

TRAYECTORIAS LABORALES Y CONDUCTA TECNOLÓGICA EN EMPRESAS DE CONFECCIÓN DE PEREIRA Y DOSQUEBRADAS.

Lucía Ruiz Granada*
 Samuel Castaño López**

SINTESIS

Este documento corresponde a un estudio realizado en el sector de la confección de los municipios de Pereira y Dosquebradas, abordado desde una perspectiva compleja, es decir, enfatizando las relaciones entre tres grandes ejes: conducta tecnológica, desarrollo humano, capital social y redes empresariales. Lo complejo es una reconstrucción interpretativa de los resultados del trabajo de campo, urdido en la trama teórica que igualmente ha sido figurada por los investigadores. La investigación que soporta este artículo pretendía contribuir al conocimiento de las trayectorias ocupacionales y de los circuitos innovadores en la industria de la confección del Departamento del Risaralda, desde dos perspectivas: la empresa y el trabajador, el cual se acotó a las relaciones desde la mirada del capital humano.

DESCRIPTORES: *conducta tecnológica, desarrollo humano, capital social, industria de la confección*

ABSTRACT

This paper belongs to a research done about the human resources habits in some companies of the sub sector of the wearing industry in the municipalities of Pereira and Dosquebradas, covered from a complex perspective, it is, emphasizing the relations among three great axes: technological behavior, human development and share capital, and entrepreneurial networks. The complex topic is an interpretative reconstruction of the field work results. The research that supports this article contributes to the knowledge of the occupational trajectories and the innovator circuits in the wearing industry of the department of Risaralda, from two perspectives: the company and the worker, which was limited to the relations from the point of view of the human capital.

DESCRIPTORS: *Technological behavior, human development, share capital, wearing industry.*

INTRODUCCIÓN

Una manera de abordar el tema del capital humano es relacionando las condiciones laborales con la tecnología, las trayectorias tecnológicas y las condiciones específicas de un sector económico, para tratar de comprender las dinámicas de generación o destrucción de capital social que

inciden en la competitividad de una región. El tema es muy extenso por lo cual en este artículo se acota a las relaciones complejas entre las variables señaladas, que en la investigación original aparecen enriquecidas con otras relaciones igualmente importantes en la industria de la confección de Pereira y Dosquebradas.

* Administradora de Empresas, Especialista en Relaciones Industriales, Especialista en Política Económica, Maestría en Administración de Empresas, Maestra asociada II de la Universidad Católica Popular del Risaralda, lruiz@ucpr.edu.co.

** Administrador de Empresas, Maestría en Administración de Empresas, Especialista en Docencia Universitaria, Maestro auxiliar del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Católica Popular del Risaralda, slopez@ucpr.edu.co
 Recepción del Artículo: 27 de Agosto del 2007. Aceptación del Artículo por el Comité Editorial 17 de Septiembre de 2007.

El interrogante ¿Qué significa ser obrero de la confección en Risaralda? procura el conocimiento de las estructuras y relaciones propias de la industria, las condiciones de trabajo, la calificación o experiencia previas y la posesión de determinadas cualidades, lo cual se exploró desde las expectativas de los trabajadores frente a su estabilidad laboral, aprendizajes y a la valoración de su oficio. Las trayectorias ocupacionales son procesos o secuencias en la vida laboral de los obreros, desde sus primeras experiencias hasta su situación laboral actual. En la investigación se intentó constatar la existencia de tales trayectorias, como procesos estructurados y los factores determinantes para hacer una carrera laboral en la industria.

Se eligió la industria de la confección de Pereira y de Dosquebradas porque es un sector importante para la economía regional, pues según las cifras del DANE para 2005, representa el 18 % de los establecimientos industriales de la región, genera el 39,7 % del empleo y el 26,7% de los salarios industriales regionales. Mientras en Colombia la industria de la confección genera el 7,4% de los empleos, en Risaralda la cifra es cercana al 40%, lo cual indica su peso en la región.

LA METODOLOGÍA

La investigación a que se refiere este artículo tuvo como objetivo general identificar las prácticas administrativas y las condiciones laborales que aparecen en las trayectorias de aprendizaje tecnológico de las empresas del sector de las confecciones del Departamento del Risaralda y que contribuyen a la formación del capital humano.

Para este artículo, se tienen en cuenta los siguientes objetivos específicos, los cuales hicieron parte de la investigación referida:

- Identificar los elementos teóricos sobre el trabajo, la empresa, prácticas administrativas, condiciones sociales y laborales de los trabajadores y de las empresas para hacer el abordaje del problema de investigación.
- Describir las trayectorias de aprendizaje tecnológico y los circuitos innovadores de las empresas del sector.

La investigación se llevó a cabo desde la interrelación entre conducta tecnológica, desarrollo humano capital social y las redes empresariales como tejido sectorial en la confección, teniendo en cuenta las pautas de aprendizaje tecnológico, las prácticas administrativas y de responsabilidad social y las prácticas de gestión y formación de capital social.

La pregunta de investigación es: ¿Cuáles son las prácticas administrativas y las condiciones laborales que aparecen en las trayectorias de aprendizaje tecnológico de las empresas del sector de las confecciones del Departamento del Risaralda, que contribuyen a la formación del capital humano?

Para responder la pregunta, se estudio la configuración del sector de la confección, de sus empresas y la situación de los trabajadores en el contexto de las transformaciones que se plantean a la región. La preselección de las empresas se hizo con el listado de la Cámara de la Confección de la Asociación Nacional de Industriales ANDI, seccional Risaralda y Quindío y se eligieron empresas con planta industrial en los municipios de Pereira y Dosquebradas. La lista se comparó con los resultados de investigaciones anteriores (RUIZ, 2005; RUIZ y GALVIS, 2004) y se verificó para descartar empresas en quiebra o cerradas. Las empresas se clasificaron según el número de empleados¹.

El procesamiento de la información se articuló desde tres fuentes: empresa, empresario o directivo y trabajadores. De la empresa se descri-

ben: curva de experiencia, ubicación, tamaño, condiciones técnicas y organizativas, inserción en redes empresariales, sistemas de gestión humana, aportes al capital humano y tipo de producto (maquila de ensamble simple, paquete completo, producto propio). Al empresario se le preguntó por su experiencia, formación académica y a los trabajadores: trayectoria personal y ocupacional, educación y capacitación, períodos de desempleo y trabajo independiente, expectativas en su empleo actual y condiciones familiares.

Es una investigación no experimental, con enfoque cualitativo, que emplea el sistema sintético-multimodal es decir, la deducción y la inducción, en un marco empirista (AKTOUF, 2001: 26-35), con una fase exploratoria y otra explicativa, que utiliza la entrevista como instrumento de recolección de información. En el componente cualitativo se trata de contrastar las tipologías con las percepciones de los actores sociales involucrados y construir modelos interpretativos.

Se trata de una investigación empirista porque compara un constructo teórico con hechos ob-

1 El concepto de PyME que se asume aquí corresponde al fijado por la Ley 905 de 2004 (agosto 2) por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 (Artículo 2º). Con el criterio del número de trabajadores, las empresas se clasifican así: Grande más de 200 trabajadores, Mediana empresa entre cincuenta y uno y doscientos, Pequeña empresa entre once y cincuenta y Microempresa planta de personal no superior a los diez trabajadores. En: http://www.sena.gov.co/Ley905_2004_MIPYMES.pdf.

servados, que no se someten a procesos experimentales, pero sí a verificación. El momento deductivo se da a partir de la interpretación de situaciones concretas de las empresas y de los trabajadores de la confección. El momento inductivo se cumple con algunas generalizaciones a partir de la información procesada en cuadros y porcentajes, sin el rigor propio de la estadística inferencial, puesto que la pretensión es hermenéutica.

Es importante aclarar a los lectores que la investigación de la cual se desprende este artículo no se trabajó desde el enfoque cuantitativo que hubiera demandado una muestra calculada con procedimientos estadísticos que le dieran validez a las inferencias resultantes. El proceso hermenéutico es más cercano al objeto de las ciencias sociales, en el cual una porción de realidad se somete a procesos interpretativos a la luz de unos componentes teóricos, que en este caso configuraron su enfoque complejo porque es una reelaboración de los resultados del trabajo de campo, urdidos en la trama teórica que igualmente ha sido figurada por los investigadores. Es el esfuerzo por comprender las relaciones entre trayectorias tecnológicas, capital humano y prácticas laborales en la industria de la confección del Departamento de Risaralda.

MARCO REFERENCIAL

El estudio de la industria de la confección local no puede estar aislado de las condiciones de la globalización que tiene como una de sus consecuencias el adelgazamiento de las empresas, es decir, que medidas como la racionalización de operaciones, reducción de personal, técnicas de gestión que mejoran la productividad interna ya no son suficientes para asegurar la supervivencia de las empresas y se ha tenido que adoptar la temporalidad permanente en la vinculación laboral, con todas las implicaciones para el capital humano. Este fenómeno tiene una intensidad y características diferentes para cada sector económico, que se entretajan con las condiciones socioeconómicas y culturales propias de cada territorio.

Para comparar las prácticas laborales globales y locales, se presenta información general sobre condiciones laborales, referidas a formas de contrato y de remuneración, estabilidad, condición de género de algunas actividades y políticas relacionadas con la construcción de capital social y la responsabilidad empresarial. En gestión humana aparecen las prácticas salariales, prácticas laborales, indicadores y sistemas de gestión, políticas laborales y responsabilidad social. Para conocer las trayectorias laborales, se

muestran las condiciones de su vinculación laboral actual, historia laboral, aprendizaje del oficio y cargos desempeñados.

Para investigar sobre trayectorias y prácticas laborales se necesita partir del concepto de trabajo que ha tenido diferentes significados. En la antigüedad no se le separaba de la religión, ni de la familia, mientras en la edad media se le consideró castigo o condición degradante, hasta que la moral protestante lo reivindicó como fuente de riqueza.

La sociedad capitalista y en particular la economía neoclásica nos acostumbró a entender por trabajo el asalariado. El uso restringido del concepto trabajo como asalariado conduce a consideraciones como su pérdida de importancia en la población económicamente activa (PEA), o bien a la constatación de la disminución del empleo en el sector industrial (DE LA GARZA, 2001: 12)

Las primeras prácticas de recursos humanos en la empresa capitalista están asociadas a métodos coercitivos y degradantes de los capataces, especialmente en Inglaterra (HEILBRONER, 1972: 157), donde también se dio la primera concepción humanista de la relación

trabajador-empresa, con Robert Owen quien consideró y demostró, en New Lanark (1810 - 1828), que los trabajadores eran el factor más productivo (GEORGE, 1972: 60), podían vivir en casas dignas, no debían ser castigados, podían trabajar en equipos y que los niños antes que trabajar debían jugar y aprender (GEORGE, 1972: 159-166).

Considerar el trabajo como mercancía es el mayor problema del capitalismo actual, tal como lo expresa la Iglesia Católica², ya que el hombre ha quedado como dependiente del capital y de la tecnología, siendo que él genera el capital y la tecnología como bien social, representada en el conjunto de medios para producir. En la intencionalidad de esta investigación está conocer un aspecto concreto del concepto de hombre trabajador: considerarlo como el verdadero capital, como el capital humano.

A partir de la difusión de las obras de Taylor (1910), la práctica administrativa se ocupó de las compensaciones a los trabajadores, desde el paradigma del hombre racional que responde a estímulos económicos para cumplir con sus funciones, negando la existencia de conflictos, bajo el supuesto de una identidad de intereses.

2 Hay varias referencias de la iglesia a la dignidad del trabajo humano, pero se destaca la postura del Papa JUAN PABLO II. En la encíclica *Laborem exercens*. Apartados 7 y 12. (en línea) PDF. Disponible en http://www.vatican.va/edocs/ESL0037/_P2.HTM . Consultado el 16 de Marzo de 2007.

La escuela de las relaciones humanas plantea la necesidad de reconocimiento como elemento motivacional (DE LA GARZA, 2000: 15) y el aporte de la psicología a la administración derrumba el paradigma del hombre racional económico para ocuparse de los estados de conciencia y las manifestaciones de la conducta (DE BRUYNE, 1963: 86-87). Con la escuela de las relaciones humanas se empieza a vislumbrar la correspondencia entre trabajo y sociedad: “El problema de la administración (en cualquier organización o sociedad) puede enfocarse en un sentido nuevo: como establecer condiciones sociales (...) de modo que los objetivos del individuo coincidan con los de la organización” (MASLOW, 1994: 283).

El siguiente momento en la evolución de la noción y de las prácticas de personal corresponde a la era del recurso humano, que reconoce la importancia de los trabajadores en las empresas, pero que sigue viéndolos como un factor económico de los varios que integran la producción. La metáfora del recurso implica que los trabajadores son costos reducibles (DAVENPORT, 2000: 24).

En los últimos años se desarrolló el concepto del valor de la información, de las empresas que aprenden³ y de este modo el trabajador vuelve a la centralidad porque el aprendizaje reside en las personas y son precisamente sus talentos las claves para planear y ejecutar las estrategias empresariales (CASTELLS, 1999: 40). “El asunto del valor de los trabajadores no se puede expresar en términos monetarios” (DAVENPORT, 2000: 24), con lo cual se reconoce que las personas se constituyen en la principal ventaja estratégica y competitiva de la organización (DAVENPORT, 2000: 82-83).

A pesar de reconocer el talento humano como factor estratégico, las presiones por la competitividad actúan desfavorablemente y los cambios tecnológicos amenazan la estabilidad laboral hasta el límite de considerarse la posibilidad del fin del trabajo (NEFFA, 2001: 54), por lo menos de la manera como hoy se conoce. Hay nuevas formas de relación laboral como el trabajo en red (CARNOY, 2001: 79-80) la subcontratación de procesos y algunos encadenamientos que cambian las relaciones entre el capitalista y el trabajador sin que

3 La sociedad se organiza en torno a procesos humanos estructurados por relaciones de producción, experiencia y poder determinadas históricamente. La producción se organiza en relaciones de experiencia y por tanto de aprendizaje de los sujetos humanos, basándose en su posición en el proceso de producción. Y finalmente, las organizaciones como instituciones de la sociedad se han erigido para reforzar las relaciones existentes, generan, procesan y la transmiten la información, que de esta manera se convierte en fuente fundamental de la productividad y el poder.

medie una relación laboral subordinada y con ello desaparecen identidades como el obrero que se hace contratista o inversionista y se relativiza el principio weberiano de que “La naturaleza misma de la administración moderna de un cargo requiere el ajuste a normas” (WEBER, 2001: 25).

Debido a la pérdida de poder de los sindicatos, la regulación de los contratos y las condiciones laborales es más unilateral por parte del capitalista, que aplica las leyes de la oferta y demanda para decidir los salarios y las cantidades de mano de obra que empleará, a pesar de que “ni el empleo ni el salario digno se resuelven con el libre mercado; en esta medida el campo del mercado de trabajo tiene que ser un espacio de acción obrera que reciba nuevas regulaciones y protecciones” (DE LA GARZA, 2001: 30).

Consecuentes con este momento de unilateralidad en las relaciones laborales, las empresas han adoptado dos formas de flexibilidad laboral:

- Una que mejora el rendimiento laboral con base en la formación, participación, incentivos salariales, la seguridad en el empleo, recompensas por rendimiento individual y colectivo y en el que los trabajadores no

perciben como amenaza la flexibilidad y la fluidez; y

- Otra que reduce los costos laborales mediante la subcontratación, los contratos laborales temporales, de tiempo parcial y presiones al gobierno para que reduzca los salarios mínimos reales y el poder de los sindicatos.

La mayoría de las empresas tienen una planta básica de personal en la primera forma de flexibilidad laboral y una planta en la segunda práctica (CARNOY, 2001: 95) como es el caso de las cooperativas de trabajo asociado.

Para evitar experiencias degradantes se ha generado un movimiento de buenas prácticas laborales expresadas en códigos de conducta exigidos por empresas e instituciones internacionales, como por ejemplo la OIT, que busca: excluir el trabajo infantil, el respeto de las normas laborales y la no discriminación por género, raza, creencias religiosas o políticas, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, etnia, maternidad o estado civil.

El trabajador se estudió desde el concepto de capital humano como capacidad intelectual, conocimien-

to adquirido, educación y entrenamiento. El capital humano está asociado con las capacidades mentales de los individuos, en términos de conocimientos, experiencia y saber el cómo de un proceso (MANTILLA, 1999: 25). La concepción económica sobre capital humano, enfatiza en la educación en tres fases distintas de acumulación: lo adquirido en el hogar, lo acumulado por experiencia y lo adquirido en la educación formal. El efecto es incrementar la productividad económica de los individuos y, por tanto, de las naciones (DESTINOBLÉS, 2006).

El empresario se estudia como un agente que puede intervenir en la creación o destrucción de capital humano. Las empresas en general y la confección en particular, influyen sobre el capital humano a través de las trayectorias de aprendizaje de los empleados, que son experiencia en tiempo de trabajo, aprendizaje asociado con las empresas o con instituciones de apoyo que se concretan en competencias que hacen más o menos competitiva una región y una industria.

HALLAZGOS

Las empresas que participaron en este trabajo generaban 5028 empleos en el momento de la investigación, según se muestra en el *Cuadro 1*, de los cuales se entrevistaron 123 trabajadores, además de diez encargados del área de recurso humano y en siete empresas se entrevistaron gerentes o directivos de áreas diferentes a recurso humano.

Parece existir una relación entre tamaño, antigüedad, y trayectoria tecnológica (*Ver Cuadro 1*), esta última determinada por la producción de paquete completo y/o producto propio. Hay cuatro empresas con más de treinta años de antigüedad, otras cuatro con veinte años o más y tres con menos de diez años de constituidas.

Para inferir la trayectoria tecnológica y curva de experiencia se consultó a las empresas por su línea de producción y se encontró que producen mayoritariamente ropa exterior para hombre y niño y para mujer y niña, seguidas por la línea de camisería.

Cuadro 1. Caracterización de las empresas estudiadas

EMPRESA	Año	Modalidades de Producto				Tamaño	
	Fundación	Maquila	Paquete completo	Producto propio	Exportación	Nro empleados	Tamaño
Empresa 1	1961	Si	No	Si	No	51	Mediana
Empresa 2	1964	No	Si	Si	Si	313	Grande
Empresa 3	1975	Si	Si	No	Si	2.125	Grande
Empresa 4	1979	No	No	Si	Si	640	Grande
Empresa 5	1982	Si	Si	Si	Si	1.622	Grande
Empresa 6	1985	Si	Si	Si	Si	46	Pequeña
Empresa 7	1986	No	Si	Si	Si	51	Mediana
Empresa 8	1987	Si	Si	Si	Si	55	Mediana
Empresa 9	1996	Si	Si	Si	Si	98	Mediana
Empresa 10	1999	No	No	Si	No	14	Pequeña
Empresa 11	2002	Si	Si	Si	No	48	Pequeña

Fuente: elaboración de los autores, a partir de la información obtenida.

Al comparar con estudios anteriores, ya referidos, se ha diversificado la oferta industrial de confecciones porque el portafolio era predominantemente ropa exterior para hombre y niño y camisería. El uso de diferentes telas corrobora el desarrollo tecnológico de las plantas de producción, siendo las más usadas: algodón, mezclas de algodón y lycra, tejido plano poliéster, tejido

de punto, lino y seda. Los acetatos, que son de difícil manejo, ya se están empleando en tres empresas.

Otro indicio del desarrollo tecnológico es el mercado. De las empresas estudiadas cuatro exportan a Estados Unidos y una a Europa y todas venden al mercado nacional. Ocho empresas colocan sus productos a través de puntos de venta

propios, cinco en cadenas de minoristas, cuatro en tiendas especializadas y dos utilizan canales como concesiones y una comercializadora Internacional. Esto permite inferir que se han alcanzado estándares de calidad de categoría mundial.

La red de apoyo utilizada por los empresarios es liderada por el SENA, que capacita mano de obra semicalificada y calificada. Cuatro de los empresarios han recibido apoyo de Proexport, tres de las universidades locales y sólo un empresario manifestó que no recibía ningún apoyo institucional. Los gremios que acompañan a los empresarios del sector son las Cámaras de Comercio, la ANDI y en menor medida la Alianza Cosiendo Futuro.

Entre las empresas estudiadas, hay cinco que subcontratan maquila y de ellas sólo dos ven a sus contratistas como proveedores, mientras tres los consideran como socios estratégicos. En los cinco casos la empresa contratante asesora en los aspectos productivos y de control de la calidad; tres asesoran administrativamente; dos apoyan el proceso de compras y tres hace funciones de capacitación, pero ninguno de los entrevistados es consciente de que estas acciones son un apoyo a la red.

Sobre la calidad del empleo y la distribución por género, se encontró lo siguiente:

- El 88.9% del personal vinculado es mediante contratación directa, bien sea a término fijo o a término indefinido. Los trabajadores indirectos son el 11.1% y están vinculados por cooperativas de trabajo asociado o empresas temporales. Una de las empresas tiene vinculados todos sus trabajadores de producción por cooperativa y otra empresa tiene dos tipos de modalidades: una fija con contrato directo para la operación normal y otra indirecta (cooperativas y temporales) para atender temporadas. Cuatro empresas no tienen contratación indirecta, pero una de ellas desvincula algunos trabajadores en temporada baja.

Este hallazgo corrobora lo planteado teóricamente acerca de las dos formas predominantes de flexibilidad laboral. Si bien aparecen más trabajadores con vinculación directa, las condiciones salariales y laborales son precarias y no hay poder de negociación de los trabajadores. En dos empresas ya se llegó a la forma de una planta fija y otra subcontratada en la modalidad de cooperativa de trabajo asociado.

- El 66 % del personal con vinculación directa son mujeres y el 23% son hombres. La participación por género en la modalidad de vinculación indirecta es para mujeres 8.9 % y para hombres 2.1 %
- El total de los trabajadores y empleados se caracteriza así: 74.9% son mujeres, de las cuales 11% realizan labores administrativas y 64% de producción; de los hombres, el 18.5 y el 6.7% se ocupan de administración y producción, respectivamente.
- Del total de trabajadores, el 17.5 % desempeñan labores administrativas y el 82.5% restante en producción.
- Algunas empresas aparecen con una relación alta de personal administrativo, porque se incluyen los vendedores y personal de puntos de venta. Son empresas con unidades estratégicas de negocios representadas en sus propios almacenes.

Para averiguar por la condición técnica, entendida como el conjunto de habilidades y conocimientos que sirven para resolver problemas prácticos, la investigación se basó en Weiss (1997: 8), quien considera que el proceso de acumulación de conocimiento puede evidenciarse en

las trayectorias ocupacionales, y este sería el proceso o secuencia de etapas de la vida laboral de los obreros, desde sus primeras experiencias laborales, hasta su situación actual, entendida como culminación temporal de un proceso histórico, que también aparece en los procesos de formación técnica requerida para desempeñarse en el oficio. En el *Cuadro 2* se pueden apreciar las trayectorias de formación de los trabajadores que participaron en la investigación.

El 27.6 % de los trabajadores de la muestra estudiaron en el SENA y 8.9% en otras instituciones, para un total de 36.6 % y solamente el 25.2 % tiene formación relacionada o aplicable a su oficio (modistería, mecánica, máquinas planas, control de calidad y supervisión). Vale decir que una de cada cuatro personas entrevistadas se capacitó técnicamente para su oficio por lo cual se infiere que las empresas aportan al capital humano con formación para los oficios. El 38.2% han realizado algunos cursos cortos y se destaca que el 13.8% se han cualificado en el oficio con cursos de patronaje, pedrería, velos y acetatos, bordados, corte y corsetería. Cuatro personas de las 123 que participaron en el trabajo ingresaron a formación de pregrado y no finalizaron.

Cuadro 2. Trayectorias de formación de los trabajadores

Formación técnica	Frecuencia	Porcentaje
SENA		
Control de calidad y supervisión	2	1,6
Secretariado	1	0,8
Mecánica	1	1,6
Máquina plana y especiales	27	22,0
Panadería, refrigeración y otros	3	1,6
Subtotal	34	27,6
OTRAS INSTITUCIONES		
Secretariado, contabilidad	1	0,8
Sistemas y afines	3	2,4
Modistería	1	0,8
Electrónica	1	0,8
Otros	5	4,1
Subtotal otros	11	8,94
Total con formación técnica	45	36,6
Ninguno	78	63,4

Nueve trabajadores (7.3%) estaban estudiando en el momento de la entrevista y a la pregunta de si piensa volver a estudiar el 63.4% del total, dijeron que desean hacerlo pronto porque asocian estudio con cambio o especialización en el oficio. Se encontró que el 37.4 % de las expectativas frente al estudio están por fuera de la empresa actual o del sector de la confección.

El 35% de los trabajadores en estudio se iniciaron como aprendices de talleres de confección, lo cual muestra que hay relaciones en el tejido empresarial entre las empresas formales e informales a través del aprendizaje de oficios, que no se hace en las instituciones técnicas ligadas con esta actividad productiva. Sólo 13 entrevistados iniciaron su aprendizaje en empresas de confección y 27 lo hicieron

en empresas de actividades diferentes. La familia desempeña un papel importante en la formación para el trabajo, pues 40 trabajadores se iniciaron como ayudantes familiares.

Hay una empresa que se identifica como la que más mano de obra forma, quedando referida como primera experiencia laboral para el 17 % de los trabajadores estudiados. El 63 % iniciaron su trabajo en empresas de confección, especialmente en talleres. Se encontró relativa estabilidad en el primer empleo, ya que 34 trabajadores (26%) tuvieron una primera vinculación laboral inferior a un año, mientras el 74% estuvieron laborando por más de 12 meses. Se destaca que aproximadamente el 50% de los entrevistados tienen experiencia entre 5 y 20 años y una cuarta parte de los entrevistados tiene experiencia entre 2 y 5 años.

Los oficios que más desempeñan los trabajadores entrevistados son, en su orden, operarios de máquinas planas y oficios de mano, lo cual ratifica las condiciones de producción propias del sector que demandan empleos de baja calificación. De los entrevistados, 67 personas (54.5 %) aspiran a otros cargos en la empresa, mientras 55 no creen que puedan acceder a una promoción interna y una persona no respondió. Los cargos más deseados son en oficios más calificados (19 personas), como jefes de taller, de área o

supervisores (19), auxiliares de calidad (11), en funciones administrativas (8) y en diseño (6). Aspiran a permanecer en la empresa, hasta su jubilación, un total de 104 personas, mientras 19 no creen que lo puedan lograr. No se encontró relación directa entre la edad de los entrevistados y la expectativa de jubilación, lo cual sugiere que esta posibilidad está relacionada más con las políticas de estabilidad de la empresa.

En las empresas estudiadas se encontraron cuatro con una sola certificación de prácticas administrativas ISO 9000, una con BASC; una empresa con dos certificaciones (ISO 900 y BPM), una empresa con tres (ISO, BASC y WRAPP), mientras que seis no tienen ningún certificado. Las certificaciones corresponden a las empresas con mayor trayectoria tecnológica.

A pesar de que priman los contratos a término fijo, existe relativa estabilidad laboral en las empresas estudiadas, ya que aún descontando las contrataciones a término indefinido, resulta claro que aproximadamente las dos terceras partes de los trabajadores estudiados, tienen más de dos años de vinculación y de ellos una tercera parte ha permanecido en la empresa actual por más de 10 años.

Es importante aclarar que, por tratarse de una investigación con enfo-

que cualitativo, no se trabajó con una muestra aleatoria, sino que los empresarios eligieron a los entrevistados según las disponibilidades dentro del tiempo laboral y se les pidió que ojalá fueran trabajadores antiguos para ver mejor sus trayectorias.

Un aspecto fundamental de esta investigación es la contribución que hacen las empresas de confección a la conformación de capital humano y capital social en la región. Desde la mirada de los trabajadores, se preguntó por las acciones que ellos conocen o presumen que sus empresas hacen para cumplir con su responsabilidad social. Estas percepciones fueron ordenadas en una escala de uno a tres, según la importancia que los entrevistados les concedieron y de lo cual resultó una lista de predilecciones. Según la lista, los trabajadores le dan mucho valor al apoyo para vivienda, a la capacitación que reciben de sus empresas, al apoyo para educación, a la prevención en salud y a la contribución que sus empleadores les hacen para la educación y capacitación de sus familiares. También conceden importancia a la formación en valores, a la promoción y apoyo de la cultura y en grado menor a las acciones con la comunidad.

CONCLUSIONES

La antigüedad de las empresas de confección demuestra que esta industria

tiene un arraigo en la región, y también como se articuló en redes productivas y se convirtió en factor para atraer población laboral, especialmente femenina, de otras regiones del país.

En el Departamento de Risaralda se están tipificando dos trayectorias de aprendizaje tecnológico: en la primera, la empresa pasa de una maquila de ensamble simple a una maquila de paquete completo, cuyo motor es la tecnología del proceso. En la segunda, la empresa pasa de una maquila de ensamble simple al desarrollo de producto propio que se dirige a mercados de volumen o a segmentos de consumidor exigente, siendo su dinamizador la tecnología del producto. Además, parece existir una relación entre tamaño, antigüedad y trayectoria tecnológica, esta última determinada por la producción de paquete completo y/o producto propio.

Las relaciones entre las prácticas administrativas y las condiciones laborales están muy influidas por las condiciones internacionales de producción que para esta industria determinan que al mano de obra representa el margen de maniobra para reducir los costos de producción y por tanto los salarios son muy precarios y las prestaciones sociales se limitan a las de ley. Se encontraron algunas excepciones, particularmente en una de las empresas comprometidas con la responsabilidad social.

Las trayectorias ocupacionales de los trabajadores son muy restringidas, por lo cual se encuentran personas laborando en el mismo oficio durante largos períodos y las aspiraciones de ascenso laboral están puestas en los oficios de revisión y control de calidad. Sólo unos pocos trabajadores aspiran a trabajar en el diseño o en labores administrativas.

Falta que las empresas y el sector estatal procuren convenios para jornadas flexibles de educación y estrategias no presenciales que permitan validar la educación primaria y la secundaria, lo cual sería un gran aporte a la formación del capital humano regional.

Se pudo vislumbrar, en el proceso de entrevistas, la existencia de una red social que apoya a los trabajadores en la búsqueda de empleo, una vez tienen su primera vinculación, lo cual se hizo más evidente en las mujeres que manifestaron tener amigas o familiares que les colaboraron para emplearse.

A pesar de la importancia que los trabajadores conceden al apoyo para vivienda, a la capacitación, al apoyo para sus estudios y el de sus familiares, muy pocas de las empresas tienen este tipo de auxilios, pues la mayoría se limitan al pago de las prestaciones de ley. La capacitación y la estabilidad de la planta fija son los mayores aportes de las empresas de confección para incrementar el capital humano de la región.

Los autores recomiendan que una investigación futura aborde las relaciones entre la industria de la confección y las políticas públicas del Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO), con el fin de comprender mejor las dinámicas de localización industrial en la región. Además el grupo se propone estudiar desde esta perspectiva otras actividades económicas en el AMCO y en el Eje Cafetero.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKTOUF, Omar. (2001) La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo en las organizaciones. Cali: Universidad del Valle.

CARNOY, Martín (2001). El trabajo flexible en la era de la información. Madrid: Alianza Editorial.

CASTELLS, Manuel (1999). La era de la información. Economía, sociedad y cultura Volumen I: La Sociedad Red. México: Siglo Veintiuno.

DAVENPORT, Thomas O (2000). Capital Humano: creando ventajas competitivas a través de las personas. Barcelona: Gestión 2000- AEDIPE.

DE BRUYNE, Paul (1963). Teoría moderna de la administración de empresas. Madrid: Aguilar.

DE LA GARZA, Enrique (2000). Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo. México: Fondo de Cultura Económica.

GEORGE, Claude S. Jr (1972). Historia del pensamiento administrativo. México: Prentice Hall.

HEILBRONER, Robert (1972). Vida y doctrina de los grandes economistas I. 2 ed. Barcelona: Orbis.

MANTILLA, Samuel A (1999). Capital intelectual y contabilidad del conocimiento. Bogotá: ECOE.

MASLOW, Abraham (2001). La personalidad creadora. 5 ed. Barcelona: Kairós.

WEBER, Max (2001). ¿Qué es la burocracia? México: Coyoacan.

OTRAS FUENTES

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: DE LA GARZA TOLEDO Enrique, NEFFA, Julio César (comps.) (2001) El trabajo del futuro, el futuro del trabajo. Buenos Aires: CLACSO.

DESTINOBLES, André Gérald. El capital humano en las teorías del crecimiento económico. Universidad Autónoma de Chihuahua. Escuela de Economía Internacional. (En línea) disponible en www.eumed.net. Consultado en noviembre de 2006.

JUAN PABLO II. Laborem exercens. Apartado 7. (En línea) HTM. Disponible en http://www.vatican.va/edocs/ESL0037/_P2.HTM . Consultado el 16 de marzo de 2007

MINISTERIO DE DESARROLLO ECONÓMICO, Colombia (2004) (En línea) disponible en: http://www.sena.gov.co/Ley905_2004_MIPYMES.pdf. Consultado en Diciembre de 2006.

RUIZ GRANADA, Lucía (2005). Prácticas administrativas y de producción en redes empresariales del sector de la confección de Risaralda. Tesis de Maestría. Manizales: Universidad Nacional.

RUIZ GRANADA, Lucía y GALVIS GONZÁLEZ, Ariel (2004). El sector de la confección en el Departamento de Risaralda. En: Revista Páginas revista académica e institucional de la UCPR. N0 69. Pereira: Universidad Católica Popular del Risaralda.