

**Condiciones de trabajo  
en la industria colombiana**

**TRABAJADORES EN EL CAMBIO  
INDUSTRIAL**

**Estudio en una empresa  
del Sector Automotriz**

**RAINER DOMBOIS**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA**

**Derechos reservados: Rainer Dombois**  
**Departamento de Sociología - Universidad Nacional**

**ISBN 17-0096-X**

**Versión revisada del informe de la investigación "Organización  
empresarial y formación de obreros".**  
**Bogotá, Dic. 1992**

**Edición: Departamento de Sociología**  
**Universidad Nacional de Colombia**

**Impresión: Editorial Presencia**

**Carátula: Gabriel Suarez**  
**Fotografía: Winston Cabrera. El Tiempo**

**Impreso y hecho en Colombia - Printed in Colombia**

**Prohibida la reproducción total o parcial sin autorización escrita  
de la Universidad Nacional de Colombia**

**Esta Publicación forma parte de la serie:**  
**Condiciones de trabajo en la industria colombiana**  
**y presenta resultados del proyecto de investigación realizado**  
**entre 1987-1991 financiado por la Fundación Volkswagen de**  
**Alemania.**

## **PRESENTACION**

Este libro presenta los resultados de uno de los estudios de caso adelantados en empresas industriales de los sectores de metalmecánica, alimentos y minerales no metálicos, de la ciudad de Bogotá, realizados en la investigación sobre 'Condiciones de trabajo en la industria colombiana' entre 1988 y 1989.

Cada una de las monografías de empresa presenta datos y énfasis particulares. Sin embargo, se ha tratado de presentar un esquema general del contexto empresarial analizado en relación con el proceso de modernización en la técnica de producción, la organización de la empresa y del trabajo, la política de personal y las relaciones industriales. Las características y tendencias observadas en las condiciones generales de la sociedad y el contexto empresarial constituyen el marco en el cual se analiza el proceso histórico de la formación y diferenciación obrera en Colombia.

La situación diferencial de los grupos de trabajadores se entiende no solamente como consecuencia de una estructura que se impone, sino como resultado de una relación de actores sociales en la empresa entre directivos, ingenieros, mandos medios, técnicos y trabajadores, relación de la que estos últimos son participes activos y como tales, desarrollan estrategias tanto individuales como colectivas, que inciden en sus trayectorias ocupacionales, su situación actual y sus probabilidades futuras.

En estas monografías de empresa presentamos la información obtenida en una forma multilateral y amplia, para que pueda servir

de base para el análisis de temas afines a los del presente estudio y con ello contribuir al conocimiento de la realidad de la industria y el trabajo en Colombia, ante la relativa escasez de este tipo de trabajos en nuestro medio.

La elaboración de este documento sobre la empresa Surcarr\* estuvo a cargo de Rainer Dombois.

La discusión sobre la temática y la definición de la estructura de los estudios de caso, así como las entrevistas a los trabajadores correspondieron al trabajo colectivo dentro del equipo de investigación, conformado por:

Anita Weiss de Belalcázar, Directora del proyecto  
Rainer Dombois, Co-investigador de la Universidad de Bremen  
Orlando Grisales, Sociólogo  
Wigberto Castañeda, Sociólogo  
Carmen Marina López, Socióloga  
Gina Alexandra Lorena Castellanos S. Socióloga

La elaboración de la información estadística y la edición del informe corrieron por cuenta de Cecilia Montoya, auxiliar del proyecto; se contó, además, con la asesoría en materia estadística, de los profesores Lilia de Olarte, del Departamento de Matemáticas y Werner Wosniok Investigador de la Universidad de Bremen y con la ayuda del profesor José Rodríguez en el montaje, escogencia y utilización de los programas de computador.

La investigación 'Condiciones de trabajo en la industria

---

\* Nombre que le dimos a la empresa para mantener su anonimato.

colombiana' fue financiada por la Fundación Volkswagen de Alemania y realizada en colaboración con la Universidad de Bremen.

La realización de este estudio fue posible gracias a la generosidad y la valiosa colaboración de los directivos, empleados y trabajadores de la empresa Surcarr. A ellos, nuestros agradecimientos por su interés, su dedicación y su paciencia para responder a nuestras preguntas y para explicarnos algunos detalles técnicos, al principio fuera de nuestra comprensión.

Anita Weiss de Belálcazar

Directora del Proyecto



## INDICE

	Pag.
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1. Organización industrial y formación de mano de obra: enfoque del estudio de caso	1
2. Problemática de un estudio de caso	15
3. Bases empíricas del análisis	18
<b>II. HISTORIA DE LA EMPRESA SURCARR</b>	<b>19</b>
<b>III. LA ESTRUCTURA FORMAL DE LA EMPRESA: DE LA OFICINA DE FÁBRICA A LA ADMINISTRACIÓN DIFERENCIADA</b>	<b>31</b>
1. Estructura formal en el "orden antiguo"	33
2. El cambio hacia un nuevo orden: el ingreso de profesionales	38

<b>IV. ORGANIZACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: LA FABRICA COMO MANUFACTURA</b>	<b>47</b>
1. Procesos, organización y tecnología en el orden antiguo	49
2. Trabajos ejemplares en la producción	57
3. Organización y tecnología: la fábrica-manufactura	65
4. Autonomía, control y autoridad	71
a La organización como forma de control en el orden antiguo	72
b Los obreros y los mandos medios	77
5. La reorganización de la empresa y la apertura de la "caja negra"	81
a El circuito diseño-producción	83
b Análisis del proceso de producción	86
c Manual de funciones	87
6. Resumen	89
<b>V. POLITICA DE PERSONAL EN SURCARR</b>	<b>93</b>
1. El reclutamiento y la selección de entrada	99
a "La empresa - una escuela de ignorantes"	100
b El cambio de criterios: la empresa como lugar de la utilización de	



	calificaciones	103
2.	Ubicación inicial y calificación interna	106
a	La relación operario-ayudante como relación de aprendizaje elemental	108
b	Aprendizaje interno y trayectoria anterior	113
3.	Selección y Promoción interna: ejemplos de la trayectoria interna	115
4.	Antigüedad y estructura salarial	122
5.	Despidos y renunciaciones	125
a	Ajustes y rotación del personal	126
b	Despidos y renunciaciones	127
6.	Erosión de principios básicos de la política de personal tradicional	133
7.	Resultados de la selección: antecedentes y características de los obreros de Surcarr	137
<b>VI.</b>	<b>LA EMPRESA Y EL SINDICATO</b>	<b>155</b>
1.	Impacto del sindicato: temas y procedimientos de regulación	158
2.	Intervención corriente del sindicato en conflictos	160
3.	Impacto del sindicato en el cambio	162

<b>VII.</b>	<b>LAS PERSPECTIVAS DE LOS OBREROS EN LA EMPRESA Y EN EL MERCADO DE TRABAJO</b>	<b>167</b>
1.	Cinco historias laborales	170
2.	Perspectivas de los obreros	178
<b>VIII.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>187</b>
1.	Desarrollo Industrial como proceso de aprendizaje y de cambio	187
a	El orden antiguo	191
b	La transición al nuevo orden	197
c	Cambio empresarial como proceso de conflicto intra-empresarial	202
2.	Los obreros de Surcarr: obreros industriales u obreros en la industria?	208
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>215</b>

<b><u>CUADROS</u></b>	<b>Pag.</b>
Cuadro 1: Aumento de la nómina en Surcarr	24
Cuadro 2: Organigrama de la empresa a mediados de los años ochenta	37
Cuadro 3: Organigrama de 1988/89	41
Cuadro 4: Comparación de la estructura de cargos en la producción	45
Cuadro 5: Acceso a la empresa actual	99
Cuadro 6: Resumen de características de las trayectorias obreros antiguos según oficios	114
Cuadro 7: Cargo al que aspira	121
Cuadro 8: Probabilidad del cambio al cargo aspirado	121
Cuadro 9: Relación antigüedad y salarios por grupos de obreros	123
Cuadro 10: Rotación y ajustes en los años ochenta	128

Cuadro 11:	Despidos y renunciaciones 1981-87 por antigüedad	130
Cuadro 12:	Despidos durante el primer año por razones	131
Cuadro 13:	Ocupación del padre	140
Cuadro 14:	Lugar de nacimiento	141
Cuadro 15:	Migración y tipo del primer trabajo	142
Cuadro 16:	Último nivel de escolaridad	144
Cuadro 17:	Edad de comenzar a trabajar	144
Cuadro 18:	Trabajos anteriores por tipo de ocupación y sector	146
Cuadro 19:	Tipos de contrato en la trayectoria anterior	147
Cuadro 20:	Acceso a los trabajos en la trayectoria	149
Cuadro 21:	Última experiencia anterior	150
Cuadro 22:	Forma de contrato en la última experiencia laboral	151
Cuadro 23:	Perfil de los obreros reclutados en el orden antiguo y el orden nuevo: un resumen	154

Cuadro 24:	Principales temas y normas de la Convención Colectiva	165
Cuadro 25:	Interes de permanecer en la empresa	179
Cuadro 26:	Intentos de buscar trabajo en otra empresa en el pasado	180
Cuadro 27:	Razones para querer permanecer en la empresa	180
Cuadro 28:	Alternativas en el mercado de trabajo, es facil conseguir otro trabajo?	182
Cuadro 29:	Deseo de independizarse	184
Cuadro 30:	Razones para querer independizarse	184
Cuadro 31:	Ya ha intentado independizarse	185
Cuadro 32:	Le gustaría que sus hijos realicen el mismo trabajo que Usted?	213
Cuadro 33:	Razones de otras aspiraciones para los hijos	214

