

**¿Cómo se garantizan las capacidades para la
empleabilidad?
Una mirada a los beneficios del Fondo de Fomento
al Empleo y Protección al Desempleado FONEDE
(2009-2012)**

Alejandra Rico Mavisoy

No. 161

<http://socioeconomia.univalle.edu.co/index.php/documentos-de-trabajo>

CIDSE

Documento de trabajo No. 161

Marzo 2015

ISSN 0122-5944

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Apartado Aéreo 25360

Teléfonos: 331 5200 y 321 2346

FAX: 331 5200

Email: cidse@correounivalle.edu.co

Cali, Colombia

¿Cómo se garantizan las capacidades para la empleabilidad?

Una mirada a los beneficios del Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Desempleado FONEDE (2009-2012)

Alejandra Rico Mavisoy

Presentación

Desde su apertura en 2011, el Programa de Especialización en Procesos de Intervención Social, ofrecido por el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad del Valle, ha contribuido a complementar la formación básica de profesionales pertenecientes a distintas disciplinas en el dominio de las destrezas y competencias que requiere el área de la intervención social. Como última asignatura del currículo de la Especialización, se estableció el curso Estudio de casos de Intervención Social, pensado como un taller destinado a facilitar la elaboración de un artículo de reflexión sobre la experiencia concreta de intervención social propuesta por cada estudiante, para ser presentado como trabajo final del Programa.

En el marco de esta asignatura, los egresados de la Especialización han efectuado valiosas contribuciones para pensar el complejo mundo de los procesos de intervención a partir del análisis de diversas experiencias agenciadas por actores igualmente diversos que van desde las instituciones estatales del orden regional y nacional hasta la academia, pasando por el llamado tercer sector representado en organismos no gubernamentales, organizaciones comunitarias e iglesias, en asocio con el sector público, la empresa privada y la cooperación técnica internacional. A esta variedad de actores, corresponde un amplio espectro de áreas de intervención: políticas educativas dirigidas a diferentes grupos generacionales, étnicos y de género; programas de atención y prevención en salud; intervenciones urbanísticas; estrategias de fortalecimiento de la empleabilidad; planes de vivienda; intervenciones a través del arte y la cultura; experiencias en gestión ambiental, entre otras.

Convencido de la importancia de dar a conocer a un público más amplio los resultados de estos ejercicios investigativos, el Cidse se ha sumado a la iniciativa de publicar algunos de los trabajos más destacados en términos de su profundidad analítica y del aporte que estos representan al conocimiento de los procesos de intervención social, con lo cual no se pretende desconocer las contribuciones de todos y cada uno de los estudios de caso efectuados por los egresados del Programa.

Hacen parte del grupo de textos seleccionados para su publicación como documentos de trabajo, el artículo *Acompañamiento familiar de la estrategia Red Unidos para la superación de la pobreza extrema. Experiencias de dos familias del municipio de Dagua, Valle 2009-2013*, de Cristina Echeverry Rivera y, *¿Cómo se garantizan las capacidades para la empleabilidad? Una mirada a los beneficios del Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Desempleado FONEDE (2009-2012)*, de Alejandra Rico Mavisoy. El primero de ellos fue publicado como Documento de Trabajo No. 158, mientras que el segundo corresponde al documento que hoy se entrega.

En *Acompañamiento familiar de la estrategia Red Unidos para la superación de la pobreza extrema. Experiencias de dos familias del municipio de Dagua, Valle 2009-2013*, la autora se propone analizar la manera como el Estado colombiano, a través de las instituciones competentes, encara el problema de la pobreza extrema a través de un modelo de intervención que le apuesta al acompañamiento familiar como estrategia básica para la superación de esta situación. Los relatos de vida de dos beneficiarias del programa y de un cogestor social, encargado de operar la política en el

municipio de Dagua, le permiten concluir lo ineficaces que pueden llegar a ser estas políticas cuando los pobres son responsabilizados de su propio desarrollo.

En el segundo trabajo, Alejandra Rico evalúa el impacto de los programas de subsidio al desempleo y de capacitación implementados por el FONEDE en la ampliación de las capacidades de empleabilidad de dos mujeres que se desempeñan en labores administrativas. Después de presentar y analizar las trayectorias laborales de las informantes, la autora concluye que este tipo de estrategias sigue siendo limitado en un contexto atravesado por la creciente precarización y desocupación laboral.

Esperamos que estos documentos contribuyan a la necesaria reflexión en torno al compromiso que, como científicos sociales, nos asiste frente al trabajo de intervención sobre los otros.

Sandra Martínez
Docente Departamento de Ciencias Sociales
Universidad del Valle

¿Cómo se garantizan las capacidades para la empleabilidad?
Una mirada a los beneficios del Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Desempleado
FONEDE (2009-2012)

Por: Alejandra Rico Mavisoy¹

Resumen:

En el presente artículo se evalúan las estrategias que implementó el FONEDE – Comfenalco Valle, para garantizar las capacidades de empleabilidad de sus beneficiarios. La propuesta de análisis incluye los relatos de vida como fuente de información primaria en la recolección de los datos, los cuales permitieron: reflexionar sobre las grandes debilidades del programa, al atender las necesidades los desempleados con perfil ocupacional medio, e identificar que las redes sociales, las destrezas para el trabajo y la experiencia laboral son aspectos determinantes que permiten afrontar el desempleo y precarización del trabajo con un menor grado de incertidumbre.

Palabras claves: empleabilidad, inestabilidad laboral, red social, mecanismos de protección al desempleado.

How are employability skills to ensure?

A look at the benefits of the Fund for the Promotion of Employment and Unemployed Protection
FONEDE (2009-2012)

Abstract

In this article the strategies implemented FONEDE are evaluated by Comfenalco Valle, to ensure the employability skills of its beneficiaries. The proposed analysis involves life stories as a source of primary information on the collection of data, which allowed: reflect on the great weaknesses of the program when it comes to meeting the needs of unemployed average occupational profile and identify which social networks, job skills and work experience are crucial aspects for coping with unemployment and job insecurity with less uncertainty.

Keywords: employability, labor instability, social network, unemployed protection mechanisms.

¹ Administradora de empresas de la Universidad del Valle. Especialista en Procesos de Intervención Social de la Universidad del Valle. Correo electrónico: alejarrico@gmail.com

Introducción

Con el objetivo de fortalecer el sistema educativo de capacitación laboral, actualizar las normas laborales y crear el primer mecanismo de protección laboral para la población trabajadora más vulnerable de Colombia; en el año 2002 se formula la ley 789. Después de esta reforma, la situación laboral de los trabajadores del país presenta las siguientes características: sólo cuentan con los ahorros que puedan hacer durante su trayectoria laboral (cesantías), la flexibilización de los contratos hace que las liquidaciones ya no garanticen indemnizaciones adecuadas por despidos sin justa causa, la contratación por terceros desliga a las organizaciones empresariales de la responsabilidad de contratos a término indefinido y de la carga prestacional que acarrea la contratación directa. Esta nueva situación incrementa la rentabilidad de las grandes empresas y mejora su competitividad en el mercado global o en el nacional, pero las condiciones laborales de sus empleados se ven cada vez más precarizadas.

La flexibilización de los contratos y los salarios², la ampliación de la jornada de trabajo diurna, la reducción en el pago del recargo de las horas extras trabajadas en festivos o domingos, los bajos salarios de los contratos celebrados en modalidad de contrato de aprendizaje, la disminución de las indemnizaciones por justa causa, van en detrimento del trabajador y producen, una “desafiliación”, en el sentido de perder las garantías que otorga el trabajo en relación con una “independencia social que permite también desarrollar una atención” con respecto a sí mismo, al “cuidado por el perímetro subjetivo de cada cual” (Pérez, en Castel 2005: 32). Perder esas garantías debido a la inestabilidad laboral genera una desestabilización de los modos de vida, y de esta manera el sujeto se “siente a la vez económica y socialmente más vulnerable y también más frágil psíquicamente, viviendo en un universo más aleatorio y menos organizado” (Rosanvallon, 2003: 44).

Bajo estas formas de precarización laboral nace el Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Desempleado³ (para el caso que nos ocupa, FONEDE – Comfenalco Valle), un programa creado en el marco de una política social, operado por instituciones privadas, encaminado a propiciar la inserción laboral de los desempleados; en el sentido de “hacerles volver a encontrar plenamente un lugar en la sociedad, reinscribirse en una condición salarial, con sus servidumbres y sus garantías” (Castel, 2001: 435).

² En algunas empresas existe la figura de flexibilización salarial, que permite pagar un porcentaje del salario como beneficios económicos, reduciendo así la base de cotización (IBC) de los empleados. Estos nuevos modos de compensación se escudan en las bonificaciones para reducir los costos de personal.

³ En adelante FONEDE.

Durante la implementación del programa se percibió que las estrategias no se ajustaban a las necesidades reales de algunos participantes, sin duda, las particularidades socioeconómicas y las capacidades de empleabilidad; medidas en este trabajo a partir de tres aspectos: la red social, las destrezas para el trabajo y la experiencia laboral, condicionaban la valoración de los beneficios recibidos. Por tal motivo, en este artículo se plantea valorar la estrategias del FONEDE-Comfenalco Valle desde la mirada de los destinatarios es así como, sin dejar de lado la trayectoria laboral de los sujetos, se analizarán las vidas laborales de las beneficiarias antes, durante y después de inscribirse al programa, y luego, se identificarán las contribuciones del subsidio al desempleo, de la capacitación y de otros factores individuales en sus vidas laborales.

Para lograr la consecución del objetivo mencionado, este análisis centrará su atención en mujeres, quienes se desempeñan laboralmente como auxiliares administrativas (SENA: 2014: 1), cuentan con educación tecnológica o de pregrado no culminado y participaron en el programa FONEDE – Comfenalco Valle en la ciudad de Cali durante el período 2009-2012. En la selección se consideraron los siguientes criterios: primero, el 60% de la población empleada en cargos administrativos de oficina fue de género femenino (PNUD, 2013: 68), segundo, el 75% de los participantes del programa fueron mujeres⁴ y tercero, el acceso a la información; de acuerdo con la disposición que manifestaron las entrevistadas para contar sus experiencias. Con estas consideraciones, fueron realizadas dos entrevistas a beneficiarias del programa, se sostuvieron diferentes conversaciones con funcionarios (coordinadores y auxiliares) y otras con mujeres empleadas en los cargos antes mencionados.

Ahora bien, los datos que se presentan fueron contruidos a partir de relatos de vida laboral, entendidos en este texto como discursos narrativos en los cuales el sujeto examina una parte de su experiencia vivida; por lo tanto, éstos no corresponden a una biografía que pudiera dar fe de la historia de vida de los sujetos. (Bertaux; 2005: 36). Por ello, los escenarios planteados revelan aspectos determinantes en la trayectoria laboral de las dos mujeres entrevistadas, pero se focaliza la atención en la información relacionada con la construcción de capital social; específicamente de las relaciones con familiares y amigos, los niveles de escolaridad, las destrezas para el trabajo y las experiencias vividas en el programa, que fueron significativas para abordar las situaciones que les ofrecía el contexto laboral (empleos temporales, indemnizaciones, empleos aleatorios, rotación de personal, despidos sin justa causa, flexibilización; tanto de horarios como de salarios, entre otras).

Tres aspectos determinantes en las beneficiarias son: primero, la edad y el año en que iniciaron su vida laboral; el cual da cuenta de dos reformas laborales (ley 50 de 1990 y ley 789 de 2002) lo que permitirá contrastar sus realidades en torno a su contexto, el segundo, es el perfil

⁴ Se extrae de la entrevista realizada en Cali el día 16 de mayo de 2014 a Funcionaria de Comfenalco Valle.

ocupacional (nivel educativo y experiencia laboral); porque se relaciona de manera directa con la estrategia de inserción para el empleo ofrecida por el programa, y el tercero, es el período de inscripción; puesto que corresponde a la fase final del programa, el cual culmina con la formulación de una nueva estrategia implementada por el Estado para combatir el desempleo (ley 1636 de 2013).

Sobre la información cuantitativa, es preciso aclarar que no fue posible acceder a los informes de gestión del programa, puesto que la entidad los considera confidenciales e institucionales, motivo por el cual se recurre a fuentes oficiales y públicas. Por otra parte, se hace necesario mencionar que este documento tiene como finalidad evaluar la estrategia de intervención de un programa para el desempleo, y aunque presenta información retrospectiva de las vidas laborales de las beneficiarias y su relación con el mundo del trabajo, no debe confundirse con los que se enmarcan en el campo de la sociología laboral.

En función de lo expresado, este trabajo se organiza de la siguiente manera. En primer lugar, se describen los componentes del programa y la entidad que lo opera, luego, se presentan los relatos de vida de las beneficiarias seleccionadas, que posteriormente serán analizados desde tres perspectivas: empleabilidad y mercado laboral, participación en el programa y redes sociales. Por último, se presentan las conclusiones sobre los hallazgos de la investigación.

Perspectivas FONEDE: Sobre los impactos de la ley 789 y del FONEDE, existen diferentes estudios, por ejemplo, en economía, un documento elaborado por Juan Carlos Guacatí y Andrés Felipe García, *“Efectos de la Reforma Laboral: ¿Más Trabajo y Menos Empleos?”*, analiza las variaciones en las modalidades de contratación, los cambios en las horas de trabajo demandadas y la duración del desempleo. Este trabajo argumenta que la reforma derivó en una mayor demanda de horas de trabajo, pero que sólo tuvo un efecto marginal en la generación de empleo y que la duración del desempleo se redujo únicamente en el agregado⁵.

En derecho económico, el análisis realizado por Luz Mary Cárdenas Herrera, autora del artículo: *“Perspectiva crítica del sistema de subsidio familiar y el microcrédito FONEDE: un programa diseñado para incentivar el empleo en Colombia”*; precisa sobre la financiación y la adjudicación de los subsidios y los microcréditos, además, reflexiona sobre el uso no indicado que estas entidades dan a los recursos destinados a cubrir las necesidades de los desempleados y a fomentar el empleo. Por otra parte, Manuel Reina Salgado, en su artículo *“Mecanismo de protección al desempleado en Colombia ¿en el camino de la protección laboral?”*, hace un análisis de los mecanismos de protección para población trabajadora, introduce un preámbulo del

⁵ El agregado hace referencia a la disminución total del desempleo en el país.

desempleo, el mercado laboral, las instituciones laborales, y finalmente compara los mecanismos de protección al desempleado utilizados en el mundo, con el que se ha tratado de instaurar en el país desde el 2002 (primero FONEDE ahora FOSFEC⁶).

Los tres artículos anteriores presentan un análisis con enfoque de tipo macroeconómico y de derecho laboral en cuanto a las decisiones del gobierno y los pactos entre las CCF, y son muy importantes para valorar el contexto en el que ejecuta la ley 789 de 2002 y el Mecanismo de Protección al Desempleado, sin embargo, no reflexionan sobre los impactos microsociales que pudieron haberse configurado en los trabajadores que posteriormente fueron beneficiarios de FONEDE. Por esta razón, se cita el artículo de Sandra Guimenez y Carla Zibecchi; *“El sentido del trabajo y la subjetividad de los beneficiarios: desafíos para futuras orientaciones en materia de políticas sociales”*, el cual hace un acercamiento al mundo del trabajo; vinculando las subjetividades de un grupo de desempleados en Argentina que pertenecen al Plan Jefes y Jefas de Hogar (PJJH). Para evaluar el contexto histórico y macroeconómico del país, describe algunos planes transitorios desarrollados en Argentina durante los años 90 para atender desempleo y permite una reflexión sobre la actual gestión gubernamental, las tendencias de los programas sociales y los desafíos que deben atender las nuevas políticas sociales de ese país.

Es posible que las condiciones de los beneficiarios de este programa y las estrategias del mismo no sean similares a las de FONEDE, sin embargo, la metodología utilizada en el artículo es muy apropiada, puesto que trata de identificar las percepciones del programa desde la base, o desde quienes finalmente reciben los beneficios, en este sentido, dicha metodología fue ajustada en este documento, en el cual las fuentes de información primaria son los relatos de vida laboral; que posibilitaron una aproximación a “las experiencia de los beneficiarios” y fueron el insumo que permitió la valoración del programa en cuestión. Por ello, en este análisis se hace necesario aclarar que la experiencia “se realiza dirigiendo la acción del actor y dándole sentido a sus vidas”, se puede decir que es una “articulación entre lo que la sociedad propone y lo que ellos toman y trasforman”. Una especie de libertad, pero que depende mucho de los medios que se tengan (capital social, económico, cultural) (Gutiérrez, 2001: 890).

1. Comfenalco Valle, el subsidio al desempleo y la capacitación para la inserción laboral

“Las Cajas, únicas organizaciones en Colombia que otorgan ayuda a los desempleados.”⁷

⁶ El Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, creado a través de la ley 1636 del 18 de junio de 2013, reemplazaría a FONEDE.

⁷ ASOCAJAS (Asociación de Cajas de Compensación Familiar en Colombia)” publica esta frase como encabezado de un artículo de su revista “Más Vida”. El artículo resalta las acciones de estas instituciones en cuanto a los beneficios entregados, pero en ninguna parte se menciona que todos estos beneficios tienen como fuente de financiación los aportes parafiscales que son generados a partir del trabajo de la población empleada, y que por lo tanto no constituyen una ayuda sino un derecho ciudadano.

Comfenalco Valle fue creada junto con otras CCF a partir de 1957, su actividad social se sostiene con los aportes obligatorios de los empleadores (4% del valor total de la nómina). Para todas las empresas, es obligatorio afiliarse a una caja de compensación familiar, dicha afiliación formaliza la nómina de sus empleados y los vincula a los programas sociales que éstas ofrecen a los trabajadores y sus familias, tales como: educación, recreación, salud y el más importante, el Subsidio Familiar Monetario⁸. Desde su creación, la solidez de las CCF siempre estuvo relacionada con la estabilidad económica del país, sin embargo, pese a la crisis que vivía Colombia en la década de los 90, éstas se consolidaban, expandían y diversificaban los servicios que ofrecían a la población trabajadora con bajos ingresos salariales. Iniciaban una nueva fase como corporaciones privadas, instaurando el mercadeo social como fuente principal de ingresos para su sostenibilidad en el mercado, además, se responsabilizaban de la administración del Fondo de Vivienda de Interés Social, y en 2002, del Fondo Fomento al Empleo y Protección al Desempleado (Acevedo, 2010: 4).

La participación de las CCF en programas de intervención social se debe principalmente a los proyectos que sostienen por medio de alianzas, contrataciones y concesiones en asocio con las autoridades locales y nacionales, entidades públicas y privadas, ONG, países extranjeros cooperantes, organizaciones internacionales; estos proyectos tienen como fin atender necesidades puntuales de poblaciones específicas, sin embargo, para este caso se citará al Estado, a través del Ministerio de la Protección Social (actualmente de Ministerio de Trabajo), el cual mediante una política pública, hizo posible la creación, financiación y operación de un programa social para atender las necesidades de la población desempleada más vulnerable del país. Fue así como FONEDE se adhirió a la gran lista de los programas sociales que ofrecen las entidades

Con el objetivo de disminuir el desempleo y mejorar las competencias de la población desempleada, el Estado definió tres componentes: el primero, tenía que ver con el apoyo económico que se le otorgaba al desempleado, una vez cumpliera con algunos requisitos preestablecidos (subsidio al desempleo); el segundo, centraba su objetivo en la capacitación y estaba encaminado a potencializar las capacidades del trabajador para lograr su inserción en el mercado laboral (formación para la inserción laboral), y el tercer componente, articulaba estrategias de microcréditos para fomentar el empleo; otorgando créditos a los microempresarios para el fortalecimiento y creación de pequeñas unidades de negocio (microcréditos con montos no mayores a 25 salarios mínimos legales vigentes y con plazo de pago hasta de 48 meses).

⁸ En página web: www.comfenalcocvalle.com.co la institución manifiesta que este subsidio fue “creado para aliviar la carga económica de las familias de los trabajadores de la región.” Fecha de consulta 19 marzo de 2014.

En cuanto a la financiación del programa se precisó que estaría supeditada a las apropiaciones que hiciera CCF⁹, por esta razón no se establecieron indicadores de cobertura sino de ejecución. Los resultados estaban vinculados al monto de los recursos apropiados anualmente, de esta manera, las partidas administradas por las CCF para cada uno de los beneficios del Fondo, constituían el límite máximo para su aplicación, lo cual se traduce en un simple indicador de ejecución que responde a la disponibilidad de recursos más que a metas propuestas para cada uno de los componentes antes referidos (Carrasco, 2009: 25). Los recursos se distribuían de la siguiente manera: 25% destinado a capacitación para la inserción laboral, el 35% a microcréditos y el 35% se utilizaría para otorgar subsidio; el 5% restante se destinó a cubrir gastos de administración del Fondo. Es importante mencionar que FONEDE tuvo una vigencia aproximada de 10 años¹⁰ y en 2013, fue sustituido por FOSFEC.

Como se había mencionado anteriormente, los beneficios del programa eran tres, sin embargo, en este trabajo solo se abordarán dos, puesto que el último no favorecía directamente al desempleado, sino a los microempresarios que fomentaban el empleo, los cuales se detallan a continuación: primero, el subsidio; beneficio económico, por un monto equivalente a 1.5 S.M.L.M.V. (Salario Mínimo Legal Mensual Vigente), redimible en alimentos, salud o educación a elección del beneficiario, el cual se entregaba en 6 cuotas iguales, una cada mes¹¹, el segundo, la capacitación para la inserción laboral que, en el caso de Comfenalco Valle, consistía en tres cursos cortos o “capacitaciones blandas”¹² de: motivación, emprendimiento, modales y etiqueta; en esta primera fase, se impartían conocimientos que orientaban a los beneficiarios desempleados sobre los elementos básicos que se requieren para la consecución de un empleo, permitiéndoles identificar falencias, aclarar conocimientos y desarrollar acciones sobre las rutas a seguir para que fueran potencialmente empleables, por ejemplo, la elaboración de una hoja de vida, presentación personal y protocolo para presentar una entrevista de trabajo, bolsas de empleo, entrevista con psicólogos, y charlas de motivación que permitían a los beneficiarios continuar su búsqueda de empleo o iniciar proyectos de emprendimiento. En la segunda fase, los beneficiarios tenían la opción de elegir entre tres cursos más técnicos y acordes con la formación laboral, podían decidir entre: panadería, herramientas informáticas (Excel) o zapatería¹³. La capacitación fue diseñada a manera de diplomado, con una duración máxima de 165 horas,

⁹ La apropiación de estos dineros tenía las siguientes fuentes de financiación: Subsidio Familiar Monetario que se deja de pagar por las personas a cargo entre 18 - 23 años, porcentaje no ejecutado del 1% como apropiación para sostenimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, porcentaje en que se reducen los gastos de administración de la cajas (ésta disminución fue progresiva, para el año 2003 los gastos bajaron del 10% al 9% y a partir del 2004 quedó en el 8%), además, de algunas apropiaciones de recursos con cargo al componente vivienda del FOVIS según el artículo 6 de la ley 789 de 2002.

¹⁰ Según información de la funcionaria de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Valle, los últimos subsidios, con bonos de alimentación se adjudicaron en septiembre de 2013, y de acuerdo con el programa terminaron en febrero de 2014.

¹¹ Para los períodos analizados, el valor de los montos osciló entre \$124.000 (2009) y \$141.000 (2012).

¹² Denominación realizada por la institución.

¹³ Asociación de Cajas de Compensación Familiar (ASOCAJAS) formaliza en su página web: www.asocajas.org.co los siguientes cursos: panadería, mantenimiento de computadores, confecciones con énfasis en máquina plana, excel avanzado, auxiliar contable, mercadería y sistemas básicos.

además otorgaba una certificación en formación laboral aprobada por el Sistema Nacional de Formación para el Empleo, adscrito al Ministerio de la Protección Social, ahora Ministerio de Trabajo.¹⁴

Los requisitos para acceder a los beneficios del programa sugerían que no todos los desempleados podían acceder a los beneficios, sino los que pudieran estar al borde de la exclusión social por carencia de un empleo y pudieran comprobar encontrarse en las siguientes situaciones: tener la condición de desempleado, haber estado como trabajador(a) afiliado(a) a una caja de compensación familiar; por lo menos un año dentro de los tres últimos años anteriores a la postulación, ser jefe(a) cabeza de hogar desempleado y con personas a cargo (hijos o padres), carecer de ingreso económico (ni el postulante ni su cónyuge), acreditar conductas activas de búsqueda de empleo, no estar afiliado(a) a una Empresa Prestadora de Salud ni a una CCF, participar en programas de inserción laboral y presentar una manifestación escrita de su disponibilidad para trabajar en forma inmediata¹⁵.

En 2004, Comfenalco Valle oficializa el programa de Subsidio al Desempleo, estructura las estrategias para promocionar y adjudicar el beneficio a quienes lo solicitaran y entrega el subsidio al desempleo a las primeras 459 familias. Terminada la vigencia del año 2012 en un informe realizado por la Contraloría General de la Nación, se evidencia que programa había ejecutado \$5.385 millones (80,6%) del total apropiado; representados en tres modalidades: microcréditos, inserción laboral y pago de subsidios, como se puede apreciar en la tabla 1.

Tabla 1.

Cifras en millones de pesos

Pago de Subsidios		
Modalidad	N° Subsidios	Valor Pagado
Microcréditos	469	\$ 2.177
Inserción Laboral	2.518	\$ 1.222
Pago Subsidios con y sin vinculación	18.825	\$ 1.986
Total	21.812	\$ 5.385

Fuente: Fondo FONEDE, Área presupuesto COMFENALCO

El número de solicitudes de subsidio, adjudicaciones y ejecución de los mismos, para los años 2009 y 2010, se relaciona en la tabla 2; los datos del año 2011 aún no se encuentran publicados.

¹⁴ Datos suministrados por el coordinador de las capacitaciones del programa FONEDE –Comfenalco Valle. en entrevista realizada en Cali el día 16 de mayo de 2014.

¹⁵ Los requisitos aplican únicamente para la población con vinculación anterior a una caja de compensación (ASOCAJAS, 2013).

Tabla 2.

Cifras en miles

PROGRAMA SUBSIDIOS PARA DESEMPLEADOS CON VINCULACION A LAS CAJAS (30% Fonede)							
Año	NUMERO DE POSTULANTES	NUMERO DE POSTULANTES ACEPTADOS	NUMERO DE SUBSIDIOS		SALDO (MILES DE PESOS)		
			ASIGNADOS	PAGADOS	DISPONIBLE	ASIGNADO	POR EJECUTAR
2.009	1.872	1.643	1.524	16.428	\$ 1.136.028	\$ 1.135.911	\$ 117
2.010	1.882	1.772	1.821	8.968	\$ 1.640.522	\$ 1.406.728	\$ 233.794
2011*	-	-	-	-	\$ -	\$ -	\$ -

* No hay datos de este año

FUENTE: Información remitida por las C.C.F 2010 a la División Operativa

Superintendencia del Subsidio Familiar - Oficina de Planeación y Desarrollo - Grupo de Estadística

La tabla 3 contiene el número de capacitaciones y el valor ejecutado para el segundo componente de programa (capacitación para la inserción laboral).

Tabla 3.

Cifras en miles

SERVICIO DE CAPACITACION PARA INSERCIÓN LABORAL (25% Fonede)						
Año	NUMERO DE SOLICITUDES RECIBIDAS	NUMERO DE BENEFICIARIOS	SALDO INICIAL	SALDO DISPONIBLE (MILES DE PESOS)	VALOR EJECUTADO (MILES DE PESOS)	SALDO POR EJECUTAR (MILES DE PESOS)
2.009	1.504	1.403	\$ 21.022	\$ 890.343	\$ 882.200	\$ 8.143
2.010	1.987	1.606	\$ 120.876	\$ 1.487.959	\$ 1.015.307	\$ 472.652
2011*	-	-	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -

* No hay datos de este año

FUENTE: Información remitida por las C.C.F 2010 a la División Operativa

Superintendencia del Subsidio Familiar - Oficina de Planeación y Desarrollo - Grupo de Estadística

Durante el período 2009 – 2012, Cali mantuvo una tasa de desempleo superior al 13%¹⁶, un punto por encima de la tasa nacional. Es decir, 188.000 personas se encontraban en condición de desempleo (sólo se cuenta a quienes han manifestado su deseo de seguir trabajando) (DPN, 2012: 28). Si se observan estos datos en relación con los de las tablas 2 y 3, se puede deducir que FONEDE – Comfenalco Valle atendió para estos períodos, en promedio al 1,06% de esta población.

2. Las vidas laborales

Los relatos que se presentan a continuación evidencian escenarios particulares y aspectos determinantes en la trayectoria laboral de las dos personas entrevistadas en el marco de este trabajo. En la construcción retrospectiva se analizara detenidamente la información acerca de las relaciones con familiares y amigos, las condiciones laborales, la escolaridad y las competencias

¹⁶En 2012 y 2012 supera el 15%.

laborales;¹⁷ como estrategias que utilizaron por las participantes, tanto para afrontar los períodos cesantes como para lograr la consecución de un empleo, las que finalmente logran mejorar la capacidad de empleabilidad y condicionan la valoración que hacen del trabajo, del programa y de su capital social.

Antonia: *Antonia es caleña, actualmente es auxiliar de servicio al cliente en una reconocida clínica de la ciudad, tienen 32 años, es madre soltera, vive con su familia paterna y toda su vida laboral ha transcurrido en Cali.*

En 1997¹⁸, cuando inició su vida laboral, Antonia tenía 16 años, cursaba el último grado en el colegio. Por iniciativa propia, solicitó a su padre que le contactara con unos amigos de la familia, quienes tenían una tienda de discos compactos, para que le permitieran trabajar durante las temporadas de vacaciones (en junio y diciembre). En esta tienda trabajaba en ventas, no le pagaban las prestaciones sociales y la destinación del dinero que ganaba eran sus gastos personales, pues en ese entonces Antonia no aportaba en la casa.

Después de graduarse del colegio, en 1999, inició sus estudios de pregrado en psicología, se matriculó en la Universidad San Buenaventura de la ciudad de Cali, institución en la que cursó cinco semestres que su padre financió, él contaba con unos semestres de ingeniería mecánica, no obstante, para esa fecha desempeñaba una actividad económica como independiente, que le permitió apoyar el proyecto educativo de Antonia, pues era propietario de dos vehículos de servicio público (taxi). Por algunas complicaciones financieras de la familia, debió retirarse de la universidad en 2001. Para ese entonces, continuaba viviendo con su padre, sus abuelos y sus tías, reconoce que fueron ellos quienes le ayudaron en la consecución de su primer empleo formal. Estableció contacto con una amiga de la familia y por medio de ella logró vincularse a una cooperativa, pero como no tenía la experiencia y tampoco los conocimientos administrativos que su nuevo trabajo le exigía, se apoyó en sus compañeras de trabajo para aprender sobre las actividades administrativas de la empresa; logró adquirir experiencia en el cargo de auxiliar de servicio al cliente, este trabajo le permitió ampliar su red social, conoció a gerentes de empresas, operarios y empleados de todo tipo, y logró independizarse. A pesar de que se sentía a gusto en el trabajo, renunció porque se le presentó la oportunidad de trabajar en una empresa con más trayectoria en el mercado, en la que podía ascender y adquirir mayor capacidad técnica en asuntos administrativos. Permaneció vinculada un año a su primer empleo, luego, decidió vincularse a una Caja de Compensación Familiar y aceptar una oferta

¹⁷ Las competencias se entienden como el conocimiento, capacidades y habilidades de un tipo específico que contribuyen a un grupo abierto de actividades laborales.

¹⁸ La flexibilización de contratos laborales mediante ley 50 de 1990 se da para soportar un contexto de apertura económica. Posteriormente, la ley 100 de 1993 reestructura el sistema de seguridad social de salud, pensiones y cesantías.

laboral temporal, que tenía como condición cubrir una vacante por licencia de maternidad de una auxiliar operativa de esa organización, oferta de la que se enteró por medio de un amigo de la familia.

Después de tres meses, tuvo la opción de quedar vinculada como auxiliar operativa y firmó un contrato a tres meses, para trabajar en el área de registro y aportes, su función principal en este nuevo cargo consistía en digitar formularios de afiliación y alimentar la base de datos con las novedades de las empresas afiliadas. Tres años más tarde, en 2007, apadrinada por el jefe del área (amigo de su familia), fue ascendida a analista de recaudo y facturación; como no le ofrecieron la capacitación adecuada para el cargo, su desempeño en las actividades asignadas no fue el mejor. Reconoce que no tenía los conocimientos que el cargo requería, y con mucha dificultad lograba cumplir con todas las actividades encomendadas. Consciente de la situación, en varias ocasiones solicitó apoyo a su jefe y a sus compañeros, quienes no se lo brindaron. Además, las actividades del cargo le demandaron tiempo extra que la organización no compensaba.

Durante el año que permaneció en ese cargo, cometió muchos errores y eso repercutía directamente en las empresas afiliadas, dado que los constantes errores e inoportunities en la captura de los aportes hacían que las empresas presentaran quejas por moras de facturas ya canceladas, lo cual era reprochado por su jefe inmediato, que vigilaba muy de cerca las responsabilidades que le habían asignado. Por todos estos inconvenientes, la empresa decidió despedirla, de tal manera que fue liquidada e indemnizada. Antonia reconoce que este empleo fue el más significativo en su vida laboral, por el tiempo que permaneció en el mismo, y por la curva de aprendizaje que obtuvo, pese a las dificultades que se le presentaron¹⁹. Seis meses después, ingresó como auxiliar administrativa en el área de facturación en una clínica de tercer nivel, donde no contaba con las garantías necesarias, como ella misma lo señala: "ese trabajo nada que ver". No le pagaban a tiempo, tampoco pagaban la seguridad social y no compensaba el tiempo extra, que en algunas ocasiones demandaba sus labores, motivo por el cual tomó la decisión de retirarse. Sin embargo, por esos días se enteró de su embarazo y tuvo que postergar el retiro porque su pareja no contaba con los recursos suficientes para financiar los gastos del mismo. Una vez culminó el período de la licencia de maternidad, renunció. Durante su embarazo, vivió en la casa paterna del padre de su hijo, debido a que el vínculo con su familia se había roto cuando se enteraron de su estado, pues la relación con su compañero sentimental no era bien vista, porque consideraban que él no tenía las condiciones económicas para sostener a una familia.

¹⁹ Las competencias para la empleabilidad se hacen visibles en la forma como procede para conseguir un empleo y permanecer en él.

Cuando su hijo nació, se hizo cargo exclusivamente del cuidado del mismo. Para ese entonces, la relación con su pareja no era la mejor, sufrió maltrato físico y psicológico. En 2010, decidió adquirir independencia económica y ganar dinero ejerciendo actividades informales como la venta de ropa y productos de belleza entre sus amigos, a quienes había conocido en las empresas donde había trabajado antes. Mientras ejercía esta actividad informal, dejaba a su hijo con los abuelos. En 2011, termina el vínculo conyugal con el padre de su hijo y vuelve con su familia. Además, se vincula laboralmente como secretaria de un médico especialista. Sobre este trabajo, Antonia asegura que era una empresa “chiquita”, tenía un mal manejo administrativo y nunca se sintió conforme, por lo que nunca dejó de repartir hojas de vida. Después de seis meses, cuando decidió retirarse, dieron por terminado su contrato, manifestando que no cumplía adecuadamente con sus actividades laborales. Con una indemnización precaria y la responsabilidad de mantener a su hijo, Antonia queda desempleada; sus primeros períodos cesantes oscilaban entre uno y seis meses, sin embargo, en este último tuvo mayor dificultad para conseguir un empleo a pesar de que su búsqueda fue activa. Entonces, para soportar sus finanzas, volvió a la informalidad, se asoció con una prima quien le financió los productos de belleza que ella comercializaba, en cuanto a la seguridad social en salud para su hijo (lo que más le preocupaba) estaba a cargo padre del niño, sin embargo, los pagos no eran continuos y ante una emergencia corría el riesgo de que no lo atendieran.

A pesar de que conocía el Programa FONEDE hacía más de cuatro años, no lo utilizó porque no cumplía con los requisitos²⁰. Ahora, con una persona a cargo, hace las averiguaciones en las instalaciones de la Caja de Compensación, presenta la documentación requerida para que se le adjudique el subsidio y un mes después, cuando revisó en internet, aparecía en el listado de beneficiarios del programa. Al día siguiente, es llamada para asistir a una reunión informativa que se impartía a quienes eran aceptados como beneficiarios del programa. En la reunión, le explicaron sobre los beneficios, según ella el programa entregaba un subsidio de 180.000 pesos²¹, y le informan los horarios para asistir a las capacitaciones, después de la inducción comprende que para ser beneficiaria del programa no debía tener ninguna vinculación activa en el régimen de protección social, "debes estar retirado de todo", porque le harían una vinculación especial a la entidad promotora de salud, lo cual le pareció muy importante porque su hijo estaría afiliado y podría llevarlo a los programas de promoción y prevención; además le quedó claro que el beneficio se entregaba por una sola vez en la vida y que certificarían la formación laboral del curso al cual la habían inscrito.

²⁰ Estos requisitos se relacionaron en la página 8 de este documento.

²¹ Para el año 2012 el monto asignado en bonos de alimentación era de \$ 133.000 a los cuales se le deducía la cuota de seguridad en salud de \$ 67.000, el valor asignado para dichos bonos corresponde al 12.4% del S.M.L.V para ese año y se entregaba en cuotas iguales un período seis meses.

Alterna las capacitaciones con sus actividades laborales informales, debe asistir tres veces por semana, utiliza las capacitaciones para eludir la insatisfacción e inseguridad que le generaba estar desempleada, lo que le permitía interactuar con otras personas; y a nivel técnico para recordar algunas cosas como redactar una carta, hacer una hoja de vida, prepararse para presentar una entrevista y potencializar actitudes personales que le podían ayudar a vincularse laboralmente de una forma más ágil. También tiene el espacio para ingresar su hoja de vida en las bolsas de empleo, y al comparar las condiciones socioeconómicas con las de algunos de sus compañeros, se siente afortunada por tener mayores conocimientos en herramientas informáticas. Durante su permanencia en el programa la cual fue más corta de lo que se imaginó, trató de ayudar a sus compañeros en lo que más pudo, sin embargo, no conserva contacto alguno con las personas que conoció. Mientras cursaba las capacitaciones, por medio de una amiga, conoció de una oferta laboral en una reconocida clínica de Cali, presentó su hoja de vida y dos entrevistas más que exigía el proceso de selección. Por su experiencia en el sector, fue contratada y decidió suspender el subsidio, del que había disfrutado por un período de tres meses y se retiró, manifestando: “Algo que sí recuerdo bien es que el subsidio al desempleo solamente te lo dan una vez en la vida, creo que por seis meses, eso significa que yo sólo utilicé tres meses de mi subsidio y dios no lo quiera yo llego a quedar sin empleo me puedo postular nuevamente por el resto de meses que tengo acumulados, que serían los tres restantes, porque yo estuve tres”.

Le hubiese gustado presenciar los cursos de emprendimiento: “porque cuando he estado sin empleo siempre trabajo como independiente”. En cuanto al subsidio que recibió, manifiesta que fueron de mucha utilidad los bonos con los compraba la leche y los pañales para su hijo de un año y medio. Para ella era muy vergonzoso pedirle dinero a su familia para comprar los implementos de aseo personal; por eso el subsidio de alguna forma le daba algo de independencia económica.

En la actualidad, continúa viviendo en la casa de sus familiares, quienes le ayudan con el cuidado de su hijo, presentó una demanda de alimentos en contra de su ex compañero sentimental. Desea seguir estudiando, pero encuentra grandes obstáculos financieros. Aunque no dio montos de su salario, sí manifiesta que no es suficiente para cubrir los gastos ella y de su hijo.

Alana: *Alana actualmente es auxiliar administrativa en una caja de compensación de la ciudad de Cali, tiene 47 años, es soltera y vive con su madre y un hermano en el norte de la ciudad, en un apartamento de su propiedad. Es la cuarta de seis hermanos y toda su vida laboral ha transcurrido en esta ciudad.*

Cuando inició su vida laboral, en 1987, vivía con su madre, y sus hermanos, a pesar de que su padre no convivía con su madre, financiaban los gastos de la casa junto con sus hermanos mayores, ella tenía 18 años, cursaba el último grado en el colegio. Su primer trabajo consistía en cubrir las vacaciones de las compañeras de trabajo de su hermana, en un almacén de ropa que tenía sus instalaciones en el centro comercial La 14 – Calima.

En 1990, cuando Alana se gradúa como bachiller comercial decide presentarse a una empresa de empleos temporales²², donde llegó gracias a la recomendación de una prima; quien actualmente es gerente de Red Multicolor. En la entrevista, únicamente le preguntaron por su vida personal, su familia, y su nivel educativo, no le hicieron pruebas técnicas ni de competencias y al día siguiente fue llamada para iniciar labores en Cine Colombia SA, empresa en la que trabajaría por un período de tiempo que recuerda perfectamente: 17 años, 8 meses y 11 días. Cuando inicia su primer empleo formal como secretaria no contaba con experiencia, sino únicamente con los conocimientos que había adquirido en su colegio, el cual tenía énfasis comercial. Tuvo la suerte de contar con buenos compañeros de trabajo, quienes le dieron una completa inducción. Alana vivía con su familia y no dimensionaba los beneficios que más adelante le daría ese empleo; en ese momento, no pensaba estudiar, entonces el dinero que recibía lo utilizaba para aportar en su casa y también para cubrir sus gastos personales, “tenía una vida independiente entre comillas”. Después de ocho meses de laborar por medio de la empresa de temporales, ella junto con todos sus compañeros de trabajo, fueron vinculados directamente por Cine Colombia SA. Para ella, este cambio en ese momento no tuvo relevancia, pues estaba muy joven para darse cuenta cómo impactaría en su vida financiera el hecho de estar vinculada directamente por la organización. No sabía por ejemplo, que tenía beneficios extralegales como: primas de vacaciones, primas por antigüedad y algunos beneficios para sus familiares.

En 1992, después de un año de laborar en Cine Colombia SA, tomó la decisión de estudiar una carrera tecnológica en sistemas de información y se matriculó en la Fundación Centro Colombiano de Estudios Profesionales (FCECEP). Cuando la empresa empieza a expandirse, le ofrecen ocupar el cargo de coordinadora de ventas, cuya función era promocionar y vender películas para las salas de cine de las ciudades pequeñas, además de coordinar los servicios de alquiler de salas para eventos (actividad adicional por la que no era remunerada). En esa labor le iba muy bien y se sentía conforme ejerciéndola. En 1995 ya había obtenido su título como tecnóloga en sistemas de información. Vivía con su hermana mayor y su mamá, y decidió entonces, iniciar su primer proyecto de vivienda. En asocio con su hermana compró un

²² En cuanto a las EST (Empresas de Servicios Temporales), nacieron con la Ley 50 de 1990 y posteriormente, mediante la expedición del Decreto 4369 de 2006, se reglamentó el ejercicio de su actividad.

apartamento en el norte de la ciudad, el cual tuvo que entregar en “dación en pago” porque las cuotas eran imposibles de pagar²³. Después de tres años, adquiere un nuevo apartamento por medio de una Caja de Compensación Familiar, para ello, hizo un ahorro programado y después de que se le adjudicara el subsidio de vivienda, realizó el papeleo para obtener un crédito hipotecario a diez años, las cuotas también eran altas, sin embargo, con las horas extras, los recargos nocturnos y dominicales²⁴ ajustó sus ingresos para cumplir con sus obligaciones financieras.

La empresa continúa con las reestructuraciones e inician los recortes de personal, y en 2000 cuando la empresa incursionó con las salas de cine en los centros comerciales de la ciudad, para no ser despedida como muchos de sus compañeros, aceptó el cargo de coordinadora de comidas en las nuevas salas de cine de un centro comercial. Este nuevo cargo y la posibilidad de seguir vinculada con la empresa se debió a que había establecido una muy buena amistad con uno de los socios de la empresa. Sin embargo, el cambio de cargo también implicó cambios en las jornadas de trabajo, tenía que permanecer en las salas de cine todos los días de la semana hasta altas horas de la noche, razón por la cual se vio afectada su vida social, con su familia, con sus amigos, y su pareja, además le impidió matricularse en la universidad para continuar con sus estudios.

Por las responsabilidades financieras que había adquirido con su proyecto de vivienda trabajó como coordinadora de comidas, por seis años más, para esta época ella hacía parte de una minoría de empleados con beneficios extralegales. En noviembre de 2007, las acciones del Ingenio Mayagüez fueron adquiridas por el Grupo Santo Domingo, y ella fue solicitada en las oficinas administrativas. El día de su despido trabajó como todos los días, y en horas de la tarde fue llamada para ponerla en conocimiento de la decisión unilateral que había tomado la empresa respecto a su contrato, hecho que le produjo sentimientos encontrados, pues al mismo tiempo que le causó disgusto no haber recibido la noticia con la antelación suficiente para prepararse y afrontar el desempleo, se sintió aliviada, porque aunque no se sentía aburrida en su trabajo por las buenas relaciones que mantenía con sus compañeros, estaba agotada por las jornadas extenuantes y la poca disponibilidad de tiempo que tenía para realizar sus proyectos personales. Firmó la carta de notificación de despido, con su justa indemnización, lo que ella siempre había querido. Cuando les comentó a sus hermanos de lo sucedido, ellos manifestaron no estar de acuerdo con la decisión adoptada por la organización y la orientaron para que

²³ La cartera vencida de vivienda que alcanzó niveles de alrededor de 25% de la cartera de vivienda total. Cabe señalar que la cartera total representó un crecimiento desproporcionado debido al incremento de las cuotas reales que estaban atadas a la tasa de interés. Este hecho se vio acompañado de la caída de los precios de los inmuebles, y del incremento del UPAC. Posteriormente es sustituido por el UVR.

²⁴ La reforma laboral (ley 789 de 2002) extendió la jornada de trabajo diurna hasta las 10 de la noche y redujo los recargos en las horas extras por días festivos y dominicales.

iniciara un proceso legal en contra de la empresa, pero ella dijo que “No quería llegar a los 50 ligada al trabajo y sin una vida personal”. Todo quedó así.

Después de tres meses de un merecido descanso, y con las cuotas del crédito hipotecario cubiertas por un seguro (por su condición de desempleada), en junio de 2008, a través de un amigo suyo, se enteró de FONEDE. Inicialmente, pensaba que no cumplía con las condiciones que el programa exigía, pero el hecho de ser jefe de hogar le permitió ingresar, es así como diligenció la documentación para vincularse, presentó una carta de solicitud, el formulario de ingreso y la certificación de su despido. Después de 45 días, apareció en los listados de las carteleras de la CCF, donde se publicaban los subsidios adjudicados a los beneficiarios del programa. Posteriormente, la citaron a una reunión en la cual le explicaron sobre los beneficios del programa. Le darían un subsidio de un salario mínimo y medio repartido en cuotas iguales durante seis meses²⁵ y una capacitación de 165 horas. La capacitación tenía carácter obligatorio, y comprendía los siguientes cursos: motivación, etiqueta y modales, empleabilidad, y uno más largo de emprendimiento donde existían tres electivas (TIC's, zapatería y panadería). Para acceder a dichos cursos y al subsidio, debía estar sin vinculación activa en caja de compensación, en la EPS y en el Fondo de pensiones.

La capacitación le sirvió para actualizarse y para dispersar sus pensamientos. Durante esos meses, no tenía una ocupación concreta y le gustó saber de la existencia de un programa que reconocía su condición de desempleada, así que decidió aprovecharlo. Por su trayectoria laboral, le sirvió el curso de sistemas, pero también le enseñaron cosas que ella ya sabía, como por ejemplo, cómo sentarse, cómo vestirse, cómo hablar, cómo presentar una hoja de vida, cómo saludar; también la inscribieron en un curso de motivación personal. Aunque el contenido de los cursos no resultaba novedoso para ella, podía ver que a muchas personas de su grupo sí les servía. Después de seis meses, le entregaron una certificación de 165 horas en formación laboral. Además, utilizó los bonos del subsidio para completar el mercado para su casa, en la que actualmente vive con su mamá.

Alana también se matriculó, con su hermana, en un curso de contabilidad sistematizada que ofrecía la Universidad Libre los sábados, mientras que en las noches estudiaba en el SENA, gestión de la calidad total (ISO 9001). Por otro lado, también ingresó su hoja de vida en las bolsas de empleo virtuales, y entregó algunas otras a sus conocidos. Gracias a la ayuda de su profesora de contabilidad y a los conocimientos que obtuvo en el curso, pudo trabajar por horas, con una contadora independiente; ganaba muy poco, pero el dinero le era de mucha

²⁵ Para el 2009 el monto asignado por FONEDE para los bonos de alimentación era de \$124.000. Recibió el total del beneficio porque a pesar de no tener vinculación al régimen de protección en seguridad en salud, tenía tres meses de servicio de urgencias por haber cotizado más mes de tres años continuos. Esto representaba el 25% del S.M.L.V para ese año.

utilidad para suplir algunas necesidades en su casa. En noviembre de 2009, fue contactada por una empresa que le ofrecía un cargo como auxiliar administrativa, se presentó a la entrevista, realizó algunas pruebas técnicas para el cargo y en su última entrevista la psicóloga le habló sobre el salario y las funciones que tendría que desempeñar, ella aceptó manifestando que necesitaba el trabajo para vincularse nuevamente al mundo del laboral y darse a conocer. Luego, se enteraría que su hoja de vida había sido recomendada en esa empresa por un amigo suyo. Ingresó con contrato a término fijo por cuatro meses, el cual fue renovado en tres ocasiones más, luego, fue contratada indefinidamente. Al principio sintió que contaba con estabilidad laboral, sin embargo debido a varias reestructuraciones internas de la organización, ya no tiene la misma visión. A los 46 años, decide matricularse en una universidad para terminar sus estudios profesionales, ahora en Administración de Empresas, un proyecto que había dejado pendiente. Actualmente, visiona un negocio para trabajar de forma independiente.

Durante su permanencia en Cine Colombia SA, logró cotizar para su pensión por más de 17 años, en su actual empresa continúa haciéndolo y le falta poco tiempo para cumplir con las semanas obligatorias en el fondo de pensiones.

3. Capital social, el amparo ante la inestabilidad laboral

“En el mundo de la nueva empresa, los que prosperan necesitan una densa red de contactos sociales; una de las razones de la existencia de las ciudades globales es justamente que proporciona un territorio local para un funcionamiento en red de relaciones cara a cara.” (Sennett, 2007, 45).

Las condiciones externas del ámbito laboral determinan la capacidad de los individuos para emplearse y exigen en los sujetos respuestas inmediatas para adaptarse a los contextos móviles del mundo del trabajo, haciéndolos responsables de sus trayectorias laborales e impulsándolos a establecer estrategias para encontrar rápidamente un empleo que les permita disminuir sus niveles de incertidumbre. Por esta razón, las condiciones socioeconómicas de los individuos, sus niveles de empleabilidad, su capacidad para adaptarse a las nuevas condiciones del mercado de trabajo y las redes de apoyo a las que acuden como pilares para afrontar su condición de desempleo, son los aspectos que se analizarán a continuación.

3.1. Afuera está difícil²⁶: precarización y flexibilización laboral

En las relaciones de trabajo de las dos informantes, se observa claramente la flexibilización laboral: fueron contratadas por empresas de empleo temporal, despedidas por no cumplir con el

²⁶ Se extrae de conversación sostenida con un empleado, el día de 13 de marzo de 2014 en Cali (diario de Campo: 3).

perfil requerido por las organizaciones, firmaron contratos por períodos de corta duración; los cuales oscilaban entre los tres y cuatro meses. En el caso de Antonia, su condición de madre soltera, la hace aceptar cualquier empleo sólo para obtener la cotización de seguridad social en salud para su hijo y no depender económicamente de su familia paterna; en Alana, la situación no es tan diferente, es soltera pero su madre depende de los ingresos que ella pueda generar, y pese a que tiene experiencia en cargos de nivel medio, “para darse a conocer” vio la necesidad de aceptar un trabajo como auxiliar administrativa, en el cual devenga un salario inferior al que estaba acostumbrada y se siente amenazada por las constantes reestructuraciones que hace la empresa para adaptarse a la dinámica del mercado.

Este escenario refiere la necesidad que tiene Alana de vincularse nuevamente al mundo del trabajo, para establecer relaciones de mutua ayuda que le aseguren nuevamente un empleo “estable”, no por las condiciones que le conceda la dinámica del mercado laboral, sino por la red social que logre construir en el interior de la nueva organización. La tensión que le genera la inestabilidad laboral, y aunque no lo menciona abiertamente en su discurso, el hecho de acercarse a una edad en la que para ella será difícil encontrar un nuevo empleo, hace que prefiera desarrollar un plan de negocio para crear una microempresa que le asegure los derechos que históricamente han estado inherentes en el trabajo.

También es evidente la precarización del trabajo; las condiciones laborales que mencionan los relatos, dan cuenta del tiempo dedicado a actividades adicionales no remuneradas, de los incumplimientos en las garantías de protección social definidas por el Estado, de las jornadas que exceden las horas reglamentarias y de salarios que no suplen sus necesidades básicas; lo que en efecto obligó a Alana a cubrir con horas adicionales (horas extras y dominicales) los gastos en los que incurrió para realizar sus proyectos personales. En el caso de Antonia, sentía grandes incertidumbres porque su salario y su seguridad social no eran pagados a tiempo.

Esta realidad permite concluir que si bien, Alana en su trayectoria laboral de veinticuatro años había gozado de una aparente estabilidad, ésta iba en contraposición con sus interacciones sociales y generaba insatisfacciones de tipo laboral, precisamente porque las condiciones de trabajo le obligaban a permanecer más tiempo del estipulado en la empresa, lo cual terminó por agotarla y la llevó a aceptar el despido. Mientras tanto, Antonia aún cree que los constantes errores presentados en las actividades laborales en una de las organizaciones, se debían más a su incapacidad para hacer bien las tareas encomendadas que a la sobrecarga laboral: *“sí, tuve unos inconvenientes en el cargo nuevo que tenía y pues eso fue un desempeño que me quemé donde siempre dije no pude”*²⁷

²⁷Se extrae de la entrevista realizada en Cali el día 22 de abril de 2014 a Antonia.

La estabilidad laboral de Alana fue relevante a nivel económico, le ayudó a superar una crisis financiera de un crédito hipotecario impagable, adquirió un apartamento a través de un préstamo que difirió en 120 cuotas (diez años), le permitió estudiar una carrera tecnológica, e inscribirse nuevamente en la universidad para terminar sus estudios de pregrado y le posibilitó cotizar de forma constante para su seguro de pensiones, lo que en el tiempo le representará en cierta medida, condiciones dignas para su vejez. Antonia, por el contrario, está sumergida en la incertidumbre y la aleatoriedad de una vida laboral despojada de los derechos que el trabajo garantizaba a los individuos algunas décadas atrás y con el espejismo de un empleo estable. Es de esta manera precisamente como terminan los relatos. El problema que estas mujeres revelan no es el del desempleo o la desocupación, sino el de la precarización del trabajo, que vulnera la vida de los individuos y los confronta con las nuevas dinámicas del mercado, que los requiere más dinámicos, más versátiles y capaces de tolerar situaciones imprevisibles, y al mismo tiempo los envuelve en lo que Richard Sennett definiría como “el tercer déficit social” que es la desaparición de cualquier compromiso establecido en el pasado y/o enfocado hacia el futuro entre la institución y los sujetos, produciendo un debilitamiento de la confianza y la lealtad mutua, necesarias para cualquier construcción duradera, personal o colectiva (Sennett, 2005: 63).

Para concluir sobre este punto, los escenarios expuestos refieren la acertada calificación que da Rosanvallon a los nuevos individuos, para los cuales la relación con el tiempo está supeditada a las condiciones económicas de cada uno. Es decir, son “individuos de capital” y no perciben el tiempo como una carrera que asegura el progreso profesional, sino como algo incierto estrechamente ligado a la dinámica del mercado. Esto es producto de la implementación de las políticas neoliberales, que ante la ausencia del Estado, exige cada vez más al individuo la responsabilidad de su propio devenir. En este sentido, llama la atención cómo las dos entrevistadas prefieren establecer contratos laborales con empresas sólidas, modernas y de gran trayectoria, con el fin de asegurar un oportuno pago de su salario y de los servicios de seguridad social a los que tienen derecho. Paradójicamente, relacionan la estabilidad económica de estas grandes empresas con su propia estabilidad laboral (Rosanvallon, 2003: 35), y al mismo tiempo se niegan la posibilidad de establecer vínculos de filiación con los demás participantes del programa quienes se encuentran en su misma condición. Es claro, que detrás de la “solidez empresarial” lo que existe es una representación del capital social, pues es de crucial importancia acceder a un gran red de vínculos de mutuo interés que no las excluya del sistema laboral.

4.2. Un Fondo para los desempleados

El esquema de protección al desempleado de Colombia cuenta con dos dimensiones, la primera, busca la protección en el puesto de trabajo (con indemnizaciones por despidos), fue creada con la Ley 50 de 1990, y la segunda, regulada por la ley 789, tenía a su vez dos diseños; un Fondo administrado por las CCF, el cual otorgaba un beneficio económico (destinado a cubrir la

seguridad social en salud y entregar bonos para alimentación) y un sistema de capacitación que pretendía incentivar la inserción laboral; pero no constituían un seguro sólido que garantizara ingresos a los trabajadores durante sus períodos cesantes. La segunda dimensión de este mecanismo no se concebía como un derecho inalienable del trabajo, de institucionalidad solidaria, sino como un auxilio que hacía parte de los beneficios que ofrecían las CCF y no el Estado; esta última percepción, tal y como se mencionó anteriormente, es el resultado de un proceso de neoliberalización de las políticas públicas, que precariza las sociales y asistenciales, cediéndolas a terceros (privatizándolas) y sometiendo a la mercantilización (Montaño, 2003: 253). El gobierno ha delegado a estas instituciones, la responsabilidad social que tiene con la población trabajadora, convirtiendo en “ayudas” o en su defecto en servicios comerciables, las obligaciones adquiridas con la sociedad civil.

En otros países como Francia y España y en algunos latinoamericanos, el método por excelencia para atender la problemática del desempleo involucra un componente económico de subsidio hasta del 100% del salario que devengaba el trabajador al momento de quedar desempleado, otro de capacitación y un último que propone espacios de sociabilización; algunos ejemplos de este tipo de programas son: RMI-Ingreso Mínimo de Inserción; en Francia y España, los llamados Seguros de Desempleo; en países de América Latina como: Argentina y Chile. Ante estos ejemplos FONEDE tenía una estructura incipiente, poco sólida y precaria, que no se ajustaba a las necesidades de la población; las cuales pueden llegar a ser muy diversas debido la relación directa con la su historia laboral. Por lo tanto, las capacitaciones muy uniforme y rígida carecían de los instrumentos adecuados para atender lo que era y sigue siendo la realidad del mercado laboral, la precarización del trabajo y los altos índices de desempleo y desocupación laboral.

La inestabilidad y precarización que atravesaba la vida laboral de las informantes las confrontó con el desempleo. Alana experimentó su primera y única experiencia como desempleada a finales de 2008 (después de trabajar en una organización por más de 17 años, fue despedida sin justa causa e indemnizada), después de un mes de su despido se postuló para recibir el beneficio de FONEDE. Por el contrario, cuando Antonia cumple con los requisitos para ingresar al programa, suma tres períodos de desempleo a su trayectoria laboral y espera más. Esta situación permite evidenciar que para Antonia no está lejana la posibilidad de experimentar nuevamente el desempleo, y su expresión refleja que de alguna manera, puede sentirse protegida en su siguiente período cesante, únicamente por tres meses más. Esto es porque el beneficio sólo se entregaba una vez en la vida, lo que no es consecuente con la dinámica del mercado laboral, cabe hacer énfasis en la trayectoria laboral de Antonia, quien se ha empleado, por lo menos en cinco organizaciones distintas y estuvo expuesta a tres periodos de desempleo, en los cuales su mayor soporte siempre fue su red social (amigos, familia, compañeros de trabajo, jefes). Cuando se

refiere al FONEDE, minimiza cualquier tipo de beneficio puesto que no contribuyó a mejorar sus habilidades para emplearse.

FONEDE recibió a estas dos beneficiarias en períodos distintos, y les otorgó los mismos beneficios, tanto de apoyo económico como de capacitación, lo cual permite concluir que durante los 10 años de operación, no hubo transformaciones estructurales en sus estrategias. Tal y como se menciona en la primera parte de este documento, los beneficios que ofrece no son asistenciales, esto se puede evidenciar en los temas propuestos en los cursos; que “animan” al intervenido a movilizar sus iniciativas para la consecución de un empleo, en el tiempo destinado a las capacitaciones; que no exceden los seis meses y en el monto de los beneficios económicos que correspondían, en el primer caso al 12% del salario mínimo legal vigente y en el segundo al 25%.

Por la precaria indemnización que recibe Antonia antes de vivir su experiencia como beneficiaria del programa, manifiesta que los bonos para alimentación y la afiliación a seguridad social fueron de vital importancia, porque le permitieron comprar elementos básicos para la manutención de su hijo y asistir a los controles de promoción y prevención para la primera infancia ofrecidos por su Empresa Promotora de Salud, quizás por esta razón, después de dos años, recuerda una cifra mayor a la que realmente recibió por este concepto. Alana por el contrario, no solicitó el beneficio de afiliación a salud, pues una de las preferencias que le daba haber trabajado más de tres años continuos era el acceso a la protección social en salud para ella y su madre; hasta tres meses después de su despido, esto le permitió recibir un subsidio por un monto más alto, con el cual cubría una proporción mínima de los gastos de su casa. Ahora bien, para tener en cuenta la mirada de quienes estaban empleados, este beneficio económico, les resultaba precario y hasta denigrante. De manera que la realidad de cada uno los sujetos determinó la importancia del subsidio de FONEDE.

En el caso de Antonia, debido a que el subsidio no le ofreció el soporte económico para dedicarse plenamente a la búsqueda de un nuevo empleo, durante el tiempo que permaneció en el programa, efectuó trabajos ocasionales como venta de ropa y de productos por catálogo. Una vez más se pone en evidencia que en su mecanismo de protección social que la libra de la desprotección y equilibra sus niveles de incertidumbre la red social resultaba concluyente. Por el contrario, la otra entrevistada no vio la necesidad de trabajar mientras asistía a las capacitaciones, pues la indemnización que recibió le daba un parte de tranquilidad y se tomó el tiempo necesario para asistir al programa e iniciar por su cuenta nuevas capacitaciones de formación para el trabajo, sin embargo, también tendría un empleo ocasional como auxiliar contable. En esta mujer se expresa la intranquilidad de ver pasar el tiempo en la misma situación, los gastos continúen y lo que fue su soporte económico se reduzca con el paso del tiempo.

A pesar de que las condiciones socioeconómicas en las beneficiarias son muy diferentes, sus opiniones sobre experiencia en las capacitaciones no lo son. Por ejemplo, manifestaban que en este espacio podían eludir la insatisfacción e incertidumbre que les generaba la condición de desempleo, para olvidar por un momento las responsabilidades económicas que estaban soportadas en un trabajo que ya no tenían. Se logra evidenciar que, a través de las charlas de motivación, las capacitaciones terminan mitigando la ansiedad individual que padecen los sujetos ante falta de los recursos que les proporciona el empleo. De los tres cursos técnicos que se ofrecían en la capacitación, las beneficiarias se inscribieron en el de sistemas de información, del que manifestaron, les sirvió únicamente para actualizarse. No obstante, las dos ultimaron que para muchos de sus compañeros sí fue muy valioso haber participado en el curso, porque carecían de los conocimientos que para ellas ya eran habituales.

Las dos entrevistadas también coincidieron, cuando manifestaron que usaron el programa como una opción para vincularse a una red social más formal que pudiera facilitarles la búsqueda de empleo u ofrecerles oportunidades laborales en las empresas aliadas, sin embargo, no configuraron relaciones interpersonales estrechas o vínculos sociales a largo plazo con otros beneficiarios, el programa tampoco influyó directamente en la inserción que las dos lograron a sus actuales trabajos, ni ofreciéndoles vacantes, ni cualificándolas para alguna labor específica, pero sí las orientó en sus estrategias para la consecución de un empleo, puesto que les permitió recordar las rutas a seguir para ser potencialmente empleables. Lo dicho tiene mucho que ver con el nivel educativo de las informantes, con el tipo de trabajo que realizan y con su experiencia laboral, pues las empresas para las cuales han trabajado, pertenecen al sector de servicios, lo que sin duda ha permitido que desarrollaran habilidades tanto en el manejo de las herramientas informáticas como el del lenguaje verbal y no verbal para con las personas. En tal sentido, en su vinculación con el mundo del trabajo, la red social fue determinante, más que las competencias que se estaban entrenando en los cursos; las que básicamente estaban relacionadas con el comportamiento (etiqueta, modales).

En cuanto a los requisitos que debieron cumplir para acceder a los beneficios, en los dos relatos es recurrente la desprotección total al sistema de seguridad social integral, “debes estar retirada de todo”²⁸. Es decir, no debían tener acceso a ningún beneficio de protección que ofreciera el Estado y una vez se vincularon, les ofrecieron únicamente afiliación a seguridad en salud. No hay duda de que las incipientes estrategias de FONEDE no se pueden comparar con las de un Seguro de Desempleo, motivo por el cual, en 2013, el gobierno resignifica los alcances de este Mecanismo de Protección al Desempleado. El nuevo programa FOSFEC, le apuesta a tres grandes estrategias: la primera, es una agencia de empleo, que se encarga de perfilar a los

²⁸ Se extrae de la entrevista realizada en Cali el día 22 de abril de 2014 a Antonia.

desempleados y mediar en la consecución del empleo; la segunda, tiene que ver con la afiliación a la seguridad social en salud y en pensión, y una tercera que tiene que ver con un seguro individual (no solidario) para el desempleo; el trabajador deberá entonces, responsabilizarse de una cotización voluntaria para asegurar una entrada económica en su período de desempleo²⁹. A través de este tipo de mecanismo se evidencia que el Estado cada vez se aleja más de las obligaciones sociales adquiridas con el trabajador y lo responsabiliza de un futuro incierto.

4.3. Amigos, jefes y compañeros de trabajo: relaciones laborales para la empleabilidad

Debido a la incapacidad del FONEDE para generar espacios de sociabilización que permitieran a las dos entrevistadas mejorar las capacidades de empleabilidad, se ve la necesidad de indagar más sobre las estrategias que utilizaron a la hora de emplearse; como resultado se obtiene que la más eficaz de todas es la red social. Su capital social es determinante, a continuación se entrega información puntual de los hallazgos.

El relato de Alana describe un período de tiempo de veinticuatro³⁰ años, en el que se puede evidenciar un proceso histórico de reformas laborales que inicia en 1990, con la ley 50, y termina en 2002 con la ley 789. Se vincula a su primer empleo, a través de una EST³¹. Cuando se formaliza la flexibilización del mercado de trabajo en Colombia, sumaba doce años a su trayectoria laboral. Lo que explica, la evidente estabilidad laboral de su trayectoria, a diferencia de Antonia, quien hizo su inserción en el mundo del trabajo en 2002.

En los relatos laborales de estas dos mujeres se expresa la gran habilidad para relacionarse con el entorno laboral. En otras palabras, para permanecer vigentes en un mercado de trabajo; en el cual las tasas de desempleo evidenciaban el debilitamiento del aparato productivo, se hacía necesario dotarse de herramientas que posibilitaran la empleabilidad. Entre los factores que impactan significativamente las capacidades de empleabilidad de las entrevistadas, se cuentan: la adquisición de los conocimientos necesarios para un cargo específico, la interacción adecuada con sus compañeros de trabajo y el establecimiento de buenas relaciones con sus jefes³². Alana por ejemplo, pese a las constantes reestructuraciones y a los recortes de personal, logró permanecer más de seis años en una de las organizaciones donde laboró, gracias a la ayuda de su jefe y de los socios de la organización.

²⁹ Datos suministrados por el coordinador de las capacitaciones del programa FONEDE –Comfenalco Valle, en entrevista realizada en Cali el día 16 de mayo de 2014.

³⁰ Tomando como referencia el año actual 2014.

³¹ Figura empresarial creada a partir del a ley 50 de 1990.

³² Robert Castel, dice lo siguiente respecto a estas relaciones: “relaciones que hacen posible la concentración de un contrato de intercambio recíproco que puede [...] podrían ser provisionales o definitivas en función del carácter transitorio o permanente de la relación de desigualdad” (2001: 238).

El párrafo anterior revela la realidad de la siguiente definición sobre empleabilidad: “la condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado laboral, que revela los recursos del trabajador y su capacidad para utilizarlos”. Lo que implica la aprehensión de objetivos móviles, así como aprender a usar el conocimiento en el desarrollo social y humano a través del trabajo; esto refiere una construcción social evolutiva y dinámica, no un atributo aislado o exclusivo de los individuos, que está ligada a otros requisitos cada vez más exigidos como son la calidad de vida y del trabajo como derechos sustantivos del sujeto (Casalli, citado en Enríquez, y Rentería, 2007: 91).

Hasta cierto punto, usar el conocimiento en el desarrollo social permite a los individuos emplearse de manera más ágil, sin embargo, para lograr la permanencia en un empleo, también es necesario que el trabajador posea competencias intelectuales básicas, técnicas comportamentales, participativas y metodológicas; intrínsecas en las capacidades que trasmite la educación, además, de la habilidad de aplicar estas competencias en diferentes contextos del trabajo, lo que le otorga una gran importancia a la experiencia laboral a la hora de calificar los niveles de empleabilidad, motivo por el cual, es pertinente tener en cuenta la definición más técnica que hace la OIT (Organización Internacional de Trabajo), en relación con las capacidades laborales, puesto que describe la empleabilidad como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan las habilidades de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (Citado por Vargas, 2004:1).

En el caso particular de Antonia, puede verse cómo sin mayor dificultad y gracias a la ayuda de su red social, logra vincularse rápidamente a las empresas, y en sus doce años de trayectoria laboral, se cuentan cinco empleos formales en diferentes organizaciones (ocupando cargos como auxiliar administrativa), no obstante, en su tercer empleo fue ascendida, pero la carencia de las competencias anteriormente mencionadas, le significó el despido.

4.4. Ayuda cercana, otra forma de protección

Es preciso aclarar que las dos entrevistadas, nacieron en Cali y han permanecido durante toda su vida laboral en la ciudad, lo que les ha permitido construir sólidas redes sociales ligadas a sus vínculos familiares que han jugado un papel determinante en los períodos cesantes, lo cual se hace evidente en las situaciones que se describen a continuación.

Los beneficios que otorga el trabajo se expresan en las entrevistadas, cuando le otorgan una importancia relevante a la independencia que logran con éste, sin embargo, como ya se ha

¿Cómo se garantizan las capacidades para la empleabilidad? Una mirada a los beneficios del Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Desempleo FONEDE (2009-2012)

tratado anteriormente, esta independencia inherente al trabajo está relacionada con la inestabilidad del mercado laboral, motivo por el cual los relatos revelan que la red social es el eje central de las estrategias que utilizan las informantes para lograr la consecución de empleo. Es claro que todos los trabajos logrados en sus trayectorias laborales, han sido referenciados por sus familiares y amigos; si bien el mercado no les propició la seguridad de un empleo estable, así como tampoco el Estado, a través del FONEDE les garantizó un período de desempleo en condiciones dignas; sus redes sociales se convierten en los pilares fundamentales que cooperan para vincularlas rápidamente a nuevos empleos y las protege de desafiliación al sistema “es por ello que no existe una sola manera de estar protegidos.” (Dabsd, y Najmanovich, Citado en Castel, 1998:159).

La construcción de capital social entendida como “la suma de los recursos reales o virtuales, de la que se hace acreedor un individuo o grupo en virtud de poseer una red perdurable de relaciones más o menos institucionalizadas de mutua familiaridad y reconocimiento” (Bourdieu y Wacquant, 2005: 178), les ha permitido a estas mujeres apoyarse en sus redes sociales, no sólo para elaborar estrategias en función de su empleabilidad, sino también como fuentes de apoyo económico y moral en situaciones difíciles. Para Antonia, su familia siempre ha tenido un papel determinante en el cuidado de su hijo, esto le posibilitó cumplir con sus obligaciones laborales, que a pesar de no garantizarle un porvenir seguro, sí le ofrece la posibilidad de vivir un presente apacible, además, pudo afrontar su proceso de separación sin mayores inconvenientes e incertidumbres. El soporte familiar para Alana también fue importante; el apoyo de sus hermanos antes de iniciar su vida laboral y cuando quedó desempleada fue fundamental, pues todos cooperaron económicamente para cubrir los gastos que demandaba su madre.

4. Conclusiones

El mecanismo de protección al desempleado utilizado en el país sólo logra, limitadamente, tratar algunas condiciones desfavorables de una parte de la población desempleada, razón por la cual los datos que hacen parte de los indicadores del programa, no ofrecen cifras de cobertura sino de ejecución, que están supeditadas a las apropiaciones de los dineros pagados por los empresarios, por concepto de parafiscales, es por esto que el impacto del programa no se refleja en la reducción de la tasa de desempleo (en 2013, Cali continuó con una tasa del 13.4%³³). Pero más allá de hacer cuestionamientos implacables a las estrategias del mecanismo de protección al desempleado, se sostiene que es importante considerar las necesidades de los beneficiarios para las futuras orientaciones que puedan darse respecto las políticas de inserción laboral. Después del análisis, se evidencia que los beneficios entregados por FONEDE no redimen las necesidades de algunos destinatarios, y que no es suficiente hacer una propuesta de protección al cesante,

³³ Para mayor información ver URL: http://www.cali.gov.co/publicaciones/tasa_de_desempleo_sigue_bajando_en_cali_pub
Fecha de consulta, 17 de mayo de 2014.

cuando las condiciones externas del mercado propician incrementos en las tasas de precariedad y desocupación laboral.

Por otra parte, es claro que el programa no pretende entregar un beneficio de plan asistencial, sin embargo, los beneficiarios conciben el subsidio como un auxilio que hace parte del gasto social de las CCF, que los identifica como sujetos beneficiarios de una política de asistencia social focalizada; la cual revela su importancia de acuerdo con la realidad de los sujetos. Esta situación ocurre porque el subsidio al desempleo no está constituido como un beneficio de institucionalidad solidaria o de seguridad social que se pueda obtener por medio del trabajo. Por tal razón, las entidades privadas mencionadas usan la figura de la “ayuda al desempleado” para lograr mercadeo social y reconocimiento de su marca.

En cuanto a las capacitaciones para la inserción laboral, sí orientaron a los beneficiarios sobre los elementos básicos que se requieren para la consecución de un empleo, puesto que les permitió identificar falencias, aclarar conocimientos y desarrollar acciones sobre las rutas a seguir para que fueran potencialmente empleables, también facilitó a través de las charlas de motivación, un espacio para eludir la insatisfacción e incertidumbre que les genera la condición de desempleo, y ayudó de cierta forma a mitigar la ansiedad individual que padecían ante falta de los recursos que les proporciona el trabajo, pero es importante reconocer que las capacitaciones técnicas no están elaboradas de acuerdo con los perfiles de los desempleados; lo cual es evidente en las entrevistadas, que si bien manifestaron la importancia de éstas, reconocieron que no fueron de mucha utilidad para la consecución de su nuevo empleo, así como tampoco posibilitó soportes sociales que permitieran la construcción de capital social, fundamental a la hora de emplearse.

Los relatos evidencian que las redes sociales son un mecanismo de “protección cercana”, donde se unen solidaridades permitiendo a los sujetos no ser excluidos. Tanto para la consecución de un empleo como para afrontar la carencia de éste, constituyen la estrategia más recurrente en los períodos cesantes de las entrevistadas, mostrando ser más fuertes que las incipientes políticas de inserción del Estado, carentes de cobertura para atender a la gran masa de desempleados que deja la implementación de las políticas neoliberales en el país. En cuanto a las relaciones laborales que se tejen dentro de las organizaciones, también son mecanismos de protección que usan los individuos para permanecer vinculados con el mundo del trabajo, Robert Castel habla de un “contrato de intercambio recíproco”, que puede darse de común acuerdo, pero en el cual siempre existirá una relación de desigualdad.

La capacitación estimula en los beneficiarios la habilidad de establecer buenas relaciones mediante el buen trato y los modales, sin embargo, la población seleccionada para este trabajo ya había desarrollado eficientes destrezas en relación con este aspecto. Puntualmente, los casos

analizados dan cuenta de que la estrategia resulta ser poco efectiva para personas que ocupan cargos de oficina, y que a pesar de cumplir con los requisitos exigidos para inscribirse (que de antemano ya los define como población vulnerable), cuando reciben los beneficios no encuentran en estos una propuesta que incremente sus capacidades de empleabilidad, con mejores resultados que los de su red social. Si se considera que la red social es de gran ayuda para lograr la consecución de un empleo, FONEDE tendría que crear y potencializar una estrategia que incentive espacios para el fortalecimiento de las redes sociales tanto formales como informales.

En relación con las capacidades de empleabilidad, se evidencia que las tres grandes habilidades para mejorar los niveles de empleabilidad de la población con las características definidas en este documento son: las relaciones laborales, las competencias o aptitudes respecto a un cargo específico y la experiencia laboral o carrera profesional; la carencia de cualquiera de estos aspectos puede retirarlos abruptamente del ambivalente e inestable mercado laboral, sin embargo, llama la atención cómo las dos entrevistadas prefieren establecer contratos laborales con empresas sólidas, modernas y de gran trayectoria, con el fin de lograr oportunidad en el pago del salario y los servicios de seguridad social a los que tienen derecho. Paradójicamente, relacionan la estabilidad económica de estas grandes empresas con su propia estabilidad laboral (Rosanvallon, 2003: 35), este punto podría calificarse como una forma de resistencia ingenua a la nueva cultura de trabajo.

Considerando que población atendida por FONEDE tiene capacidades de empleabilidad que difieren en función de sus múltiples perfiles ocupacionales, este artículo enfoca su atención en un grupo específico de beneficiarios y no pretende generalizar los hallazgos aquí presentados, sin embargo, sería muy interesante desarrollar una nueva línea de análisis que develara la importancia que tuvo la capacitación para la inserción laboral y el subsidio, en poblaciones donde el nivel educativo era más bajo y las condiciones más precarias, o cuán importante pudo ser la red social en personas que habían migrado a Cali, desde otras ciudades.

Por último, y no menos importante, los relatos revelan que la inestabilidad del mercado laboral y la precariedad del trabajo son los grandes problemas de estas mujeres, el cual resuelven con la construcción de un denso capital social les permite entrar y salir del mercado laboral sin ningún inconveniente. El desempleo no constituye a la fecha una amenaza significativa, sin embargo, los empleos temporales, los despidos por no cumplir con los perfiles requeridos, los incumplimientos en las garantías de protección social definidas por el Estado, las actividades adicionales no remuneradas, las jornadas de trabajo que exceden el horario reglamentario, no facilitan a estas mujeres elaborar estrategias proyectadas hacia el futuro. En este sentido, uno de los grandes desafíos del programa que reemplazará a FONEDE será contribuir al fortalecimiento de las competencias para la empleabilidad y lograr en los beneficiarios calificaciones más

apropiadas, según las exigencias del mercado de trabajo. Así las cosas, el individuo deberá valerse de su historia, sus habilidades, su capital económico y su red de apoyo cercana, para garantizar la consecución y la permanencia de un empleo.

Bibliografía:

Libros

Bertaux, Daniel (2005), *“Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica”*. Barcelona-Ballesterra.

Bourdieu, Pierre y Loïc Wacquant (2005), *“Una invitación a la sociología reflexiva”*, Buenos Aires – Siglo XXI Editores.

Casalli (1997), citado por Rentería, Érico Álvaro E, Martínez (2006), *“Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad y posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de profesionales recién graduados”*, Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo, Universidad del Valle, fecha de consulta 3 de abril de 2014, http://objetos.univalle.edu.co/files/Estrategias_aprendizaje_para_empleabilidad_y_posicionamiento_exitoso_en_mundo_de_trabajo.pdf

Castel, Robert (2001), *“La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado”*, Buenos Aires– Paidós.

Colmenares, Julio Silva (2002), *La salida. “Un .Nuevo modo de desarrollo para la Paz. Colombia: Un análisis Social y Económico de Colombia”*, Bogotá – Aurora.

Dabsd, Elina y Dnise Najmanovich, (1998) *“Redes el lenguaje de los vínculos. Hacia la construcción y el fortalecimiento de una sociedad civil”*, Buenos Aires – Paidós.

Fitoussi, Jean Paul y Pierre Rosanvallon (2003), *“La nueva era de las desigualdades”*, Buenos Aires – Manantial.

Montaño, Daniel (2003), *“Tercer sector y cuestión social. Crítica al patrón emergente de la intervención social”*, São Paulo- Cortez Editora.

Pérez, Guillermo (2005), *“Las manifestaciones actuales de la cuestión social”*, en Daniel Arroyo, Robert Castel, Antonio Colicigno, Didier Demazière, Torcuato Di Tella, Daniel García Delgado,

Michel Kokoreff, Marta Novick, Xoan-Luis Pintos, Roberto Pons, Mariel Romero, Bruno Thérét, Buenos Aires, Instituto Di Tella.

Sennett, Richard (2007), *“La cultura del nuevo capitalismo”*, Barcelona – Anagrama.

Artículos:

Acevedo, Tarazona Álvaro y Rigoberto Gil Montoya (2010), *“Las Cajas de Compensación Familiar en Colombia marcos normativo, organizacional y socio-económico en su consolidación”* Revista: Prospectiva, fecha de consulta 26 de noviembre de 2013, <http://dintev.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/prospectiva/article/view/383>

ASOCAJAS (Asociación de Cajas de Compensación Familiar en Colombia) *“Las Cajas, únicas organizaciones en Colombia que otorgan ayuda a los desempleados”*, revista Más Vida, fecha de consulta: 22 de abril de 2014, <http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-15/150-las-cajas-unicas-organizaciones-en-colombia-que-otorgan-ayuda-a-los-desempleados>. *“¿Qué es el Subsidio al Desempleo?”*, fecha de consulta 12 de noviembre de 2013, http://www.asocajas.org.co/index.php?option=com_content&view=category&id=22&Itemid=117.

Bustelo, Eduardo S (1991), *“La producción del Estado de malestar. Ajuste y política social en América Latina”* Revista Salud Pública de México, Fecha de consulta: 1 de junio de 2014, <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=10633303>

Cárdenas, Luz Mery (2013), *“Perspectiva crítica del sistema de subsidio familiar y el microcrédito FONEDE: Un programa diseñado para incentivar el empleo en Colombia”* revista Con-Texto Universidad Externado de Colombia, fechad de consulta 12 de mayo de 2014, <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php?journal=contexto&page=article&op=view&path%5B%5D=3677>

Carrasco, Emilio (2009), *“Evaluación Nacional Evaluación ejecutiva del programa FONEDE”*, SINERGIA (Sistema Nacional de Evaluación y Resultados del Departamento Nacional Planeación), fecha de consulta: 19 de Noviembre de 2013, https://sinergia.dnp.gov.co/Sinergia/Archivos/a797fa83-2f27-40a1-b74c-b3cb3e54de69/FICHA_FONEDE.pdf *“las Cajas del subsidio familiar como operadoras sociales”* (2010), Observatorio de Derecho Social de la Universidad Externado de Colombia, fecha de consulta: 13 de marzo de 2014,

http://portal.uexternado.edu.co/pdf/6_derechoSeguridadSocial/observatorio/publicaciones/cuadernos/cuaderno_12.pdf

Contraloría General de la Republica (2012), *“Informe de Auditoría final Caja de Compensación Comfenalco Valle, vigencia 2012”*, fecha de consulta 25 de mayo de 2014, <http://www.contraloriagen.gov.co/documents/10136/178100118/040+INFORME+COMFENALCO+VALLE+EE66067.pdf/b47983f4-d582-4d2d-9369-3037b2a0d1f8?version=1.0>

DPN (Departamento Nacional de Planeación) (2002), Plan de desarrollo - período 2002- 2006. *“Hacia un Estado comunitario”*, 11 de noviembre de 2013, <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/GCRP/PND/PND.pdf>, *Informe de Coyuntura Regional*, fecha de consulta 14 de abril de 2014, http://www.dane.gov.co/files/icer/2012/ICER_Valle%20del%20Cauca_2012.pdf

Enríquez, E. Álvaro y Érico Rentería (2007), *“Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad y posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de profesionales recién graduados”*, Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo, Universidad del Valle, Revista Científica, Pontificia Universidad Javeriana fecha de consulta 3 de abril de 2014, <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/97>

Guimenez, Sandra y Carla Zibecchi (2005), *“El sentido del trabajo y la subjetividad de los beneficiarios: desafíos para futuras orientaciones en materia de políticas sociales”*, ASET (Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo), fecha de consulta 6 de mayo de 2014, <http://www.aset.org.ar/congresos/7/04006.pdf>

Guataquí, Juan Carlos y Andrés Felipe García (2009), *“Efectos de la Reforma Laboral: ¿Más Trabajo y Menos Empleos?”* universidad Del Rosario, fecha consulta 17 mayo de 2014, http://www.urosario.edu.co/urosario_files/e3/e313ca8d-382c-4829-8d10-c6b5161347fd.pdf

Gutiérrez, Daniel (2001), *“Reseña de "Sociologie de l'expérience" de François Dubet”*, Estudios Sociológicos, El Colegio de México, Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, fecha consulta 14 de junio de 2014, <http://www.redalyc.org/pdf/598/59805717.pdf>

PUND (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) (2013), *¿Igualdad Salarial entre hombres y mujeres en Santiago de Cali? De la legislación a la realidad*. Fecha de consulta 19 de mayo de 2013, [file:///C:/Users/user/Downloads/Igualdad%20Salarial%20entre%20hombres%20y%20mujeres%20en%20Santiago%20de%20Cali%20de%20la%20legislacion%20a%20la%20realidad%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Igualdad%20Salarial%20entre%20hombres%20y%20mujeres%20en%20Santiago%20de%20Cali%20de%20la%20legislacion%20a%20la%20realidad%20(1).pdf)

Reina, Manuel (2013), “*Mecanismo de protección al desempleado en Colombia ¿en el camino de la protección laboral?*”, FESCOL (Friedrich Ebert Stiftung), fecha de consulta 6 de marzo de 2014, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09894.pdf>

SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) (2012), “*Clasificación Nacional de Ocupaciones*” (CNO), Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano fecha de consulta 17 de abril de 2014, http://observatorio.sena.edu.co/xls/2012/cno_2012.xls

Vargas, Fernando (2004) “*Competencias clave y empleabilidad*”, OIT (Organización internacional de trabajo), fecha de consulta 19 de mayo de 2014, <http://www.oit.org.ar/portal/programa-cea/images/stories/documentos/312-competencias-clave-y-empleabilidad-zip.zip>

CIDSE

ULTIMOS DOCUMENTOS DE TRABAJO

Carlos Humberto Ortiz Quevedo, Diana Marcela Jiménez Restrepo. El crecimiento económico y el poder adquisitivo en Colombia. Documento de trabajo No. 160. Febrero de 2015.

Jorge Hernández Lara. Negociaciones de paz en 2014: avances inéditos en medio de la desconfianza y el escepticismo -informe de seguimiento-. Documento de Trabajo No 159. Febrero de 2015

Cristina Echeverry Rivera. Acompañamiento familiar de la estrategia Red Unidos para la Superación de la Pobreza Extrema. Experiencias de dos familias del municipio de Dagua, Valle. 2009 – 2013. Octubre de 2014. Documento de trabajo No. 158. Octubre 2014.

María Eugenia Ibarra Melo. Las mujeres en la minería. Estado del arte y posibles líneas de investigación. Documento de Trabajo No. 157. Agosto 2014.

Sandra Patricia Martínez B. Dimensiones locales y culturales de la formación del Estado: aportes desde las ciencias sociales colombianas. Documento de Trabajo No. 156. julio 2014.

Carlos Humberto Ortiz, Juan David Salazar. Brasil como horizonte: mayor ingreso y mayor crecimiento económico para Colombia. Documento de Trabajo No. 155. febrero 2014.

Rosa Emilia Bermúdez Rico, Catherine Muñoz Saavedra. El stock de inmigrantes calificados colombianos en Estados Unidos The American Community Survey: una fuente de información para su caracterización. Documento de Trabajo No. 154. Noviembre 2013.

Carlos Mejía. Karl Marx y Max Weber: ¿ruptura o continuidad?. Documento de Trabajo No. 153. Octubre de 2013.

Francisco Adolfo García Jerez; María Del Pilar Peralta Ardila. Urbanizaciones multifamiliares cerradas y su conexión con el espacio público en la ciudad de Cali: una propuesta metodológica para el análisis de los encerramientos urbanos. Documento de Trabajo No. 152. Agosto de 2013.

Pedro Quintín Quilez; Ximena Sabogal. Los vínculos del ahorro y de la deuda: la economía hablada en la ladera de Cali. Documento de Trabajo No. 151. Agosto de 2013.

Jorge Mario Uribe Gil. Testing for multiple bubbles with daily data. Documento de Trabajo No. 150. Julio de 2013.

Diana Marcela Jiménez Restrepo. Desempleo: definiciones y algunas estadísticas para las trece principales áreas metropolitanas de Colombia (segundos trimestres de 2010, 2011 y 2012). Documento de Trabajo No. 149. Julio de 2013.