

## **Serie Condiciones de trabajo en Colombia**

Anita Weiss de Belalcázar, y Wigberto Castañeda N. *Estrategias empresariales y diferenciación obrera: Estudio en la empresa Colpartes*. Serie Condiciones de trabajo en la industria colombiana. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología, 1990, 2a. ed. 1992, ix+236 págs.

Carmen Marina López Pino, y Gina Lorena Castellanos. *Arbitrariedad y benevolencia en el trabajo industrial: Estudio en la empresa Indugras*. Serie Condiciones de trabajo en la industria colombiana. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología, 1990. 2a. ed. iv+219 págs.

Rainer Dombois. *Trabajadores en el cambio industrial: Estudio en una empresa del Sector Automotriz*. Serie Condiciones de trabajo en la industria colombiana. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología, 1992. vii+221 págs.

Estos libros, producto de una labor de investigación colectiva, son estudios monográficos de empresas en los sectores metalmecánico, de alimentos y automotor respectivamente; fueron elaborados dentro de una amplia investigación que analizó un total de 18 empresas de diferentes ramas industriales.

Teniendo como propósito de fondo definir el perfil social del trabajador industrial colombiano, de acuerdo con su situación presente y oportunidades futuras, el análisis establece que entre los varios factores que podrían haber sido esenciales, son los procesos e influencias del contexto empresarial los más fuertes modificadores de la condición obrera. Esto no supone desconocer que en alguna medida también ocurrió el proceso inverso, cuando se demuestra que diversos aspectos de la organización de las empresas analizadas fueron producto de inevitables modificaciones o adaptaciones a determinadas características de la fuerza laboral, p.ej., nivel de calificación. En tal sentido, se trabaja con la idea de una influencia mutua y recíproca entre ámbito empresarial y perfil de los trabajadores, que es similar a la que se puede establecer entre ambos elementos y el carácter y tendencias de la sociedad.

El tratamiento de los tres estudios de caso y sus diversos aportes convergen hacia dos niveles esenciales de análisis complementarios entre sí: de una parte está el señalamiento de tendencias de cambio en la forma como se concibe la organización y el manejo de las empresas, y de otra, la definición del conjunto de factores empresariales que inciden en la configuración de grupos o segmentos de trabajadores con condiciones contrastantes y opciones diferenciadas.

En el estudio quedan demostradas las enormes posibilidades de la sociología comprensiva de Max Weber para el análisis de fenómenos del mundo social de la fábrica y las relaciones laborales. Se aplicaron en ese sentido conceptos como acción con sentido, relación social, selección de

relaciones sociales, profesionalización, autoridad tradicional y dominación legal.

Por otra parte, también se saca gran provecho de las sugerencias de Weber en el terreno de la investigación empírica (*La influencia de la gran industria en el comportamiento de los trabajadores*, Bogotá, Tercer Mundo, 1993). A este respecto, el llamado de atención esencial es a considerar 'el aspecto morfológico de la producción', el tipo de subdivisión interna del proceso y las particularidades técnico-organizativas, que por sus variables exigencias tienen implicaciones y condicionamientos de los que se derivan exigencias específicas y posibilidades diversas para los trabajadores y la forma de organización de la empresa. Estos elementos teóricos y metodológicos ofrecen todo su potencial a través de una eficaz combinación de técnicas de aproximación al contexto empresarial y laboral como: entrevistas, encuestas, observaciones de planta, estudios de trayectorias ocupacionales, análisis de documentos internos, etc. De este modo se capta con nitidez el nacimiento y extinción de determinados tipos de orden social y estrategias de actuación tanto de empresarios como de trabajadores.

La perspectiva de análisis generada resulta más sugerente y fecunda al ser complementada y apoyada con la problematización y aportes de la sociología del trabajo contemporánea, en donde se tiende más a emplear categorías parciales en ámbitos específicos, p.ej., el mercado de trabajo, el cambio organizativo, la relación educación-tecnología, etc.

El estudio de las tres firmas deja al descubierto importantes procesos y características que ejemplifican e ilustran cambios esenciales en amplios sectores de empresas nacionales. Dentro de los diversos aportes es destacable el relacionado con los determinantes de la forma de organización.

Si bien la estructura organizativa de las firmas depende de condiciones del entorno como las características de la oferta laboral, el marco institucional, las condiciones de mercado y competencia reinantes, es también en buena medida el producto cambiante de los procesos de acuerdo, negociación o confrontación de actores sociales en el marco de las restricciones y condicionamientos de la firma en cada momento.

En términos generales, el esquema organizativo y el tipo de gestión resultan de la forma en que se combinan o ajustan: influencias del entorno de la empresa y determinantes técnico-organizativos internos, con las motivaciones y acciones de los partícipes en la producción.

La incorporación de la dimensión tiempo al análisis permite ubicar tres momentos esenciales en el desarrollo de la estructura productiva con sus cambios y transiciones:

-Relaciones tradicionales: estructura inicial, caracterizada por elementos paternalistas, informalidad administrativa, vínculos personalizados, alta incidencia del arbitrio patronal, etc. Esta forma de relación, que compromete

con nexos de lealtad personal y reciprocidad a empresarios y trabajadores, predominó en las primeras etapas de desarrollo de la industria, cuando la prioridad era estabilizar y socializar en el medio industrial a la primera fuerza obrera.

-Organización con orientación tecnocrática: en la década del 70, el crecimiento industrial y otros cambios, como los avances en el sistema educativo, propician la ruptura del estilo tradicional de las relaciones. La diferenciación entre la propiedad y el control de las empresas, contribuye al predominio de la racionalidad con arreglo a fines, al ascenso del saber profesional ingenieril apoyado en principios tayloristas y significativos procesos de burocratización y formalización en el manejo laboral y las relaciones industriales.

-Gestión participativa: se trata de un proceso muy reciente, pero que encarna una tendencia más general que hace parte de las más recientes transformaciones precipitadas por la crisis económica de los años ochenta y las nuevas condiciones del capitalismo y la situación de competencia mundial. En tal sentido, se han efectuado cambios en los esquemas de organización, no necesariamente acompañados de una equivalente incorporación de tecnología, p.ej., la adopción de programas como círculos de calidad para aumentar la productividad del trabajo y el manejo de la empresa dentro de la concepción de sistema integrado.

Como se subraya en los análisis, aunque la transición del viejo orden tradicional al nuevo orden tecnocrático es más marcada y visible que las tendencias hacia la gestión participativa, en general se sostiene que estos tipos de organización no se suceden unos a otros de modo lineal no se reemplaza totalmente una estructura por otra, la profundidad y extensión de los cambios varía de empresa a empresa, se presenta una heterogeneidad de situaciones en el nivel tecnológico y organizativo.

Las condiciones empresariales diferenciadoras, la particular forma en que se ha hecho la simbiosis de los esquemas organizativos mencionados y el rápido cambio en el interior y exterior de las empresas, se ha reflejado en nuevas políticas de personal, que han contribuido a configurar los siguientes segmentos de trabajadores:

-Trabajador tradicional: con baja escolaridad y origen rural, este grupo deriva su seguridad de los derechos de antigüedad garantizados por el sindicato o el buen estado de sus relaciones con los patronos. Si tiene algún grado de calificación, se origina en el conocimiento empírico, lo cual hace que se afirme mucho en las rutinas y la costumbre, pudiendo ser reacio a los cambios.

-Trabajador con oficio universal: se trata de un grupo con mayor educación formal y afirmación en la vida urbana, que a través de cursos y experiencias, ha llegado a ser apto para desempeñarse en contextos amplios

de empresas. Su confianza como trabajador depende de la posesión e incremento de esos conocimientos y habilidades.

-Trabajadores jóvenes sin calificación: hacen parte de este grupo sectores muy jóvenes, que a pesar de su mayor escolaridad han tenido que sortear una situación de mercado adversa por la sobreoferta de trabajo predominante. El desmonte de los mercados internos de trabajo y las nuevas formas de uso de la mano de obra, centradas en la flexibilidad de los salarios, p.ej., con la temporalidad, han significado la continua ampliación de esta franja, en donde predominan las situaciones inestables y precarias.

Estos tres segmentos de la fuerza obrera tienen diferente situación y oportunidades en las empresas; sus trayectorias laborales, aspiraciones y expectativas diversas sobre su desempeño laboral demuestran los procesos de diferenciación que han ocurrido y explican la inexistencia de una idea de intereses comunes o destino compartido entre los trabajadores de la industria.

No obstante, las respuestas a la encuesta revelan que es común a todos los tipos de trabajadores la sensación de estar realizando un trabajo de poca estima social, arduo y desgastante, en condiciones de disciplina y control estricto. La mayoría de los asalariados elaboran planes para lograr abandonar la condición de trabajador industrial, hacer de los negocios y actividades por cuenta propia una forma de subsistencia que les evite tener que seguir laborando bajo la subordinación, el control de tiempo y las restricciones del trabajo asalariado.

La pregunta por el sentido de la acción y los motivos de los actores, revela aquí una excelente imagen de lo que en otras perspectivas se llamaría el capital humano: los trabajadores sólo parcialmente aceptan y se identifican con su papel de obreros industriales, no centran todas sus expectativas ni se orientan por lo que pueden conseguir dentro del medio industrial. En contraste con lo que ocurre en otras latitudes, el ingreso y permanencia de los trabajadores en puestos industriales es en buena parte casual; para sus protagonistas sería producto de la ausencia de mejores oportunidades y solución transitoria al problema de la obtención de ingresos.

El interrogante que queda sugerido a este respecto es, hasta que punto el poco arraigo y estabilización de los trabajadores industriales como grupo social con metas de fondo, intereses y mecanismos para cualificarse y aportar cultural y técnicamente, constituye un obstáculo al avance y modernización del aparato productivo.

En un momento en que se analiza y valora la estructura empresarial, su situación y potencialidad de cambio, principalmente con referencia a factores estructurales, económicos, institucionales o de condiciones de competencia y mercado, resulta muy provechosa la perspectiva de estos estudios, donde se muestra cómo el impacto de las condiciones externas sobre la empresa está mediado tanto por las orientaciones y valores de los empresarios, obreros,

ingenieros, etc., como por la dinámica e interacción social de los partícipes en el esfuerzo productivo colectivo.

El problema de la generación de una organización productiva dinámica y receptiva al cambio, en el cual tanto empresarios como trabajadores tengan la disposición y posibilidad de asumir los llamados desafíos de la innovación y la competencia mundial, quizás se entienda mejor si se interpreta en lo que tiene de proceso social.

Lo más esencial para considerar es que ante unas determinadas condiciones y circunstancias del esfuerzo productivo, los partícipes de la vida empresarial, con perspectivas y metas diferentes, configuran estructuras de interacción y formas de acuerdo que se convierten en tipos de gestión que resultan de variable aproximación y afinidad a los requerimientos de una estrategia general de modernización industrial.

**Edgar Valero**

