueden ser acuerdos entre la empresa y los trabajadores para soportar la crisis (reducciones de jornadas laborales y salarios)

Para Bertranou, Marinakis y Velásquez (2010), los programas que componen las políticas de empleabilidad son de vital importancia social, lo cual las hace un derecho inherente a la población económicamente activa. Esta perspectiva de derecho implica que los servicios sociales esenciales para el empleo sean a disposición de cualquier persona en edad de trabajar y no sólo para grupos focalizados de población vulnerable: es destinado para el universo de la población en edad de trabajar. En este orden, para poder garantizar los servicios sociales esenciales para el empleo de manera universal, los autores Bertranou et al. (2010) proponen una red de servicios esenciales para el empleo compuesto por la siguiente clasificación de servicios sociales del trabajo:

1. Asistencia y orientación para la búsqueda de empleo: desarrollo del perfil laboral y aptitudes para el trabajo, asesoramiento sobre el mercado de trabajo.
2. Intermediación laboral con el sector privado y público: promoción de pasantías, experiencias en el ámbito de trabajo.
3. Desarrollo de competencias: desarrollo de capacidades y calificaciones técnicas básicas y específicas, reconocidas por el mercado de trabajo que no son provistas por la educación formal.

4. Asistencia para elevar y completar la educación formal: completar educación formal para jóvenes y adultos.
5. Subsidios para incentivar la inserción laboral asalariada en el sector privado, que genere oportunidades para demostrar capacidades de trabajo.

Como se puede observar, las políticas de empleabilidad que han sido desarrolladas y utilizadas en América Latina, están marcadas principalmente por el componente de formación para el trabajo, por ejemplo, la Unidad PRO Empleo en Chile que está compuesta por el programa de empleos de emergencia, el programa de fomento a la empleabilidad, el programa mejora a la empleabilidad de artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales. En Colombia a través del Departamento para la Prosperidad Social existen programas de empleabilidad como Jóvenes en Acción que busca capacitar al joven en un área técnica o tecnológica y luego realizar el enganche laboral, el programa Ingreso Social que busca que la población pobre extrema adquiera capacidades y competencias para la generación de ingresos, el programa Empleo para la Prosperidad que busca oportunidades de trabajo formal a través del fortalecimiento en habilidades y competencias claves para el desempeño laboral. En Argentina el Plan Integral de Empleo el cual ejecuta acciones orientadas hacia la inclusión social y laboral de los trabajadores, afectados por el desempleo, mediante el desarrollo de sus capacidades y competencias para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Etc., estas acciones o estrategias enumeradas, están orientadas por la idea asociada al fortalecimiento del capital humano como un servicio social para acceder a empleo. Si bien es cierto, estos servicios sociales esenciales para el empleo, aunque, animen, incentivan, capaciten, etc., no se comprometen con el acceso a un trabajo estable con todas las prestaciones sociales y las garantías que implica esto, en un Estado enmarcado en una lógica: protección social – mercado del trabajo - empleo.

Como se identificó, la política de empleabilidad son mecanismos de intervención social a través del fortalecimiento del capital humano para mejorar la competencia en el mercado laboral, esta idea a través del tiempo ha responsabilizado al trabajador de su ingreso o egreso al mercado laboral, razón por la cual existe evidencia de profesionales y especializados desalentados de buscar empleo y no conseguir algo para su perfil.

La crisis del 2008 para América Latina significó concentrar su atención en la sofisticación de herramientas para la empleabilidad con la debilidad de que estas no se comprometen con el acceso a un trabajo estable con todas las prestaciones sociales y las garantías en un modelo liberalizado de la economía enmarcado en la lógica protección social – mercado del trabajo - empleo.

1.4 Flexibilización y Protección social en América Latina

Como se ha podido entender, las reformas orientadas a la flexibilización laboral llevaron a la crisis de la protección social en Europa; esta situación trajo el aumento de la pobreza, desigualdad, desempleo y el debilitamiento de formas de representación y subjetividades colectivas, que finalmente, derivan en un deterioro generalizado en la calidad de vida de las personas y sus familias. A continuación se presentará cómo estas fuertes intervenciones en flexibilización generaron un debilitamiento en la instauración de regímenes de Bienestar para América Latina, lo que finalmente, genera un desgaste al interior de las familias llevándolas al fenómeno de la informalidad como fuente importante de acceso a ingresos.

Como se evidenció, Europa en el siglo XX no logró consolidar los regímenes de protección social y la crisis no puede ser atribuida a la falta de capital humano en los territorios para enfrentar los fenómenos sociales; sino al desempleo que ha alcanzado a los que mayor capital humano han acumulado, esto hace que el concepto “empleabilidad” sea central en la política social, pues la discusión está entre quienes defienden la intervención del Estado para la generación de empleo directo a cambio de bienestar social y quienes creen que el problema del empleo es del individuo, quien con una dotación o actualización en formación debe insertarse al mercado del trabajo.

Es decir que no siendo suficiente la formación para el trabajo, los gobiernos requieren de reformas orientadas a la flexibilización laboral, porque el contexto requiere de trabajadores adaptados a las necesidades del mercado laboral, sugiriendo la necesidad de empleados flexibles para empleos flexibilizados, amparados en el argumento de que el mercado laboral es dinámico y no estático. Por lo anterior, se imponen modificaciones a las reglas del mundo del trabajo, que finalmente derivan en un deterioro generalizado en la calidad de vida de las personas y sus familias.

Se identifica que la situación social en América Latina es más compleja, pues la sociedad salarial y el mercado del trabajo tiene una connotación diferente a la de un país europeo desarrollado, y si bien, las crisis en Europa evidenciaron el brusco deterioro del bienestar social, la crisis para América Latina es mayor debido a la contracción del crecimiento económico de los países en la región y la alta tasa de desempleo urbano. De acuerdo con De la O y Guadarrama (2006), quienes hacen

referencia a las implicaciones de la flexibilización laboral con la mujer Latinoamericana, explican que “la crisis de América Latina se debe a un modelo de desarrollo sustentado en la apertura comercial y financiera, en la inversión extranjera y en la aplicación de reformas estructurales y estrategias de flexibilización al mercado del trabajo... se trató de la transformación del conjunto de reglas que regían la relación del trabajo, cuyo efecto más nocivo radicó en la inseguridad laboral, experimentada por los trabajadores en general y las mujeres asalariadas en particular” pag 434.

Estas transformaciones a las reglas del mundo del trabajo, que dan como resultado la flexibilización del mercado laboral, y que de acuerdo con Giraldo (2007), a su vez suponen la eliminación de protecciones sociales tales como salario mínimo, estabilidad laboral, primas, etc., consideradas como distorsiones del mercado, nos pone frente a una concepción de protección social que supone, la eliminación de las protecciones que, supuestamente, traban el funcionamiento del mercado.

Autores como Lautier (2012) han realizado caracterizaciones de las experiencias latinoamericanas, identificando una gran variedad “híbrida” de esquemas de protección que nunca lograron desarrollarse como modelo. Por estas características, el autor requirió establecer clasificaciones o tipologías de los sistemas nacionales de protección social, basados en los siguientes fundamentos: 1. El modo de financiamiento (contributivo, fiscal, gastos familiares); 2. Los riesgos cubiertos (enfermedad, vejez, maternidad, desempleo...); 3. Los tipos de instituciones que manejan estos sistemas (instituciones estatales, cajas mutuales obligatorias para-estatales, mutuales privadas, fondos de pensión y de salud, seguros comerciales). Agrega el autor, que además cada una de estas tipologías tienen propias formas "mixtas"

que aumentan la complejidad de los sistemas, (por ejemplo: financiamiento contributivo dominante, financiamiento fiscal secundario; instituciones estatales dominantes, acompañadas de fondos de pensión, etc.).

La evidencia es que la característica "híbrida" en los esquemas de protección latinoamericanos es muy variada; manifiesta que mientras más se ajusta la descripción, más elementos se introducen, las situaciones resultan más complejas, híbridas, e incluso incoherentes; además de esto, argumenta, que no hay claridad conceptual sobre los derechos o riesgos a los que se brinda protección, de hecho existe confusión entre derechos sociales y cobertura de riesgos. En esta misma dirección Giraldo (2013) pone en duda la existencia de un Estado de Bienestar en América Latina, exponiendo la existencia regional de esquemas de bienestar parcelado, que llega a una minoría de la población, mientras que la mayoría depende más de programas asistenciales fuertemente ligados a prácticas clientelistas.

Precisa que en América Latina, la flexibilización laboral hace que la relación salarial sea más precaria que en los países desarrollados que a su vez tienen un Estado de Bienestar con mayor cobertura, como el caso de la mayoría de los países de Europa occidental. Hay menor acceso a la seguridad social y quienes logran el acceso reciben una seguridad precaria, hay menor garantía de estabilidad laboral, menor respeto por las condiciones laborales, menores salarios, desempleo marcado y desarrollo del fenómeno de la informalidad como fuente importante de acceso a ingresos para la familia. Sumado a lo anterior, llama la atención el caso de los trabajadores (mal llamados contratistas), clasificados como autónomos o independientes, obligándolos a que asuman directamente sus seguros de salud y pensiones,

como consecuencia de la flexibilización de sus contratos, individualizando las relaciones de trabajo y generando la ausencia de espacios de negociación y de derechos de naturaleza colectiva.

En este caso se trataría de un Estado de Bienestar Parcelado, que tiene una cobertura restringida para un segmento minoritario de la población, que solo generó, beneficios sociales parciales, hasta la crisis de los 80s, a determinados grupos sociales. Los sectores desprotegidos caen a la informalidad, no como un fenómeno nuevo en América Latina, sino como el retorno a la participación del trabajo familiar en la reproducción de la fuerza laboral, eximiendo al Estado de proveer de forma colectiva esas condiciones de reproducción, que fue lo que dio origen al Estado de Bienestar en el pasado. Es decir que América Latina, como consecuencia de las fuertes intervenciones orientadas a la flexibilización de trabajo, generó un desarrollo débil de sus fuerzas productivas formales, y esa es una de las razones, entre otras, para que no pueda existir un Estado de Bienestar Universal.

Si se compara el Estado de Bienestar en América Latina respecto al de Europa se podría decir que es más pequeño, con cobertura de la seguridad social sólo para la clase trabajadora del sector formal.

En la América Latina el bienestar llegó con una precaria extensión de la relación salarial. El desarrollo del mercado interno débil hizo que se desarrollara un capitalismo débil y en consecuencia un Estado débil. No sólo porque los regímenes de aseguramiento tenían una baja cobertura, a causa entre otros, de la flexibilización laboral y el consecuente desempleo que redujo la población asalariada contributiva a una fracción de la población trabajadora, sino también la debilidad fiscal del Es-

tado hizo que su capacidad para proveer asistencia pública fuera limitada. A lo anterior se suman que los factores demográficos, el aumento de la esperanza de vida y la disminución en la tasa de natalidad han hecho que la carga sobre los sistemas de seguridad social aumente.

Los intentos latinoamericanos por crear esquemas de protección a través de encrucijadas mecánicas, concebidas en referencia a Europa, reflejan sólo formas inacabadas, degradadas y pervertidas a partir de una asociación burda entre sistema de protección social y régimen político, reflejando una crisis social que cobra sentido para Lautier (2001) al evidenciar que la lucha contra la pobreza se transforma en la prueba máxima del arte de gobernar, debido a que la conmiseración por los pobres permite legitimar políticas amparadas en la retórica de “la erradicación de la pobreza”, obteniendo el apoyo de las clases medias con sentimiento de culpa.

Definitivamente América Latina no logró consolidar los regímenes de protección social, y sumado a esto, la alternativa de incluir el capital humano en sus políticas sociales como garantes de subsistencia ante la crisis, no ha resuelto el problema y ha derivado en nuevos fenómenos sociales. Es así que la inseguridad laboral y el desempleo ha alcanzado incluso a los que mayor capital humano acumulado tienen, llevando al concepto “empleabilidad” a una de las temáticas a discutir dentro de la política social.

Posiblemente estas fuertes intervenciones de flexibilización al mundo del trabajo es lo que generó un debilitamiento en la instauración de regímenes de Bienestar para América Latina, lo que finalmente genera un desgaste al interior de las familias como se irá identificando a continuación.

2. Implicaciones del fracaso de la política de empleabilidad en la Familia

Como se ha venido mencionando, la crisis y la flexibilización concluyen en grandes deterioros en el mundo del trabajo; aspectos como la precarización del empleo y la incertidumbre sobre el futuro, han llevado a los individuos a renunciar a sus hábitos laborales para adaptarse a las nuevas deficiencias del mercado laboral. Las consecuencias de estos desajustes al sistema radican en nuevos fenómenos sociales frente a los cuales la familia no dispone de los recursos correspondientes, siendo las transformaciones del mundo laboral lo que ha generado un fuerte impacto sobre la misma, sobrecargándola de tensiones y responsabilidades. Es así que las estrategias para enfrentar los riesgos sociales, descansan más en los arreglos familiares diseñados para enfrentar la cesantía que en los arreglos institucionales cargados de esquemas de fortalecimiento del capital humano y flexibilización laboral, que como se ha presentado, no ha logrado resolver el problema de la generación de ingresos.

A continuación se presentará cómo ésta crisis y las transformaciones del mundo del trabajo, conducen a choques familiares; evidenciando que los roles de la familia, debido a las deficiencias en los procesos de empleabilidad, se han orientado a suministrar la protección y la producción del bienestar de sus miembros cercanos y extensos ante las insuficiencias del sistema de protección social.

De acuerdo con Esping-Andersen (2004), el modelo de bienestar, como en algunos países de Europa, ha sido excesivamente lento en su adaptación al nuevo orden europeo y a las dinámicas latinoamericanas, representando en consecuencia, una aproximación bastante anacrónica a las necesidades y riesgos sociales. Es un modelo de bienestar anclado en una seguridad social tradicional que presume un

empleo masculino estable de por vida. Su provisión de servicios familiares, bien sea hacia los ancianos o hacia los niños, es casi inexistente. Excepto en lo referido a privilegios fiscales o subsidios (que principalmente benefician a los hogares acomodados) no existen ayudas familiares que redistribuyan los costes de los hijos. A pesar del incremento del empleo femenino, el Estado todavía cree que las responsabilidades del cuidado de los dependientes, debe ser internalizado por las familias.

Por desgracia, las nuevas desigualdades afectan más bien a las familias jóvenes y afectarán adversamente al bienestar de los niños. Los bajos salarios y el empleo precario se concentran en adultos jóvenes (o sea, padres) y, por tanto, un creciente porcentaje de niños viven en hogares “frágiles” (como los de madre sola)... Este cambio básicamente endógeno es el que produce nuevos riesgos, en una humanidad que avanza hacia una sociedad sin hijos rompiendo con el objetivo fundamental de cualquier sociedad; asegurarse de que los ciudadanos puedan formar la clase de familia que verdaderamente desean tener.

En este mismo orden y fortaleciendo lo mencionado por Esping-Andersen y Sunkel (2006) expone que la noción de pleno empleo era una idea que sólo cobijaba al hombre, dejando a la mujer las labores del hogar y el acceso a la seguridad social como beneficiaria del proveedor, y al mismo tiempo, se fortalecía el desarrollo estructural de la familia nuclear como funcional al tipo de sistema de protección. Para América Latina este esquema se mantuvo hasta los años 80 donde hubo altos niveles de protección al empleo, sin embargo, las reformas estructurales después de la crisis en la década del noventa, generaron que el Estado perdiera protagonismo mientras el mercado se constituía en un pilar central de la tríada.

Por su parte, el régimen no absorbió el peso de la protección familiar liberando a la mujer de las responsabilidades familiares y promoviendo su participación en el mercado del trabajo, desajustando el esquema original de protección. La masiva incorporación de la mujer al mercado del trabajo se ha producido sin que el Estado haya generado las condiciones para el desarrollo de este proceso.

Las consecuencias de estos desajustes al sistema, radican en nuevos fenómenos sociales Güell (1999), frente a los cuales las familias no disponen de los recursos correspondientes, y esto sucede debido a los recursos sociales debilitados o ineficientes. Es así que las transformaciones del mundo laboral tienen un fuerte impacto sobre la familia y es este fenómeno el que ha sobrecargado las tensiones y responsabilidad sobre la misma. La seguridad o estrategia para enfrentar los riesgos sociales, descansa ahora más en los arreglos familiares diseñados para enfrentar la cesantía que en los arreglos institucionales, públicos o privados para la generación de ingresos.

Es así que la familia finalmente tiene que equilibrar los desequilibrios públicos, siendo el descargue de responsabilidades sociales lo que la puede fortalecer.

Como ejemplo de los nuevos problemas que afectan la estructura familiar, se evidencia que debido al débil desarrollo de los sistemas de seguridad social de América Latina no se ha logrado consolidar sistemas de protección social para adultos mayores, dejando la solución económica y del cuidado del fenómeno a las familias, relegando a las familias a un sistema informal de protección social.

Por lo anterior, y debido al fracaso de las políticas de empleabilidad, las familias en pobreza deben activar formas de apoyo como el uso productivo de hijos menores, apoyo de la pareja, subsidios del estado y formas de generación de ingresos

en la esfera de la informalidad como pequeñas actividades comerciales de productos y/o artesanías. Además de esto, se identifica en las entrevistas realizadas y como lo presenta la literatura, que la población usa el apoyo de la familia extensa para alcanzar los ingresos necesarios y atender a la familia nuclear.

Para ejemplificar lo anterior, Esping-Andersen (1993) explica que los excluidos del mercado laboral están obligados a depender de la familia, limitando la capacidad de ahorro para futuras catástrofes, debido principalmente, a que los salarios se acercan al mínimo para la supervivencia y casi nadie puede protegerse contra una crisis prolongada. Continúa explicando, que en todos estos casos, el dogma liberal se ve forzado a recurrir a las instituciones precapitalistas de ayuda social, como la familia, la iglesia y la comunidad. Y al hacerlo se contradice a sí mismo, porque éstas instituciones no pueden seguir el juego del mercado si están cargadas de responsabilidades sociales.

De esta manera, Hopenhayn (2007) identifica que producto de estos impactos a las familias, éstas por ejemplo han reducido el porcentaje del modelo biparental nuclear clásico, presentando un aumento en la proporción de familias uniparentales, familias sin hijos, familias extendidas y compuestas. Los hijos tienden a permanecer más tiempo en los hogares parentales debido a las dificultades crecientes del acceso a empleo juvenil y a las mayores exigencias educativas para acceder a buenos puestos de trabajo. Estas familias con jefatura diversa, con menos niños, pero con hijos mayores desempleados que permanecen en el hogar, probablemente implica cambios radicales de la vida al interior de los hogares.

Entre otros temas argumenta que la creciente valoración a la educación, la información y el conocimiento de nuevas tecnologías de la información para poder

acceder a nuevos empleos, refleja una hipotética realidad en la cual las familias aumentan los hijos en edades cada vez mayores, que tienden a tener mayor educación que los padres pero que dependen de estos porque no acceden a empleos y por lo tanto deben permanecer en las familias como dependientes. En este contexto, la familia y las redes de parentesco tienen que proporcionar el cuidado y los recursos para la sobrevivencia bajo condiciones de pobreza y desempleo.

De acuerdo con los argumentos hasta ahora construidos, Arriagada (2007) aporta informando que las familias cumplen funciones de apoyo social y protección ante crisis económicas, desempleo, enfermedad y muerte de algunos de sus integrantes; expresa que la familia como capital social es un recurso estratégico de gran valor, ya que la limitada cobertura social existente en algunos países latinoamericanos (laboral, salud y seguridad social) la convierte en la única institución de protección social frente a los eventos traumáticos, haciéndose cargo de niños, adultos desempleados, ancianos, enfermos y las personas con discapacidad o como lo menciona (Sunkel, 2006, p.37), la familia termina siendo el “amortiguador” de la modernización asumiendo responsabilidades que antaño asumía el Estado.

Como se ha expuesto, el modelo familiar ha sido quebrantado en las últimas décadas, debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral, el descenso de la natalidad y las crecientes dificultades económicas que afronta la familia. El siglo XXI requiere una política familiar nueva que permita que las personas puedan formar sus familias de acuerdo con sus deseos. Requieren formas de inserción laboral de acuerdo con las necesidades familiares, especialmente con inversión en el desarrollo de los niños y eficiencia económica, que les permita la integración en la sociedad del mañana. Se requiere una nueva estructura del empleo y de los hogares que

permita soportar los riesgos sociales a los que se enfrentan las familias con hijos, con adultos mayores dependientes y discapacitados.

3. Trabajo de campo: Obstáculos a la empleabilidad o fracaso de la política de empleabilidad

En Colombia, las políticas de generación de ingresos propuestas por el Gobierno Nacional están diseñadas para incrementar el potencial productivo de la población pobre extrema y desplazada, aprovechando sus capacidades y creando las oportunidades para que puedan acceder y acumular activos, y en el mediano y largo plazo, alcanzar la estabilización socioeconómica. Estas políticas tienen dos componentes: empleabilidad y emprendimiento, el presente trabajo de campo se centra en la empleabilidad.

Como se evidenció, las políticas de empleabilidad están diseñadas a partir de la formación de las personas, entendido esto, como una dotación de capital humano que el aparato educativo diseña en configuración al aparato productivo, con el objetivo de que las personas tengan la formación que el aparato productivo requiere, y así, aumentar la productividad a través del esquema de la empleabilidad. Por su parte el emprendimiento surge a través del fortalecimiento del capital humano e incentivos de capital semilla o microcrédito.

Es así que las estrategias de empleabilidad, buscan a través de capacitaciones pertinentes aumentar el capital humano, así, como la capacidad de adaptación al entorno laboral y conectar la población formada a través de un mercado específico y flexibilizado de trabajo. Esperando de esta manera, facilitar la consecución de empleo y aumentar las oportunidades de la población pobre extrema y/o desplazada

para incorporarse de manera efectiva al mercado laboral. Lo que se observa es que no necesariamente las personas convocadas acceden a estos procesos, los que deciden participar generalmente no los terminan, los que los terminan no necesariamente quedan empleados y los que quedan empleados acceden a precarios contratos temporales, flexibilizados que no garantizan sostenibilidad en el tiempo.

De esta manera, el Gobierno de Colombia a través del Departamento para la Prosperidad Social (DPS 2012) ha elaborado estrategias de empleabilidad con el objetivo de garantizar eficiencia en el proceso de inserción laboral de la población pobre y vulnerable. Una de estas estrategias es el Incentivo a la Capacitación para el Empleo – ICE, cuyo modelo funciona a través de la identificación de potenciales beneficiarios (pobres extremos) con el objetivo de realizar un proceso de formación en competencias específicas para el trabajo, con un subsidio o incentivo de doscientos mil pesos (\$200.000) del año 2014 equivalentes a 106 dólares del mismo año, el cual debe servir para movilidad y gastos académicos, al final de proceso se procede al enganche laboral a través de un socio privado. Ver imagen 1 (Modelo de Incentivo para el Empleo)

Imagen 1



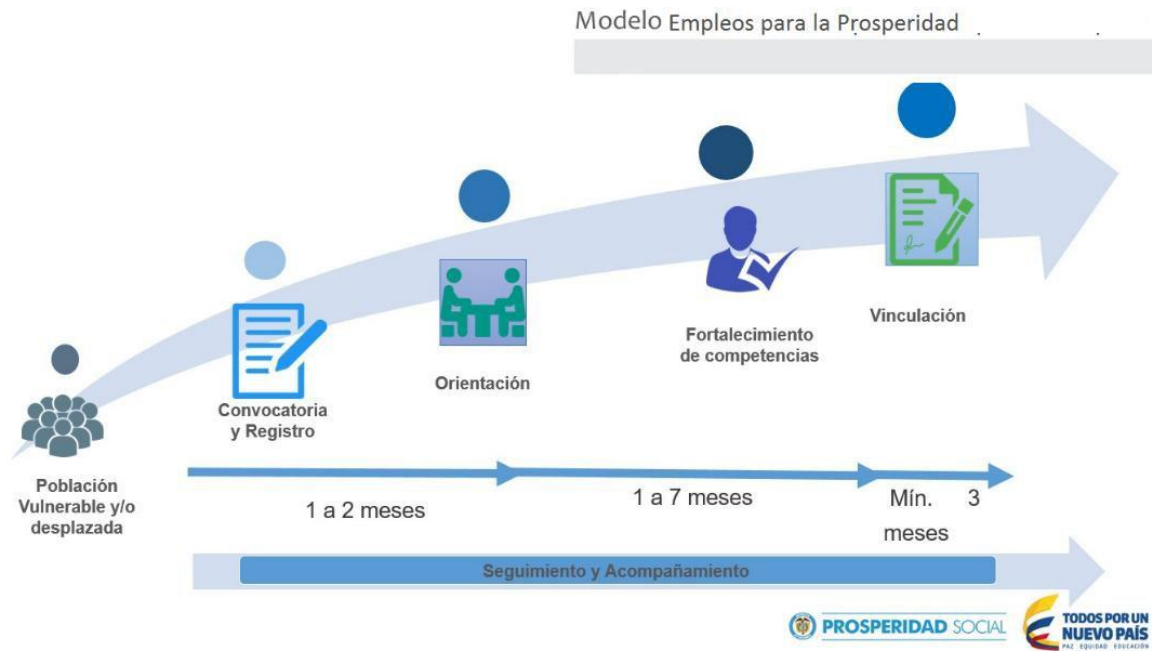
Fuente: Departamento para la prosperidad social (2014)

Actualmente, la misma entidad del Gobierno Nacional, DPS (2017) reconoce las dificultades a las que se enfrentan los procesos de empleabilidad, elaborando un nuevo esquema denominado Programa Empleo para la Prosperidad, el cual es más largo, con intervención integral (incluye acompañamiento psicosocial), con diferentes tipos de formación y mecanismos de enganche laboral, con mayores recursos de cooperación internacional para mayor cobertura, articulación entre instituciones y programas de empleabilidad con énfasis en lo local y agencias de colocación laboral a través del sector empresarial.

Como se mencionó, estos programas tienen barreras de ingreso debido a los criterios de priorización; aspectos como edad, condiciones de vulnerabilidad, estar incluido en procesos de focalización; y otras restricciones más que corresponden la pertenencia o no a Programas de Transferencias Condicionadas como ser beneficiario de Familias en Acción, ser graduado de Jóvenes en Acción, pertenecer a la Red Unidos, haber accedido a beneficios de vivienda gratuita, no haber participado en procesos de empleabilidad anteriores como ICE; y aspectos específicos del contexto colombiano como ser víctima de la violencia.

A continuación se presenta con la Imagen 2 (Modelo Empleo para la Prosperidad) el proceso de intervención social, el cual tiene una duración de 12 meses, de los cuales 7 son exclusivos para formación y los otros para atención psicosocial, orientación vocacional y gestiones para la vinculación laboral. Evidenciando en Colombia la tendencia de crear herramientas cada vez más sofisticadas para generar estrategias de empleabilidad basadas en el fortalecimiento de capital humano.

Imagen 2



Fuente: Departamento para la Prosperidad Social (2017)

Una ruptura al proceso de empleabilidad se puede dar durante el proceso de formación, al momento del trámite para acceso al empleo o al perder continuidad laboral. Es decir que, por factores que afectan a la empleabilidad se entiende toda situación social, familiar o individual que se interpone entre el potencialmente empleable y el empleador para poder establecer un vínculo formal de trabajo, también comprenden los riesgos a caer nuevamente en desempleo y no poder mantener sostenibilidad laboral. Son las barreras o condicionamientos que una persona tiene para poder participar activa y sostenidamente del mercado laboral.

Como se ha apreciado, el presente trabajo de campo busca identificar posibles obstáculos en un proceso de empleabilidad, y para lograr capturar información de manera ordenada, este análisis ha sido realizado en tres direcciones que según la literatura, son las que inciden potencialmente en la decisión del individuo al momento de acceder a un proceso de empleabilidad.

Es así que el análisis en relación a los obstáculos a la empleabilidad, se realizó principalmente por los siguientes factores: 1) La flexibilización laboral y la consecuente precarización del empleo y el desempleo, 2) La falta de capital humano para el desempeño en actividades operativas y 3) Las nuevas obligaciones de la familia al convertirse el amortiguador de la desatención social.

3.1 Precisiones metodológicas del trabajo de campo

Como se ha comentado, la presente investigación tiene el objetivo de identificar los posibles obstáculos o fallas para un proceso efectivo de empleabilidad, para ello se describirán los participantes en el estudio, los instrumentos empleados y el procedimiento realizado para dicho análisis.

El acercamiento a la realidad se realizó a través de un estudio cualitativo, el cual busca interpretar la realidad de la empleabilidad en contextos sociales precarios, acercándose a la población en su propio territorio, buscando interrogar la realidad encontrada, y sistematizando la información recibida de manera organizada alrededor de los conceptos desarrollados, buscando cuestionar las propias conclusiones, para no reproducir de manera acrítica las ideas de otros.

El instrumento de recolección de información a las familias fue una Entrevista Individual Semiestructurada (Ver anexo 01 y anexo 4) realizada a mayores de edad

dependientes en el hogar y a cabezas de hogar, que han buscado acceder a un trabajo a través de un esquema de formación y posterior ingreso laboral, sumado a esto, se realizó una consulta en campo, a través de Cogestores Sociales sobre la pregunta de investigación ¿cuáles son las posibles fallas en los procesos de empleabilidad? Ver Anexo 02.

El trabajo de campo se realizó en Bogotá, específicamente en las localidades; San Cristóbal, Rafael Uribe, Bosa, Kennedy, San Cristóbal, Suba, Engativá, Antonio Nariño y Fontibón.

Previo a la construcción del instrumento de recolección de información, se realizaron matrices de sistematización, en las cuales se registró información de consulta documental Ver anexo 03 sobre la pregunta de investigación.

Los datos recogidos en campo a la población, se realizó en el propio espacio donde se desarrollan principalmente las vidas de las familias, evidenciando las frágiles condiciones de los miembros del hogar, ocasionadas en parte, por la necesidad de compartir el ingreso general del hogar con los miembros adultos, debido a las dificultades para insertarse en el mercado laboral, por otra parte, la consulta realizada a los Cogestores Sociales, aunque fue realizada individualmente en espacio cerrado, permitió la realización de análisis personales respecto a las dificultades que ellos evidencian al momento de comprometerse con una familia con un proceso de empleabilidad.

Es así que las visitas a la población fueron realizadas en sus lugares de vivienda, evitando trasladar sujetos a espacios controlados, con la intención de dar objetividad y neutralidad a la información recolectada. Convirtiéndose en un intercambio verbal cara a cara, para conocer en detalle lo que piensa o siente una persona respecto a

los procesos de la empleabilidad y las formas de garantizar sostenibilidad económica.

En términos metodológicos, Corbetta 2010 (Pág. 332) plantea que en la medida en que los estudios cada vez reflexionan sobre realidades más próximas, se abre la posibilidad de analizar no solo a los “distintos”, sino también de estudiarse así mismo. Evidenciando que la política de empleabilidad frente al fenómeno social de desempleo que ha alcanzado a profesionales y técnicos, es débil y es una realidad tan próxima que incluye a un grupo significativamente amplio de la población.

De acuerdo con Batthyány y Cabrera (2011. Pag 78) “los investigadores cualitativos suelen construir patrones, categorías y temas, organizando la información hasta llegar cada vez a unidades de información más abstracta, siempre enfocando la atención en la comprensión del significado que los participantes otorgan al problema o fenómeno en cuestión, y no en el significado que han dado las investigaciones y literatura al respecto...” Por lo anterior, en la entrevista individual semiestructurada, mientras se mantiene una conversación coherente y estructurada, se permite profundizar en la indagación social, garantizando pertinencia y precisión para la comprensión de la realidad social en diferentes contextos.

3.1.1 Selección de participantes

De acuerdo con el estudio cualitativo, la realización del muestreo determina su potencia para lograr que los casos elegidos proporcionen la mayor riqueza de información posible para estudiar en profundidad la pregunta de investigación ¿Cuáles factores afectan la política de empleabilidad en Colombia?

La elección de la muestra, de acuerdo con Martines-Salgado (2012) para este caso, no parte de un número determinado de antemano puesto que en este campo no hay reglas para decidir el tamaño de la muestra, porque depende del propósito del estudio y del contexto del mismo.

Por lo anterior y con el objetivo de realizar una selección adecuada, se realizó la entrevista a personas cabeza de hogar en pobreza extrema atendidas por Cogestores Sociales del programa Red Unidos, así como a personas cabeza de hogar no focalizadas por programas del Estado pero que tienen responsabilidades familiares y por tanto la necesidad de generar ingresos a través de un empleo u otras alternativas en generación de ingresos.

Como se mencionó, se le realizó una consulta general a los Cogestores Sociales por ¿cuáles creen que fueron los factores que afectan la política de empleabilidad en Colombia?, lo anterior con el objetivo de acercarnos a la percepción de estos actores que han estado intermediando entre el potencial empleable y el posible empleador Ver cuadro 1 (Selección de participantes).

Cuadro 1 Selección de participantes

Unidad de Análisis	Forma de Recolección de información	Número	Anexo
Familias focalizadas por el Estado	Entrevista Individual Semiestructurada	10	

Familias no focalizadas por programas del Estado	Entrevista Individual Semiestructurada	7	01
Cogestores Sociales de la Red Unidos	Consulta	16	02

Fuente: elaboración propia

3.1.2 Revisión Documental

La revisión documental ver anexo 03, sin querer ser la información determinada para el marco teórico, sirvió como información de consulta para la construcción de preguntas coherentes a realidades existentes. Por lo anterior, la Revisión Documental se convirtió en una matriz de citas bibliográficas que permitió hacer relaciones con las categorías de análisis de la investigación. La revisión bibliográfica estuvo orientada a conocer, qué fallas se identifican en los procesos de empleabilidad, constituyéndose en un soporte conceptual para las subcategorías de indagación e interpretación en el trabajo de campo.

3.1.3 Instrumentos de análisis – Entrevista Individual Semiestructurada

La entrevista semiestructurada, requiere de un conocimiento teórico previo del fenómeno, con el fin dar claridad al entrevistado sobre los temas que se tratarán las preguntas, así como plantear cuestionamientos que se consideren oportunos y convenientes para la conversación específica entablada. En esta misma dirección Corbetta (2010 Pág. 341) afirma que “El guion de la Entrevista establece un perímetro

dentro del cual el entrevistador decide no sólo el orden y la formulación de las preguntas sino también la profundización del tema específico”: al practicar las entrevistas, se tuvo en cuenta que algunos entrevistados tienen más cosas que contar, otros menos, hay quienes son más comunicativos y abiertos, y otros más recelosos y cerrados. Razón por la cual la entrevista puede variar mucho entre distintos sujetos. No todos los entrevistados son iguales.

Por esta razón es central la interpretación acerca de lo que se ve, oye y comprende, sin dejar de lado que esta interpretación no es ajena a una historia, un contexto y unas concepciones propias, al igual que los participantes tendrán sus propias interpretaciones del fenómeno en cuestión; es así que es importante estudiar la realidad en su contexto natural, tratando de interpretar el fenómeno de la empleabilidad a través de una entrevista semiestructurada individual.

Para la construcción del instrumento de medición, de acuerdo con la información recopilada durante la elaboración del marco teórico, se identificaron los siguientes puntos de referencia, los cuales constituyeron las categorías para la indagación en terreno Ver cuadro 2 (Categorías de indagación y autores que la respaldan).

Cuadro No. 2 Categorías de indagación y autores que la respaldan

Categorías de indagación	Autores que respaldan la categoría
La flexibilización laboral, la consecuencia precarización del empleo y el desempleo, son el principal obstáculo a la empleabilidad	Rosanvallon – Pérez – Novick - Castel – Fitoussi – Yáñez

La falta de capital humano para el desempeño en actividades operativas, es el principal obstáculo para la empleabilidad	Gary Becker – Campos - Beine, Docquier & Rapoport - Villalobos y Pedrosa – Organización Internacional del Trabajo – Banco Mundial
Las nuevas obligaciones de la familia al convertirse en el amortiguador de la desatención social, generan condicionamientos a la empleabilidad	Esping-Andersen – Sunkel – Güell – Hopenhayn – Arriagada

Fuente: Elaboración Propia.

De alguna manera esta estructura para la construcción de la entrevista, permite profundizar en cada una de estas categorías en marco del concepto de empleabilidad Ver Anexo 04 (Sistematización de las Entrevistas Semiestructuradas realizadas). Por esta razón se realizaron entrevistas semiestructuradas a jefes de hogar o miembros del hogar que deben generar ingresos para la familia. Dentro del grupo de personas entrevistadas, se encuentran jefes de hogares en pobreza extrema focalizados por la estrategia UNIDOS, también fueron entrevistadas personas que han realizado estudios superiores, que aunque no se encuentren en pobreza extrema, requieren generar ingresos sostenibles para no terminar siendo una carga familiar.

Durante el estudio y las entrevistas realizadas, también se registraron notas tomadas en campo, anotando observaciones, nuevos interrogantes y reflexiones propias, permitiendo evaluar permanentemente vacíos, incoherencias, que fueron revisadas constantemente para validar la información hasta terminar el estudio. Este ejercicio durante el trabajo de campo fue de gran ayuda en la medida que permitió

dar claridad y fortalecer la capacidad de recolección de información a través de la entrevista semiestructurada individual aplicada a la población.

3.1.4 Codificación de los testimonios

La codificación de los testimonios de este estudio y que acompañan los resultados del presente capítulo, se encuentran ordenados de la siguiente manera, con el objetivo de distinguir la información, se utilizará la letra (E) para entrevistas y la letra (C) para la consulta a los Cogestores Sociales. Para resguardar el anonimato de los informantes se ha optado por ocultar la identidad personal utilizando como identificativo una abreviatura con las tres primeras letras de nombre y apellido y en caso de los Cogestores Sociales, se utilizará la sigla CGS.

Teniendo en cuenta que las entrevistas fueron realizadas a población pobre extrema atendida por el Estado y a población no atendida por el Estado pero que han intentado a través de esquemas de empleabilidad ingresar al mercado laboral, en la codificación de las entrevistas se hizo necesario diferenciar una de la otra de la siguiente manera: para población pobre extrema que está siendo acompañada por el gobierno nacional, llevará la sigla PAS que significa Población con Acompañamiento Social, y a la población sin acompañamiento se utilizará la sigla PSA que significa Población Sin Acompañamiento, así como realizar una diferenciación para cada una de las categorías anteriores, de acuerdo a, si fueron procesos exitosos (Ex) o no exitosos (NEx) de empleabilidad. A continuación se presentan algunos ejemplos. Ver cuadro 3 Ejemplos de codificación:

Cuadro 3 Ejemplos de codificación

Ejemplo de codificación	Descripción
E 1 - PAS – RCS – Ex	Entrevista uno a Población Acompañada por el Estado con un proceso exitoso de empleabilidad.
E 2 - PAS - MIS - NEx	Entrevista dos a población Acompañada por el Estado en un proceso de empleabilidad no exitoso.
E 4 - PSA - NPS - Ex	Entrevista cuatro a Población No Acompañada por el Estado con un proceso exitoso de empleabilidad.
E 5 - PSA - CEG - NEx	Entrevista cinco a Población No Acompañada por el Estado con un proceso de empleabilidad no exitoso.

Fuente: Elaboración propia

En relación a las consultas realizadas a los Cogestores Sociales de la Estrategia Unidos para la superación de la pobreza extrema fueron clasificadas de la siguiente manera; como se mencionó anteriormente, esta citas estarán referenciadas con la letra (C), la cual irá acompañada de una letra que definirá una subclasificación de

acuerdo a las respuestas que dieron los Cogestores Sociales; Flexibilización laboral (FL), Deficiencias del Estado (DE), Condicionantes Familiares (CF) y Debilidades Individuales (DI) a la que hicieron referencia en la respuesta. A continuación unos ejemplos de codificación a consultas realizadas a Cogestores Sociales, ver cuadro 4 Ejemplos de codificación CGS

Cuadro 4 Ejemplos de codificación CGS

Ejemplo de codificación	Descripción
C 3 – CGS – CF	Consulta 3 a Cogestor Social en la cual se hizo una reflexión sobre las condicionantes familiares y los obstáculos a la empleabilidad
C 5 – CGS – DI	Consulta 5 a Cogestor Social en la cual se hizo una reflexión en relación a las deficiencias individuales cómo obstáculo en un proceso de empleabilidad
C 10 – CGS – FL	Consulta 10 a Cogestor Social en la cual se hizo una reflexión en relación a la flexibilización laboral como obstáculo para la empleabilidad
C 15 – CGS – DE	Consulta 15 a Cogestor Social, en la cual se realizó una reflexión en relación a las deficiencias del Estado como

	obstáculo en los procesos de empleabilidad
--	--

Fuente: Elaboración propia.

La estrategia Red UNIDOS para la superación de la pobreza extrema, funciona como articuladora del Sistema de Protección Social buscando, de acuerdo con el documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social 102 (CONPES, 2006), promover la incorporación efectiva de los hogares más pobres a las redes sociales del Estado y asegurar la superación de su condición, a través de acompañamiento familiar e integración de la oferta social pertinente, enmarcado en la coresponsabilidad de las familias y su compromiso para la superación de la pobreza extrema. De acuerdo a su Manual Operativo (2016), la Red Unidos, tiene como objetivo acercar la demanda de servicios sociales de las familias en pobreza extrema a la oferta social del Estado e inversión social privada.

Esta gestión de oferta debe responder a cinco (5) dimensiones o áreas de intervención que afectan la estabilidad y sostenimiento de la calidad de vida de los Hogares, familias e individuos: Identificación, Ingresos y Trabajo, Educación y Capacitación, Salud y Nutrición, Habitabilidad, lo que significa una visión multidimensional de la pobreza y la pobreza extrema, de manera funcional al Índice Multidimensional de Pobreza – IMP. Respecto a la Dimensión de Ingresos y trabajo, la cual hace parte del interés de esta investigación, se comprende que la condición requerida para poder cumplir es que el ingreso por cada miembro del hogar sea igual o superior al valor del umbral (\$241.673 para el año 2017, equivalentes a 124 dólares por persona del mismo año) de acuerdo con el Boletín Técnico (DANE 2017) de pobreza extrema según su dominio geográfico (casos de comunidades étnicas).

Es así que una investigación realizada por la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE (2013), señala que el proceso de la Red UNIDOS ha mostrado cómo a pesar que 80% de las familias que están próximas a superar su condición de acuerdo con la Pobreza Multidimensional, más del 74% aún deben alcanzar un nivel de ingresos adecuado.

El mismo estudio de la Agencia Nacional para la Superación de Pobreza Extrema concluye que de la población en pobreza extrema atendida por la Red UNIDOS sólo 6% de los trabajadores tiene contrato formal y de estos 5% tiene contrato a término indefinido. Por esta razón aunque se registren periodos largos de ocupación, los empleos son de baja calidad y responden a la comúnmente llamada economía del rebusque. Finalmente esta investigación intuye que determinados factores como el número de integrantes y alta presencia de personas dependientes influye en las decisiones de la familia, en especial de los jefes, para mantener o conseguir nuevo trabajo.

3.2 La flexibilización laboral, la consecuente precarización del empleo y el desempleo, son el principal obstáculo a la empleabilidad

Como se ha venido exponiendo, la flexibilización del trabajo se traduce en la política de empleabilidad. En el caso del empleo lo correcto es hacer que las personas sean empleables, y ello depende, de un lado, que adquieran capital humano, y del otro, que el mercado sea dinámico, es decir que no sea rígido (las rigideces desde otra perspectiva se entiende como los derechos laborales). Este es el discurso de las reformas desde la segunda mitad de la década del ochenta, del siglo

pasado. Esta formulación ha tenido que ser reelaborada porque a pesar de las reformas en la dirección de la flexibilización laboral y tratamiento favorable al capital, el mejoramiento del empleo no se ha visto llegar.

Las familias entrevistadas asocian coherentemente al trabajo formal, con aquel que se da mediante la firma de un documento (contrato), garantiza la seguridad social (salud, riesgos laborales y pensión) y, consideran que la realización eficiente de su labor aumenta la probabilidad de mantenerse empleado. Sin embargo también es claro para ellos que el trabajo asalariado y formal ha venido perdiendo visibilidad y fuerza en los sectores más deprimidos, lo que significa que las obligaciones y prestaciones sociales como la seguridad social se debilitan.

Como lo mencionan a continuación *“por más que he pasado hojas de vida, nunca me han llamado, siempre me ha tocado trabajar pero no mediante contrato laboral sino en el rebusque diario”... “es decir en el trabajo informal: No es algo seguro, trabajo por días en casas de familia, y debo esperar a que me llamen, o por medio de las recomendaciones de las personas que ya me conocen”* (E3-PAS-JYP–Nex)

“He buscado trabajo pero nunca me han llamado, he ido a la empresa CASALI-MPIA a pedir trabajo y dejar la hoja de vida, pero no me llaman, solo llaman a los recomendados. Y el problema es que no tengo conocidos para que me recomienden.” (E2-PAS-MIS-NEEx)

“Desde que me organicé con el taller de confección, no he tenido necesidad solicitar trabajo, pero recuerdo que cuando solicité trabajo fue muy difícil conseguirlo y

cuando lo logré conseguir fue porque estaba recomendada por una amiga” (E1-PSA-LHG-NEx)

Como se observa, el trabajo formal ha venido perdiendo fuerza, y esto se debe básicamente a la noción de flexibilización que busca la disminución de costos en los procesos de contratación, estimulando la precarización laboral.

Otro testimonio de una mujer de 46 años expone que *“3 años duré trabajando con un contrato de trabajo, mal pago porque me tocaba trabajar más de 12 horas por el mínimo, razón por la cual los siguientes años me dediqué a poner un taller de confecciones en el primer piso de la casa en la que vivo porque eso fue lo que más me sirvió para garantizar las condiciones de vida que necesito, pues los tiempos y costos de traslado entre el trabajo y mi casa no me permitía organizar el espacio que necesito dedicar a la familia” (E1-PSA-LHG–Nex)*

Lo anterior permite interpretar que debido a esa precarización laboral y la flexibilización de jornadas laborales, la población se ve obligada, ante esta flexibilidad horaria a buscar en la informalidad la generación de algún tipo de ingreso que se adecúe más a las necesidades reales de la familia desprotegida. Y sumado a esto, los costos de transporte y tiempos de traslado, no garantizan condiciones familiares mínimas como para arriesgarse a cumplir un contrato laboral flexibilizado.

Dentro de la indagación realizada se encuentran personas con experiencia laboral entre 3 y 10 años certificados de experiencia, y algunas que no han vuelto a ser

contratadas, sin embargo manifiestan tener su hoja de vida actualizada en caso de ser necesario utilizarla.

Las personas cesantes generalmente recurren a actividades informales para lograr generar algún ingreso extra a su familia. Como consecuencia a esta situación, en los relatos escuchados en el trabajo de campo, se identifica que las personas con mayores necesidades de ingreso aceptan trabajos por menores ingresos al salario mínimo (\$737.717 del año 2017 equivalentes a 245 dólares del mismo año) y sin garantías de seguridad social, es decir sin un contrato laboral que intermedie la relación.

Al perderse la capacidad de generar ingresos monetarios suficientes y estables al interior de la familia, las bases de mantenimiento en el hogar se pierden (vivienda, comida, vestuario, etc.), obligando a la población a buscar ese mantenimiento en actividades informales que aumentan la fragilidad en el acceso a ingresos y seguridad social al interior de la familia y por ende el empobrecimiento progresivo. A continuación se presentan algunos testimonios

“Me ha tocado trabajar en una casa de eventos como auxiliar de cocina, pagaban por días” (E4-PSA-NPS-Ex) “Apoyo a una familiar en su miscelánea, ahí me toca atender a la gente que compra regalitos, me toca aprenderme los precios y cosas así, no es difícil y me pagan por días” (E2-PSA-KAC-NEx) “Manualidades por encargo y ventas de ropa” (E4-PAS-NP-NEx) “Trabajos informales en asaderos de pollo, restaurantes, casinos, hoteles y reemplazos en donde he pasado la hoja de vida y me han llamado pero no son trabajos formales” E5-PAS-MP-NEx

Sumado a lo anterior, el Departamento Nacional de Planeación (DNP 2008) explica que el incremento del acceso a empleos informales por parte de las familias en pobreza para la generación de ingresos, forjan amenazas al interior del hogar en aspectos como deserción escolar; aumentando el riesgo de explotación laboral infantil mientras la familia supera la crisis económica, lo que a largo plazo tiene efectos negativos para la acumulación de capital humano aumentando la vulnerabilidad de la familia.

El mundo del trabajo remunerado para la población en pobreza generalmente está dado en condiciones paupérrimas, de baja remuneración y no garantizan acceso a la seguridad social, ingresos por debajo del mínimo para familias completas a través de trabajos flexibilizados con formas atípicas de empleo, como se podrá identificar a continuación.

“Yo tengo un tipo de contrato distinto, es una minuta para la constitución de una sociedad... pues me toca asumir la seguridad social, llevar la contabilidad de la Agencia de Lavandería, recibir prendas para el lavado, atención al cliente, labores administrativas, cumplir un horario y hacer domicilios (llevar y traer ropa) abrir y asear el local, y recibo el 30% de lo que ingrese por facturas. No tengo prestaciones laborales, ni auxilio de transporte, ni vacaciones, ni primas, gano dinero de acuerdo a lo que llegue a la agencia, y si no llega no gano plata”... “muchos meses no me queda ni el mínimo...” (E4-PSA-NPS-Ex)

“Mi experiencia no ha sido positiva con el contrato laboral, el contrato que tuve vendiendo chance tan solo me dejaba el 14 % de las ventas del chance, uno debía

responder por su propia seguridad social y lo que me ganaba al final del día no era suficiente para mantener los gastos del hogar... pero al no haber más, esa es mi mejor alternativa” (E3-PSA-OLA–Nex)

“Mi trabajo era muy difícil, debía hacer específicamente faldas, luego fui enviada a un taller satélite donde se puso más difícil la situación y tocaba estar todo el tiempo allá metida, sentía que había envidia, habían muchos el chismes para hacer quedar mal a la gente, la competencia y la mezquindad laboral fueron factores que se sumaron a las dificultades. Por ejemplo si hoy me saliera un trabajo formal como ese, no lo aceptaría porque el costo en tiempo e ingresos serían muy altos y no lo podría aceptar porque no se ajustaría a mis tiempos y ritmos familiares” (E1-PSA-LHG-NEx)

En este sentido, Giraldo (2013) evidencia que con la flexibilización de los procesos contractuales para trabajar, los riesgos sociales han pasado a ser una responsabilidad que cada día asume con mayor peso la familia, razón por la cual, esta precarización económica se traduce en empobrecimiento de las familias generando una cadena de dificultades para posteriores procesos de inserción laboral o generación de ingresos al interior del núcleo.

Como se observa, algunas personas se encuentran totalmente desprotegidas, pues no cuentan con un contrato laboral estable que les dé garantías, por el contrario, la sostenibilidad en sus trabajos informales con ingresos insuficientes, se encuentra todo el tiempo en riesgo. Por lo anterior, se identifican familias que al ver insuficiencias en los ingresos del hogar, recurren a otras alternativas que afectan

los ingresos básicos como subsidios del estado, ingresos de familiares, préstamos, etc. como se observa a continuación:

“para poder subsistir en momentos críticos, me ha tocado buscar apoyo familiar, pues tengo un hijo haciendo las prácticas del SENA y necesita para buses, también me he apoyado con el subsidio de familias en acción y ayuda humanitaria” (E2-PAS-MIS-NEx-Nex), “En tiempos difíciles he recurrido a préstamos, ayudas del gobierno, turnos en asaderos, pedicure, peinados, manicure” (E3-PAS-JYP-NEx)

De esta manera, Cecchini y Martínez (2011) explican que la ausencia de un contrato se asocia estrechamente con la mala calidad del empleo, la baja remuneración por la actividad realizada, el trabajo informal y el riesgo de caer en inactividad por largo tiempo. Lo anterior, con el agravante de que este grupo poblacional reúne a la mayor parte de los trabajadores sin protección social y se concentra en la población más pobre, que normalmente constituye la población objetivo de los programas de protección social no contributiva.

Como se observa, las modalidades de subcontratación sin prestaciones sociales, trabajos eventuales, horas extra, trabajo por turno, horario nocturno y de fin de semana, así como en parte también el trabajo a tiempo parcial y la falta de contratos escritos son uno de los obstáculos identificados para lograr una inserción laboral efectiva y sostenible, por ejemplo se identifican empleos en el cual hay esquemas de contratación por días, de acuerdo al siguiente testimonio.

“He tenido algunos contratos pero la verdad no han significado un ingreso importante para mi familia, por ejemplo tuve uno de 8 días en Philips como impulsadora, otro de 1 mes y medio en un almacén de ropa D`Vini como vendedora, y el último que tuve de 4 meses en Claro” (E6-PAS-YRP-Ex), Este tipo de contratos flexibilizados son, en términos generales, el uso de fuerza de trabajo más barata y el aumento de la capacidad de adaptar la dotación de personal a las fluctuaciones de mercado vía disminución o eliminación de la protección laboral, situación que no garantiza estabilidad en la generación de ingresos ni sostenibilidad de los empleos en el largo plazo.

Manifiesta la misma mujer entrevistada, que *“con el objetivo de mantener y acumular experiencia y formación en el campo de ventas y servicios, decidí hacer un técnico en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de venta de productos y servicios, sin embargo los contratos de poca duración y poco sostenibles no me han permitido desarrollarme como impulsadora de ventas. Ante esta situación he seguido enviando hojas de vida y no me han vuelto a llamar para trabajar en ventas. Por esto he decidido cambiar de actividad; ahora soy empacadora, sencillamente porque era la única opción de generación de ingresos que tenía en el momento.”* (E6-PAS-YRP-Ex)

Aunque la mujer tenía mayores destrezas, conocimientos y experiencia para proyectarse en ventas, las condiciones contractuales, contextuales, la falta de sosteni-

bilidad laboral y las necesidades apremiantes de su familia, no le permitieron desarrollarse en ese campo. Demostrando que no necesariamente la formación que se haya acumulado o la experiencia certificada es la que determina la empleabilidad.

Las personas entrevistadas permiten evidenciar que la flexibilización de los contratos, llevan a condiciones laborales difíciles, con horarios extremos, exceso de horas laborales, y falsas expectativas para la mejora de las condiciones laborales;

“Tuve un trabajo en el que la jornada laboral era muy pesada pues entraba al trabajo al medio día y salía a la media noche, el trabajo era de domingo a domingo, lo que no me permitía estar con mi con mis dos hijas y mi nieto de 1 año. Me prometieron que al poco tiempo me cambiarían el turno, pero nunca cumplieron y esto no le permitió continuar” (E4-PSA-NPS-Ex)

Las formas de relación entre la economía y el trabajo reflejan claramente una crisis, debido a que, la liberalización del mercado laboral no ha mejorado las condiciones económicas de las personas y tampoco brinda las condiciones para que las familias mejoren su calidad de vida. De hecho, las condiciones del contexto colombiano son difíciles, pues las cargas de protección a la familia que debe asumir la misma familia hace que el mercado laboral no se ajuste a las condiciones sociales.

Al respecto, una mujer de 38 años de edad, pobre extrema y cabeza de familia con dos hijos y un adulto mayor; explica que un proceso de empleabilidad coherente a su realidad, tendría sentido si: *“... el gobierno me asegura el jardín para mis dos hijos mañana y tarde (con alimentación), así como el apoyo y cuidado requerido*

para mi abuelito. Aún así me tocaría vivir en un barrio como Villa Ema en donde los arriendos son muy baratos" (E3-PAS-JYP-NEx). Esto permite ver que la población tiene condiciones que le hacen la vida y vulnerable frente a la lógica del mercado laboral, llevando así a la población al incierto mundo del mercado informal.

Como se informó, este estudio cualitativo presenta realidades de familias en la ciudad de Bogotá, que conocieron acceso a rutas de empleabilidad alguna vez en su vida, razón por la cual se observan accesos formales a empleo con actividades operativas como conductor, elaboración de alimentos, ventas, aseo, etc. de remuneración mínima y garantías de ley flexibilizadas, con largos periodos de tiempo cesante entre contrato y contrato menguando los ahorros y el apoyo familiar, acudiendo empleos informales como arreglos por días de apartamentos y casas de familia, domicilios, turnos, manualidades, cuidado de niños, esquemas organizados en la familia para generar, préstamos y subsidios, que les permite subsistir ante el difícil escenario del mercado laboral en Colombia, aumentando cada día la incertidumbre al futuro.

Son casos extremos de la manera como el individuo se moviliza en total precariedad. Individuos condenados a las condiciones difíciles del contexto, sobreexpuestos y sometido a la precariedad perpetua. Evidenciando así que el malestar social está vinculado a la existencia de un desempleo masivo y la consecuente incertidumbre sobre el futuro

3.3 La falta de capital humano para el desempeño en actividades operativas, es el principal obstáculo para la empleabilidad

De acuerdo con lo que se ha dicho, lo que une la teoría del capital humano con el concepto de empleabilidad, es la idea de que para sostenerse durante un tiempo prolongado en el mismo trabajo es necesario invertir en formación que genere habilidades técnicas, de servicio y manejo de relaciones laborales que le garanticen la sostenibilidad laboral. Sin embargo en este capítulo se evidencia lo contrario.

De acuerdo con Giraldo (2013) “Capital humano significa que las personas son productivas en la medida en que tengan incorporado dicho capital. Esta visión tiene dos connotaciones. La primera, que el individuo es visto como un factor de producción en una economía de mercado. La segunda, que el valor se genera a través del capital que tienen incorporadas las personas. [de acuerdo con el discurso] No es el trabajo lo que genera valor sino el capital humano del cual disponen los trabajadores. [se cree entonces que] Es el capital el que crea empleo y riqueza, por esto la política pública debe favorecer las condiciones de la acumulación de capital, es decir debe favorecer a quienes hacen inversión, quienes son los que aumentan el stock de capital. En este sentido se le deben dar todas las garantías al capital. Por otro lado [y de acuerdo al discurso] se debe flexibilizar el trabajo, el trabajo es un sub-producto de la creación de capital... [y concluye exponiendo que existe un error], puesto que de lo que trata es de dar garantías al trabajo, no al capital.” pag. 20

Ahora bien, se podría decir que tiene razón, pues no necesariamente una alta oferta en formación es la receta para generar procesos efectivos de inserción laboral, y mucho menos de asegurar el crecimiento de la economía formal, a continuación se presentan unos testimonios que ejemplifican esto:

“Empecé a estudiar, después de trabajar como impulsadora en ventas de productos. Precisamente estudié en el SENA ventas de productos y servicios para orientar mi trabajo en ese campo, pero ya no me veo proyectada en ese trabajo porque no me volvió a salir nada en eso ni me volvieron a llamar para trabajar en ventas... razón por la cual cambié de actividad laboral, ahora me dedico a empacadora en un almacén de cadena”. (E6-PAS-YRP-Ex)

El siguiente testimonio es de una señora que aunque ha tenido varios contratos en la vida, acumulando 7 años y 6 meses de experiencia laboral en oficios varios, tomó la decisión de apoyar al esposo en su taller de confecciones, razón por la cual ha decidido no hacer procesos de formación y enganche laboral, *“porque con la experiencia que tengo y las actividades de apoyo que requiere mi esposo en el taller, sería solo para tener un título y a la final sentiría que estoy perdiendo el tiempo... porque actualmente tengo muchas responsabilidades tanto en la casa como en el apoyo al taller que funciona aquí mismo en la casa” (E7-PAS-MÑR-NEx)*

Y el caso de una señora que manifiesta una inconformidad debido a que *“me tocó hacer un curso para vincularme laboralmente y tan solo trabajé 4 meses, a la hora del té eso no sirve para nada, pues el curso fue largo y tuve que superar varias pruebas, competir con otros compañeros. Algunos no lograron vincularse porque en las pruebas muchos salían, algunos no lo terminaron, otros hicieron el curso no fueron al contrato... eso pasa de todo” (E4-PSA-NPS-Ex)*

En relación al contexto de la política de empleo en Colombia, durante la administración Santos (2010 - 2018) se afirma que uno de los mayores retos para lograr el crecimiento y la prosperidad es el adecuado funcionamiento del mercado del trabajo, razón por la cual se han incrementado estrategias tendientes a garantizar la eficiencia en la administración del mercado del trabajo. Es así que con el objetivo de disminuir la tasa de desempleo y promover que la población se mantenga y permanezca en el mercado laboral, el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo, el Departamento para la Prosperidad Social DPS y el Servicio de Aprendizaje SENA han puesto en marcha estrategias de formación profesional y complementaria pertinente con el objetivo de garantizar las competencias en los trabajadores las cuales se concretan en políticas activas del mercado del trabajo, encaminadas a insertar a la población más pobre y vulnerable al mundo del trabajo, convenciendo a la población de que ese es el camino efectivo a la inserción laboral, cayendo en el mismo error de relación entre capital humano - educación – trabajo.

De acuerdo con las indagaciones realizadas durante el trabajo de campo, la población manifiesta haber cursado en su mayoría primaria y secundaria, y en menor proporción existen personas con carreras técnicas del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y profesionales y al preguntar respecto de las rutas de inserción laboral, reconocen al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA como la institución nacional que tiene esa misión con la población, también reconocen como entidades que hacen procesos de empleabilidad a la Alcaldía mayor de Bogotá y las alcaldías locales, las fundaciones, las Cajas de Compensación Familiar y al Departamento para la Prosperidad Social, evidenciando que en algunos casos la población no tiene

otra alternativa que creer en la falsa relación entre formación y trabajo, e incluso manifiestan que:

“el problema del SENA es que en este momento las ofertas de formación y empleo está dirigida solo a jóvenes, por ejemplo Jóvenes en Acción tiene subsidio y lo enganchan a trabajar... hace falta una estrategia para adultos para que puedan vincularnos laboralmente.” (E3-PAS-JYP-NEx)

Existen personas que manifestaron reconocer algunas dificultades en los procesos de capacitación y enganche laboral, manteniendo la idea de que el Gobierno Nacional no cumple, por ejemplo insisten en que *“... los incentivos llegan tarde después de haber terminado el curso, o en algunos casos ni llegan.”* (C4-CGS-DE) También manifiestan que el Gobierno Nacional *“... crea una gran expectativa en los procesos de empleabilidad y no se cumple la vinculación laboral.”* (C5-CGS-DE). Estas *“Malas experiencias en procesos anteriores similares, son las que llevan a las personas a buscar alternativas de trabajo en espacios diferentes como en la informalidad”* (C6-CGS-DE) y las personas que quedaron insertados laboralmente eran contratos entre 3 y 6 meses de duración lo que no garantiza continuidad, ni nuevos contratos laborales en el futuro, devaluando su conocimiento para próximas oportunidades de empleo.

De hecho la población manifiesta que hay personas que inician en un proceso de formación para el trabajo, pero *“son tan largos que no se pueden dar el lujo de*

terminarlo” debido a que deben generar ingresos constantemente para la sostenibilidad familiar argumentando *“yo me estoy formando para el futuro pero la necesidad es ahora...”* (E7-PAS-MÑR-Nex), es decir, que el costo, para la familia, de ingresar a un proceso de formación laboral por 6 meses para acceder a un trabajo de 3 o 4 meses y luego seguir desempleado, es muy alto. Como se expresa a continuación

“La capacitación implica tiempo y dinero, aspectos que no generan producción durante el momento de la capacitación... y la dinámica familiar obliga a que alguien debe producir, por lo tanto, el que se dedique a un proceso de estos debe tener un respaldo familiar. Es decir que la familia hace un análisis en relación a costos monetarios y tiempo frente a la probabilidad de acceder o no al empleo.” (C16 – CGS - CF)

“A veces los procesos de formación son muy demorados y en la desesperación no hay otra alternativa que tomar la oportunidad laboral que llegue... si me sale un trabajo mientras me estoy formando pues pido permiso y si me vuelve a pasar vuelvo a pedir permiso, así termine perdiendo el curso.” (3-PAS-JYP-NEx)

“No podría hacer un curso mientras las necesidades de la familia y el hogar continúan” (E4-PSA-NPS-Ex)

Por lo anteriores, autores como Villalobos y Pedrosa (2009) plantean que no es aún clara la participación de la teoría del capital humano en el desarrollo económico de los países, principalmente si aceptamos las limitaciones económicas que existen

en los países en desarrollo. Al tratarse como mercancía a la educación, los países débilmente integrados a la economía dominante tienen menos oportunidades de consolidar un capital humano.

Como se puede suponer, la población entrevistada no da mucho crédito al fortalecimiento del capital humano como el elemento fundamental al momento de una vinculación laboral, asocian más la posibilidad de una vinculación laboral efectiva con la conocida *“palanca y buenas recomendaciones”* (E5-PAS-MP-Nex), en relación a lo anterior, algunos entrevistados manifestaron que *“Un amigo me ayudó a vincularme, es decir tenía un contacto”* (E5-PSA-CEG-Nex), otros dicen, *“Tenía amigos que me conocían y poco a poco me fui enrolando con el trabajo y finalmente ingresé”* (E1-PAS-RCS-Ex), hay quienes plantean, *“porque tenía unas prácticas en una empresa y eso generó que los contratos fueran más largos y creo que hubo ayuda de algunos contactos para vincularme.”* (E3-PAS-JYP-NEx). Es decir que a la población entrevistada le da más seguridad tener a una persona cercana al interior del trabajo que permita vincular al empleador con el potencial empleado, que los procesos de empleabilidad. Por lo anterior, la población entrevistada sugiere que *“es necesario que se cumplan los compromisos porque si le dicen que se debe capacitar para que lo contraten pero no lo contratan, eso no tiene sentido. Que el Estado le haga seguimiento al cumplimiento de los compromisos.”* (E3-PAS-JYP-NEx)

Sin embargo, al preguntar si se iniciarían en un proceso de formación y posterior enganche laboral, las respuestas son... como los manifestó una de las entrevistadas... *“Toca porque uno recomienda y es mejor tener varias opciones”* (E3-PAS-

JYP-NEx), convirtiéndose la política de inserción laboral de Estado en el Plan B de la población objetivo.

En los procesos que fueron enganche laboral a partir de formación para el trabajo, se quiso analizar si las expectativas de empleabilidad fueron cumplidas; al respecto, las experiencias exitosas de inserción laboral a través de un esquema de formación para el empleo, manifestaron lo siguiente:

Testimonio de una persona que ingresó exitosamente a trabajar al Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá – SITP manifestó lo siguiente: *“Sí y No. Sí porque la empresa es muy cumplida para los pagos. Y No porque hay muchas amenazas; La empresa está pendiente de cualquier error, los usuarios del bus también están pendientes del error. La empresa está esperando el error para poner multas mayores a \$ 200.000 disminuyendo de manera significativa el mínimo que pagan... cada rato abren convocatorias ellos mismos para trabajo y siguen cuestionando el trabajo de uno... cuando la verdad llevo más de 12 años trabajando en esto. Es muy difícil tener a todo el mundo contento cuando están todo el tiempo acosando.”* (E1-PAS-RCS-Ex). Esto evidencia que más allá de saber hacer bien la tarea a la cual fue contratado, Operador de Bus de Servicio Público, las faltas de garantías de estabilidad y sostenibilidad contractual son las que lleva al trabajador a disminuir su calidad de vida por la tensión que le genera llegar a perder el trabajo. Es decir que el capital humano no necesariamente es el factor que determina la empleabilidad.

Otro ingreso exitoso a partir de un proceso de capacitación e inserción laboral es el siguiente *“Inició en el SENA, luego en la práctica se conectó con la empresa que el SENA le ofreció para hacer sus pasantías (Maquinaria Cruz del Sur; es una multinacional) al comienzo le pagaban el 50% del mínimo aproximadamente porque estudiaba y hacía prácticas, y al final le pagaban el 70% del mínimo porque solo se dedicaba a hacer la práctica, cuando terminé la práctica pasé a un contrato laboral indefinido.”* (E6-PSA-DRR-Ex) Esta situación exitosa parece que tiene más relación con la solidez económica de la empresa más que de un proceso de formación y enganche laboral.

Es evidente que las estrategias de empleabilidad no tienen éxito en los sectores más deprimidos, es decir que el tiempo de estudio, más el proceso de selección y finalmente la probabilidad remota de contratación de 3 a 6 meses no recompensan las necesidades reales del hogar; convirtiendo la política de inserción laboral de estado en el Plan B para la generación de ingresos de la población pobre y vulnerable, y esto se debe a que la teoría del capital humano no guarda una relación entre economía y educación.

3.4 Las nuevas obligaciones de la familia al convertirse el amortiguador de la desatención social, generan condicionamientos a la empleabilidad.

Las transformaciones del mundo laboral y el fracaso de la inserción laboral a través de procesos de empleabilidad, ha tenido efectos en nuevos fenómenos sociales frente a los cuales la familia no dispone de los recursos para hacerles frente,

generando un fuerte impacto sobre la misma, sobrecargándola de tensiones y responsabilidades. Obligándola a generar arreglos familiares internos diseñados para enfrentar la cesantía de los miembros productivos, en vez de creer en los arreglos institucionales cargados de esquemas de fortalecimiento del capital humano y flexibilización laboral, que como se ha presentado, no ha logrado resolver el problema de la generación de ingresos al interior del hogar.

A continuación se presentará cómo el fracaso en los procesos de empleabilidad y las transformaciones del mundo del trabajo, conducen a choques familiares; evidenciando que los roles de la familia, debido a las deficiencias en los procesos de empleabilidad, se han orientado a suministrar la protección y la producción del bienestar de sus miembros cercanos y extensos ante las insuficiencias del mercado laboral en Colombia.

Las dificultades a las que se ven expuestas las familias en Colombia son de gran magnitud, en la medida en que la provisión de servicios sociales a las poblaciones dependientes o vulnerables (niños, ancianos, inválidos, enfermos, etc.) es casi inexistente.

De acuerdo con lo expuesto hasta aquí y con algunas evidencias del trabajo de campo, se identifica que en los casos en que no hay apoyo de un compañero sentimental o familia extensa (caso de población en condición de desplazamiento) los apoyos empiezan con un proceso de inserción productiva prematuro por parte de los hijos como refuerzo o apoyo de ingresos económicos para el jefe de hogar, nutriendo fenómenos como, exclusión del sistema de educación, bajas remuneraciones en trabajos informales o la exclusión de miembros de la familia poco productivos.

De acuerdo con Güell (1999), las familias no disponen de los recursos correspondientes para atender fenómenos sociales asociados al desempleo. La seguridad o estrategia para enfrentar los riesgos sociales, descansa ahora más en los arreglos familiares diseñados para enfrentar la cesantía que en los arreglos institucionales, públicos o privados para la generación de ingresos. Como se menciona en algunas entrevistas;

“Mi mamá me apoya con el cuidado de la niña y con las labores del hogar como la elaboración de los alimentos” (E2-PSA-KAC-Nex), “yo debo apoyarme con la familia, pues vivo en una casa que es de mi mamá que ya murió, pero se quedaron varios hermanos viviendo en la misma casa debido a que no pueden garantizar el pago de un arriendo con los bajos ingresos que tenemos” (E3-PSA-OLA-NEx)

Las evidencias de campo demuestran que en su mayoría, la población entrevistada tiene entre 2 y 3 hijos, razón por la cual el principal apoyo que necesitan es el cuidado de los niños durante su actividad laboral, además del apoyo moral que puede sentir por parte de los miembros cercanos de su familia extensa. A continuación se presentan algunos relatos de familias que referencian condiciones familiares para poder tener un empleo:

Mujer cabeza de hogar con dos hijos de 3 y 5 años respectivamente, manifiesta que: *“He buscado emprendimientos para poder generar ingresos y atender a mi familia y eso también es muy difícil... no sale nada”* y en caso de que le saliera un

trabajo debería ser *“de 8:00 am a 5:00 pm de lunes a sábado al medio día y que no sean turnos rotativos, porque esos turnos son los que interfieren en la atención que debo poner a mi familia”* (E3-PAS-JYP-NEx)

Mujer con 3 hijos y un adulto mayor en la familia, manifiesta: *“me serviría un horario que sea de día... pero la verdad en este momento y por las necesidades de mi familia, prefiero seguir independiente vendiendo ropa, haciendo manualidades y la ayuda que brinda mi esposo con su sueldo. Con eso hemos logrado responder por todo lo que requiere el hogar”* (E4-PAS-NP-NEx)

Otra mujer con dos hijos, actualmente desempleada manifiesta querer *“un horario de 6 am a 2 pm y hasta los sábados. Esto me permitiría hacer las labores de la casa y estar con los niños en horas de la tarde.”* (E6-PAS-YRP-Ex)

Se precisa entonces, en relación a la economía del cuidado que los cuidados de menores están más recargados en las mujeres que en los hombres, razón por la cual es más difícil la inserción laboral de mujeres que tienen niños, esto significa que la jornada laboral de una mujer se debe distribuir en actividades del cuidado de la familia y actividades de generación de ingresos.

Se identifica que al interior de las familias con condiciones complejas de dependencia, en algunos casos, han optado por la transformación del grupo familiar en una unidad económica como una tienda, un pequeño restaurante, un taller de con-

fección, etc., permitiendo atender a los miembros que requieren de cuidado, mientras la “famiempesa” atiende la generación de ingresos al hogar de manera informal. Lo anterior sucede posiblemente debido a que los programas de cuidado de menores no son suficientes para responder a las necesidades de las familias en pobreza, pues en el caso de un requerimiento laboral las personas recurren, cuando es posible, principalmente a los apoyos familiares extensos cercanos.

A continuación se presenta el relato de una mujer casada y con tres hijos dependientes, quien manifiesta que al interior de su familia existe un taller de confecciones para la generación de ingresos. *"Hoy en día prefiero trabajar por cuenta propia porque los contratos actuales dan empleo formal pero por muy poco tiempo y muy mal pagos... por esto he decidido apoyar a mi esposo en su taller de confecciones, pues el taller de confecciones es lo único sostenible... yo prefirió apoyar la fami-empresa de mi esposo, porque esto me permite asistir a mis hijos porque están muy pequeños... En este momento me he desempeñado como administradora del taller de confecciones y me queda tiempo de atender la empresa y cuidar a los niños"* (E7-PAS-MÑR-NEx)

El siguiente testimonio es de una mujer cabeza de hogar que no tiene apoyo de la familia extensa y tiene dos hijos dependientes *"yo decidí trabajar de tiempo completo en mi taller, pues me da las garantías para poder atender las necesidades de mi hogar y, por ejemplo, si hoy me saliera un contrato a través de un proceso de empleabilidad... la verdad lo pensaría... eso implicaría mucho tiempo para la formación y además lo pensaría muy bien porque eso tocaría trabajar en una máquina*

más de 12 horas para garantizar el trabajo, si es que hay suficiente trabajo.” (E1-PSA-LHG-NEx)

Los esquemas laborales altamente flexibilizados han concluido en grandes transformaciones en el mundo del trabajo, y estas a su vez conducen a transformaciones en las estructuras familiares. Los excluidos del mercado laboral están obligados a depender de la familia y estas no pueden seguir el juego del mercado si están cargadas de responsabilidades sociales. Implicando cambios radicales en la vida al interior de los hogares convirtiéndola en la única institución de protección social frente a los eventos traumáticos del mercado del trabajo.

Al preguntar a la población entrevistada por si cree que los ingresos en un empleo formal alcanza para toda su familia, la población entrevistada manifestó que no, que *“se necesitan ingresos extras, en algunas ocasiones he tenido que pedir apoyo de mis hermanos, tíos, hasta subsidios del Estado, también he tenido que apoyarme con trabajos informales esporádicos para alcanzar los ingresos necesarios y atender a mis hijos”* (E5-PAS-MP-Nex)

“A mí no me alcanza el ingreso para todas las necesidades de mi familia, me toca pedir apoyo a mis papás para que cuiden los niños, les den el almuerzo todos los días y algunas veces la comida... la verdad a veces me toca comer a mí también en la casa de mis papás... esta es una situación difícil para mí y mis papás, pero igual ellos entienden mi situación y no me dicen nada” (E6-PAS-YRP-Ex)

El trabajo sigue siendo el eje de lo social. Los trabajadores están precarizados y la mayoría de ellos libran una lucha cotidiana por su supervivencia en los barrios populares de las ciudades, con sus familias extensa, préstamos informales, apoyos del Estado, empujando a sus hijos en temprana edad a enfrentar el mundo del trabajo informal, etc.

Situaciones como las mencionadas, aumentan la vulnerabilidad de familias y en casos, como se expuso, enviando a menores de edad a una inserción productiva prematura en trabajos informales. Es decir que la falta de garantías a la familia es la razón que las ha obligado a priorizar las necesidades financieras transformándola en unidad económica para poder garantizar la sobrevivencia de sus miembros.

Pensar en las necesidades propias que cada miembro de un grupo familiar enfrenta en su etapa de la vida, implica reconocer que las familias y los individuos que la componen son multidimensionales y que tales necesidades existentes son distintas. Mientras los niños, niñas y adolescentes requieren cuidado y acceso a servicios de educación y salud, los adultos requieren protección y promoción del empleo y el ingreso, y los adultos mayores requieren protección del ingreso a través de jubilaciones o pensiones, y servicios de cuidado y salud. Así, dependiendo de la forma en que está integrado cada hogar y cada familia, es distinta la batería de servicios de protección que requiere. Pero además, estas necesidades no son estáticas, sino que están en constante transformación, tanto porque las personas transitan a lo

largo del ciclo de vida, como porque la estructura familiar y los roles de sus miembros están en proceso de cambio. En este sentido, se imponen nuevos desafíos para las políticas de empleabilidad y derechos laborales.

4. Conclusiones

Tener un empleo que genere ingresos suficientes para la manutención individual y el apoyo a la familia es determinante para lograr desarrollo económico, social e individual actualmente. Esto hace al empleo el punto central de muchas decisiones de política social. Lamentablemente el concepto de empleabilidad tiene la característica de responsabilizar al trabajador de su inclusión o exclusión del mercado de trabajo, sin tener en cuenta que el proceso de empleabilidad no depende exclusivamente del individuo sino también de las condiciones del contexto, es decir que existe mano de obra supercalificada, profesional, tecnológica y técnica excluida del mercado del trabajo; revelando la ineficiencia de esta lógica, e implicando que por cada nueva posibilidad de un empleo la población debe cambiar su vocación y formación, evidenciando falencias en la lógica fortalecimiento en capital humano - educación - empleo, porque no necesariamente el contexto inmediato requiere lo que las personas han estudiado o le hayan sugerido estudiar.

Una de las políticas activas para la generación de empleo es la empleabilidad, que se fortalece flexibilizando el mercado del trabajo y consigo, la modificación de las relaciones laborales. En este escenario, los individuos como agentes del mercado laboral deben responder a las nuevas circunstancias económicas, sociales, culturales y tecnológicas; por esta razón y debido a la racionalidad económica, las personas empleables buscan cualificarse cada día más para poder dar respuesta a

las demandas del mundo del trabajo, asumiendo que los empleadores están cada día más empeñados en conseguir con el empleado, mano de obra calificada.

Es así que los ejes de la empleabilidad son el fortalecimiento del capital humano (a través de la educación y la capacitación) y la flexibilización laboral, por esta razón, la política de empleabilidad está creada como herramienta de intervención social a partir de esquemas de formación y capacitación a personas excluidas del mercado laboral, cuya dotación de capital humano está orientada a suplir la necesidad de mano de obra que configuran al aparato productivo. Sin embargo la población beneficiaria de programas de empleabilidad del Gobierno Nacional colombiano, sienten que los procesos son tan largos que no se pueden terminar por la necesidad inmediata de generar ingresos, y sumado a esto, los empleos adquiridos no garantizan la continuidad laboral. Evidenciando el fracaso de la política de empleabilidad.

Este esquema de mercado laboral flexible al extremo, ha llevado cada vez más al extendido uso de empleos atípicos como; nuevas formas de trabajo a domicilio o de independientes ficticios, trabajos por turno, trabajo a tiempo parcial y el uso de fuerza de trabajo más barata, arreglos individuales entre trabajador y empleador vía disminución o eliminación de la protección laboral.

La liberalización económica con sus crisis financieras a nivel global ha deteriorado la calidad de vida de las personas debido al creciente desempleo, desestabilizando la actividad productiva de la sociedad. La crisis de 2008 en América Latina ha llevado a condiciones económicas inferiores; las empresas se han orientado a

disminuir el pago de salarios y a disminuir los beneficios a trabajadores, al igual que la protección del trabajador a través del Estado, debilitando significativamente la estabilidad laboral. Esta quiebra no puede ser atribuida a la insuficiencia del capital humano para atender las problemáticas sociales, sino al fenómeno del desempleo que ha alcanzado a todas las escalas del capital humano haciendo insostenible un sistema de protección. Así es que el malestar social está vinculado a la existencia de un desempleo masivo y la consecuente incertidumbre sobre el futuro.

En los años noventa ante el cambio del modelo de desarrollo y la apertura de las economías latinoamericanas a la competencia internacional, las políticas del mercado del trabajo, adquieren refuerzo para la implementación y sofisticación de diversos programas orientados a la innovación y fortalecimiento en la formulación de estrategias de empleabilidad para dinamizar el mercado laboral; lo que implícitamente refleja la crisis del modelo, y pone en duda la eficiencia de estas políticas.

De esta manera se observan acciones estatales como la intermediación laboral y capacitación de mano de obra, programas de empleo dirigidos a grupos poblacionales a través de formación para el empleo, programas para retención de trabajadores, asistencia y orientación para la búsqueda de empleo, intermediación laboral con el sector privado y público, desarrollo de competencias, asistencia para elevar y completar la educación formal, subsidios para incentivar la inserción laboral asalariada en el sector privado, etc. sin existir finalmente una receta perfecta para resolver el conflicto entre estrategias de empleabilidad y empleo.

Si bien es cierto, América Latina ha ido desarrollando y actualizando acciones de empleabilidad enmarcadas por la idea asociada al fortalecimiento del capital humano como un servicio social del Estado ofrecido al individuo vulnerable para el acceso a empleo, también es cierto que la mayoría de estos servicios sociales esenciales para el empleo no garantizan el empleo, es decir, animan, incentivan, organizan, forman rutas, pero no se comprometen con el acceso a un trabajo estable con todas las prestaciones sociales, dejando aún esa responsabilidad al individuo.

Ante esta diversidad de estrategias de inserción laboral y los débiles resultados de la política de empleabilidad, evidenciados en el trabajo de campo, se hizo pertinente indagar sobre sus posibles fallas; identificando que la concepción teórica sobre el desarrollo a través del fortalecimiento al capital humano, tiene deficiencias en la medida que presenta principios de exclusión social y desigualdad ante el contexto laboral, en aspectos como: apariencia física de los competidores, edad, nivel educativo, perfiles laborales, tiempos en la formación, el caso de grupos desfavorecidos o vulnerables que encuentran diversos impedimentos debido a factores étnicos, de género como mujeres o grupos LGBTI, de discapacidad, de salud como portadores del VIH, inmigrantes, expresidarios, extoxicómanos, excombatientes, etc. Y sumado a lo anterior, se identifica que en los sectores más deprimidos el trabajo formal pierde fuerza, induciendo a los empleadores a ofrecer trabajos sin garantía de seguridad social, con baja remuneración y temporal; perdiendo la capacidad de generar ingresos monetarios suficientes y estables al interior de la familia aumentando la fragilidad y por ende el empobrecimiento progresivo.

Evidentemente son muchos los empleos a través de acuerdos verbales entre el empleador y el empleado que se encuentran por fuera del marco legal, es decir, sin acceso como contributivo al sistema de seguridad social en salud y sin ahorro para la vejez en un sistema de pensiones. Razón por la cual el sector informal de la economía se desarrolla como alternativa, pues, la lógica informal de acceso a empleos de baja calidad y la consolidación del "negocio" dan más seguridad económica que una actividad formal temporal, permitiendo cubrir mejor las obligaciones familiares.

Tan evidente es el fracaso de este tipo de políticas activas del mercado laboral, que el trabajo de campo evidenció transformaciones en los roles de la estructura familiar, pues los excluidos del mercado laboral están obligados a depender de la familia, y esta, para garantizar la sostenibilidad del grupo recurre formas de inserción al mercado a través de esquemas de negocios familiares por fuera de la formalidad, haciendo uso de cada uno de sus miembros como el recurso menos costoso.

De esta manera, se generan grandes transformaciones al interior del núcleo de la sociedad, la familia. Metamorfosis que se fue dando con el objetivo de resolver las necesidades básicas del hogar. Por desgracia, las nuevas desigualdades afectan más bien a las familias jóvenes y afectarán adversamente al bienestar de los niños. Los bajos salarios y el empleo precario se concentran en adultos jóvenes (o sea, padres) y, por tanto, un creciente porcentaje de niños viven en hogares «frágiles» (como los de madre sola)... Es este cambio básicamente endógeno es el que produce nuevos riesgos.

Se identifica de esta manera, que al interior de las familias con condiciones complejas de dependencia, el grupo familiar opta por la transformación en una unidad económica como una tienda, un pequeño restaurante, un taller de confección, etc., permitiendo atender a los miembros que requieren de cuidado, mientras la “famiem-pesa” atiende la generación de ingresos al hogar de manera informal.

Es así que la crisis del sistema no puede ser atribuida a la inexistencia del capital humano suficiente para atender las problemáticas sociales, sino al fenómeno del desempleo que ha alcanzado a profesionales y altamente especializados, así como, técnicos y bachilleres, lo que hace insostenible un sistema de protección para la sociedad. Vastos sectores de la sociedad ya no saben muy bien quienes son, a qué conjunto de clase pertenecen, qué es lo que los relaciona a unos con otros. En definitiva, no saben a dónde los lleva la situación actual, pero temen vivir mañana peor que hoy.

La incorporación de la mujer al mercado laboral, el descenso de la natalidad, la precariedad laboral y el desempleo, son reflejo de las crecientes dificultades económicas que afronta la familia frente al cuidado de sus dependientes, debido a la casi inexistente provisión de servicios familiares, limitando la garantía de supervivencia, puesto que la familia no dispone de los recursos necesarios para hacer frente a los nuevos fenómenos sociales, y esto sucede debido a los recursos sociales debilitados o ineficientes.

El bienestar de la familia está viéndose afectado por cambios en la estructura de los hogares, por los nuevos dilemas que surgen del mercado laboral erosionado; avanzando hacia una sociedad sin hijos rompiendo con el objetivo fundamental de cualquier sociedad debe ser asegurarse de que los ciudadanos puedan formar la clase de familia que verdaderamente desean tener.

Los sectores desprotegidos caen a la informalidad, no como un fenómeno nuevo en América Latina, sino como única alternativa de participación económica y fuente importante de acceso a ingresos para la familia, eximiendo al Estado de proveer de forma colectiva esas condiciones de reproducción, que fue lo que dio origen al Estado de Bienestar en el pasado.

Las crisis, las transformaciones del mundo del trabajo, la precarización laboral y el desempleo, conducen a choques familiares; evidenciando que los roles de la familia, debido a las deficiencias en los procesos de empleabilidad, se han orientado a suministrar la protección y la producción del bienestar de sus miembros cercanos y extensos ante las insuficiencias del sistema de protección social.

Los excluidos del mercado laboral están obligados a depender de la familia, lo que a su vez, limita la capacidad del grupo familiar para ofrecer al mercado su trabajo; el ahorrar para futuras catástrofes sociales puede que no sea posible cuando los salarios se acercan al mínimo para la supervivencia y casi nadie puede protegerse contra una crisis prolongada. Estas nuevas desigualdades afectan más bien

a las familias jóvenes y al bienestar de sus niños, Los bajos salarios y el empleo precario se concentran en adultos jóvenes y, por tanto, un creciente porcentaje de niños viven en hogares “frágiles”.

La crisis convierte a la familia en la única institución de protección social frente a los eventos traumáticos, haciéndose cargo de niños, adultos desempleados, ancianos, enfermos y personas con discapacidad. La familia termina siendo el “amortiguador” de la modernización asumiendo responsabilidades que antaño asumía el Estado.

En los casos de familias en precariedad total, se activan formas extremas de apoyo como el uso productivo de hijos menores, subsidios del estado y formas de generación de ingresos en la esfera de la informalidad como pequeñas actividades comerciales de productos y/o artesanías en espacios públicos. Fenómeno exhibido, amparado en la retórica de “la erradicación de la pobreza” y transformado en estrategias de gobierno, legitimando políticas sociales con resultados insuficientes, que finalmente dejan en la familia la responsabilidad de equilibrar los desequilibrios públicos, siendo el descargue de responsabilidades sociales lo que la puede fortalecer.

Vivimos una metamorfosis social que aún no hemos comprendido, el Estado no ha entregado a la sociedad las condiciones reales para que se desarrolle. Con seguridad el fortalecimiento al capital humano es fundamental, pero definitivamente el empleo estable es determinante. Entender esta realidad en la balanza hace la diferencia.

La familia asume la protección social de sus miembros de manera informal, así como la economía informal asume la supervivencia del individuo, evidenciando que el fenómeno de la informalidad se fortalece para solucionar la crisis socioeconómica de la cual las administraciones gubernamentales conciben como situaciones incómodas del espacio privado y público que no requieren visibilización. Estos fenómenos de exclusión, con individuos sobreexpuestos, amenazado de invalidez social; evidencian la crisis del estado, la crisis del trabajo y la crisis del sujeto.

Se puede decir que el estado actual de los países latinoamericano no ha sido resuelto, ni por la sobrecalificación de los individuos, ni por la comprensión del individuo como instrumento del mercado, ni por los deficientes intentos en la construcción de esquemas de protección social; El hecho del ingreso de la mujer al mercado laboral sin haber resuelto la protección universal de sus miembros dependientes, el descenso de la natalidad y las crecientes dificultades económicas que afronta la familia para garantizar protección a sus miembros vulnerables, son razones suficientes para buscar soluciones que garanticen la supervivencia de la sociedad en el futuro.

Es lamentable la transformación del individuo en una forma de capital devaluada y excluida al hostil mundo de la informalidad.

5. Bibliografía

Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema Investigación ANSPE; Boletín No. 003 / Marzo de Colombia 2013: http://www.anspe.gov.co/sites/default/files/documentos/empleabilidad_en_la_red_unidos-mar2013.pdf

Alta Consejería para la Prosperidad Social. Estrategia UNIDOS. Colombia 2014. Ubicado en página Web <http://www.prosperidad.gov.co/Paginas/Unidos.aspx> en septiembre de 2016.

Arriagada Irma. Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de des- encuentros. Naciones Unidas/CEPAL. Chile octubre de 2007

Batthyány Karina y Cabrera Mariana, 2011, Metodología de la investigación en ciencias sociales, Univerdiad de la República, Montevideo, Uruguay

Beine Michel, Docquier Frédéric & Rapoport Hillel. Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers. The Economic Journal. Ox- ford 2008

Bertanou Fabio, Marinakis Andrés y Velásquez Mario. Organización Internacional del Trabajo OIT, Notas sobre la crisis, Servicios esenciales para el empleo en la Recuperación, 2010 Ubicado en página web <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro>

[lima/documents/article/wcms_limd2_26_es.pdf](#) 26 de julio de 2016

Becker Gary S.; 1993.; Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special reference to Education, third edition; The University of Chicago Press. United States of America.

Campos R. Guillermo; 2003. Implicaciones Económicas del Concepto Empleabilidad, Aportes, mayo-agosto, año/vol. VIII, número 023; Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Pp 101 – 111

Castells Manuel 1998. En último término, el estado, en sus distintos niveles, es el principal instrumento del que hoy por hoy disponen los ciudadanos para controlar la globalización en función de sus valores e intereses

Castel Manuel, 2005, Las manifestaciones actuales de la cuestión social. El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente a las transformaciones del capital del trabajo, UNESCO

CEPAL/OTI, Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Crisis y Mercado Laboral, Naciones Unidas, No. 1 Junio de 2009. Ubicado en página web http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/coyuntura/boletin_1%5Bcepal-oit%5Dsp.pdf
25 de julio de 2016

Cecchini Simone, Martínez Rodrigo: Protección Social Inclusiva en América Latina; una mirada integral, un enfoque de derechos: Comisión Económica – CEPAL: Santiago de Chile, Marzo de 2011.

Consejo Nacional de Política Social - Conpes Social 102 “Red de Protección Social Contra la Extrema Pobreza” Consejo Nacional de Política Económica y Social: Re- pública de Colombia: Departamento Nacional de Planeación. 25 de septiembre de 2006, Bogotá.

Corbetta Piergiorgio (2010) Metodología y técnicas de investigación social, Madrid España – Ubicado en <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/metodo-logc3ada-y-tc3a9cnicas-de-investigacic3b3n-social-piergiorgio-corbetta.pdf>

De la O María Eugenia y Guadarrama Rocío, Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos enfoques: Capítulo 14, Género, proceso de trabajo y flexibilización laboral en América Latina (2006)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Boletín técnico de marzo de 2017, Pobreza monetaria y multidimensional en Colombia 2016.

Departamento para la Prosperidad Social DPS; Dirección de Inclusión Productiva y Sostenibilidad, Programa de Generación de Ingresos, Incentivo a la Capacitación para el Empleo; Bogotá 2012.

Dirección Nacional de Planeación – DNP: Política de Generación de Ingresos para la población en pobreza extrema y/o desplazamiento visto: Grupo de proyectos

especiales

http://portalterritorial.gov.co/apc-aa-fis/9176c05ea2044cdd2c512b1d577740cb/Generacion_ingresos.pdf

Colombia diciembre 14 de 2011

Dirección Nacional de Planeación DNP. De la Asistencia a la Promoción Social. Ha- cia un Sistema de Promoción Social; sistema de indicadores sociodemográficos para Colombia SISD 35; Departamento Nacional de Planeación. Enero de 2008

Esping Andersen Gösta. Los tres mundos del estado de bienestar. Edicions alfons el magnanim. Valencia, España. 1993

Esping-Andersen Gösta (2004). La política familiar y la nueva demografía, Universi- dad Pompeu Fabra, Barcelona. España

Farash H Ivonne, Sánchez G Carmen, Wanderley Fernanda: Políticas para la In- serción Laboral de Mujeres y Jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia, CE- PAL Naciones Unidas, Julio de 2009, Santiago de Chile.

Fitoussi Jean-Paul, Rosanvallon Pierre. La nueva era de las desigualdades. Manan- tial 1996

Formichella María Marta - London Silvia. Empleabilidad, Educación y Equidad So- cial. Universidad Nacional del Sur. Departamento de Economía – IIESS – CONICET. 2011

Guía general operativa Tu ICE, (2014) Programa de enganche laboral, Departamento para la prosperidad social. Guía del orientador de empleabilidad.

Giraldo César: ¿Protección o desprotección social? 2007 Ediciones Desde Abajo

Giraldo César: Política social contemporánea. La política social en América Latina, entre el asistencialismo y el mercado. Ediciones desde abajo. 2013

Güell, Pedro (1999), "Familia y modernización en Chile". Exposición ante la Comisión de Expertos en Temas de Familia, SERNAM, Santiago

Hopenhayn Martín. Cambios en el paradigma del trabajo remunerado e impacto en las familias Naciones Unidas/CEPAL. Chile octubre de 2007

Huerta Moreno María Guadalupe (2005) El neoliberalismo y la conformación del Estado subsidiario. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México.

Ibarra Cisneros Manuel Alejandro y González Torres Lourdes Alicia. La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Universidad Baja California. México 2009

Lanari María Estela y Garmendia Emilia (Coordinadoras), "Políticas Sociales, Políticas de Empleo entre necesidades y contingencias: desde la capacitación al trabajo" Universidad Nacional Mar del Plata, Argentina, 2014

Lautier Bruno: La diversidad de los sistemas de protección social en América latina. Propuesta de un método de análisis de las configuraciones de los derechos sociales. IEDES/Paris 1, UMR 201 « Développement et sociétés » 2012 <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/05/NR62.pdf>

Lautier Bruno: Las políticas sociales -en América Latina: propuestas metodológicas para analizar el cambio que se está produciendo. Diciembre de 2001

Manual Operativo – Versión 5; Red de Protección Social para la Superación de la Pobreza Extrema; Presidencia de la República de Colombia, Bogotá D.C. 24 de marzo de 2009.

Martínez-Salgado Carolina (2012) El muestreo en investigación cualitativa. Principios Básicos y algunas controversias. Universidad autónoma metropolitana. México

Medina Fernando, Políticas del mercado de trabajo, Organización Internacional para el Trabajo OIT, Proyecto; Análisis de datos de encuestas para el seguimiento de las condiciones del mercado del trabajo y los progresos en materia de trabajo decente, CEPAL Turín, Italia 8 - 9 de Octubre de 2012. Ubicado en página Web <http://re-cap.itcilo.org/es/documentos/files-imt3/es/fm1> 25 de Julio de 2016

Medina Alonso Romén. El estigma en el mercado laboral y los principales grupos estigmatizados. Universidad de La Laguna, Tenerife, España. (2015)

Medina Esteban. Educación, universidad y mercado del trabajo. Madrid, España. 1983

Ministerio de Trabajo e Inmigración y Fundación Tripartita. Formación y exclusión social. España, 2012.

Morales Sandoval Berenice, Castro Lugo David 2015. La flexibilidad del mercado del trabajo: causas conceptualización y expresión. Equilibrio Económico, Revista de Economía, Política y Sociedad. Vol. 11 (1) Núm. 39, pp. 7-40 ISSN: 2007-2627; Semestre enero-junio de 2015

Monza Alfredo - Neffa Julio C. - Tokman Víctor E. - Valle Héctor W.: El Desafío del Empleo a Finales del Siglo XX; cuadernos de CEPED N. 2, diciembre de 1998, Buenos Aires Argentina.

Montaño Virreira Sonia y Calderón Coral. El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo, Magaña (coords.), CEPAL 2010.

Novick Marta. Nuevas reglas de juego en Argentina, competitividad y actores sindicales. CLASCO 2003

Novick Marta. Transformación económica y políticas de empleo. Argentina. UNESCO 2005

Oficina Internacional para el Trabajo - OIT: Empleo para la justicia social y una globalización equitativa; conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad. Fecha de ubicación en internet mayo de 2014.

Oficina Internacional para el Trabajo – OTI. Competencias para el empleo: orientaciones de política. Impulso a la empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos. (2012)

Pérez Pablo. Sobreeducación en el mercado del trabajo argentino en un periodo de desempleo masivo; periodo de desempleo masivo (1995 – 2003). Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo. Congreso nacional de estudios del trabajo. Argentina 2003.

Pérez Soto Guillermo. Las manifestaciones actuales de la cuestión social. Argentina. UNIESCO 2005

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Colombia rural: razones para la esperanza. 2011

Preciado Hernández Rafael 1980 ¿Crisis del Estado? Universidad Autónoma de México

Pérez Ortiz Laura; Curso en Política Laboral Española: Políticas Pasivas y Políticas Activas; Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales; Universidad Autónoma de Madrid; España 2010 – 2011. Ubicado en Página Web <https://www.uam.es/per->

[sonal_pdi/economicas/laurap/POL11/T10-Politicaspasivas.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/laurap/POL11/T10-Politicaspasivas.pdf)

y

http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/laurap/POL11/T9-Politicasactivas.pdf

el sábado 16 de enero de 2016.

Rayuela Mora Vicente y Sanchis i Marco Manuel. La reforma de la contratación en el mercado de trabajo: entre la flexibilidad y la seguridad. Institut de Recerca en Economia Aplicada Regional i Pública. Agosto 2010.

Rentería-Pérez Erico y Malvezzi Sigmar. Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Universidad del Valle Colombia Marzo – Mayo 2008

Romero Mariel. Ejercicios de previsión. Cohesión Social: desafíos tendencias y perspectiva. Hacia una visión compartida de la sociedad. UNESCO 2005

Santos Juan Manuel (presidente de Colombia); Informe al Congreso; República de Colombia 2012.

Santos Juan Manuel. Plan Nacional de Desarrollo, Prosperidad para todos. 2010 – 2014

Sen Amartya. Desigualdad y Desempleo en la Europa Contemporánea. Revista Internacional del Trabajo. OIT 1997

Sunkel Guillermo, El papel de la familia en la protección social en América Latina, Publicación de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, abril de 2006

Van Dam Karen. Antecedents and consequences of employability orientation. EU- ROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 2004, 13 (1), 29–51

Villardón Lourdes. El desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social: El proyecto de vida como factor de protección. Informe Bizkailab. Universidad de Deusto. 2012

Villalobos Monroy Guadalupe y Pedrosa Flores René. Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. Universidad Autónoma del Estado de México 2009

Villalobos Monroy Guadalupe y Pedroza Flores René, Pespectiva de la teoría del capital huamno acerca de la relación entre educación y desarrollo económico, tiempo de educar, volumen 10 No. 20, Julio - Dicimebre de 2009, Universidad Autó- noma de México. Toluca México

Villa Romero Camilo Jaime; Capital Humano y Educación Por Competencias en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014; Tesis para optar al Título de Maestro en Política Social; Pontificia Universidad Javeriana de Colombia; Bogotá D.C. Enero de 2015

Weller Jürgen. Oportunidades y Obstáculos. Las características de la inserción la- boral juvenil en economías en expansión. Revista de trabajo. (2008)

Yáñez Sonia, 1999, Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género, Chile