

# Caracterización de las pequeñas empresas de confección de ropa y su incidencia en las relaciones laborales<sup>1</sup>

Añez Hernández, Carmen<sup>2</sup>

Recibido: 08/01/2008 • Revisado: 10/02/2008  
Aceptado: 15/02/2008

## Resumen >>

Este trabajo tiene como propósito caracterizar a las pequeñas empresas de confección de ropa ubicadas en el Municipio Maracaibo, en cuanto a la organización del trabajo, a su competitividad, y a las estrategias referidas a las relaciones laborales. La metodología utilizada consistió en una revisión teórica sobre los aspectos a desarrollar, y la aplicación de una entrevista semiestructurada a los dueños y trabajadores de las pequeñas empresas. Los resultados reflejan, que dichas empresas son pequeñas unidades productivas, caracterizadas por baja dotación de capital, tecnología obsoleta, producción artesanal y una combinación de fuerza de trabajo asalariada y familiar. Se concluye que en estas formas de producción no existe una relación laboral formal con sus trabajadores, que más bien queda al libre albedrío de los dueños, desdibujándose así los derechos laborales lo cual implica que se elimina la protección laboral, económica y respecto a la seguridad social.

**Palabras clave:** pequeñas empresas, confección de ropa, organización del trabajo, competitividad, relaciones laborales, flexibilidad laboral

## Abstract >>

### **Characterization of the small clothing companies and its incidence in work relationships**

*The purpose of this paper is to characterize the small clothing companies located in Maracaibo Municipality, Venezuela, as to work organization, competitiveness, and the strategies for work relationships. The used methodology consisted in a theoretical revision and the application of a semi-structured interview to owners and workers. The results show that these companies are small productive units, characterized by low capital endowment, obsolete technology, artisan production and a combination of salaried and familiar workforce. It is concluded that in these production forms does not exist a formal labor relationships — managed by the owners under a criterion of discretionality —, therefore the labor rights become blurred which implies that it is eliminated the economic, work and social security protection for these workers.*

**Key words:** *small companies, cloth manufacturing, work organization, competitiveness, relationships, work flexibility*

1 Este trabajo es un avance del Proyecto de Investigación Estrategias de Flexibilización Laboral Aplicadas por las Empresas de Confección de Ropa Casual, ubicadas en el Municipio Maracaibo, registrado ante el CONDES y desarrollado en el Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.

2 Socióloga, Magíster en Intervención Social e Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Correo electrónico: carmenanez@hotmail.com

## 1. Introducción

El mundo vive hoy un proceso de cambio en gran escala; todos los analistas, académicos y estudiosos del tema, coinciden en que la sociedad industrial, basada en la producción en masa, la energía barata y las economías de escalas, ha llegado a su fin y un nuevo paradigma industrial y social está emergiendo, impulsando a las pequeñas empresas en todos los ámbitos del quehacer humano y, particularmente, en la producción y la economía.

El nuevo paradigma industrial cambia no sólo las prácticas empresariales, sino también el actual paradigma de desarrollo a partir del rol que juega la pequeña empresa en los procesos de desarrollo de los países emergentes. En este sentido, se reconocen las experiencias recientes de países como Brasil, Colombia, España, entre otros, que han emprendido estrategias innovadoras de desarrollo, cuyos resultados se destacan no sólo en el ámbito económico, sino también en el desarrollo social.

La experiencia de dichos países está basada en inversiones realizadas por medio de programas nacionales, apalancados intensivamente por las nuevas tecnologías, créditos, capacitación, entre otros aspectos, lo cual ha permitido mejorar la calidad y la cobertura en los mercados nacionales. Estos novedosos programas habilitan y facilitan la intervención de las pequeñas empresas para competir en sus economías.

Este nuevo enfoque de desarrollo representa para los Estados un gran desafío, ya que requiere materializarse en un proyecto nacional, en el cual se definan políticas innovadoras y estrategias avanzadas hacia la consolidación de espacios cooperativos entre los gobiernos, las empresas y las comunidades, creando así las condiciones

adecuadas para el desarrollo competitivo de nuevas unidades productivas.

El Estado venezolano hasta mediados de los años noventa, carecía de claridad y visión acerca de la importancia de las pequeñas empresas como componente clave de desarrollo, lo que condujo a orientar las políticas y las decisiones referidas a la política económica a favorecer la gran empresa, que en algunos casos fueron erráticas e incoherentes en relación con el interés nacional.

Sin embargo, es importante resaltar que durante los últimos dos años el Estado venezolano viene diseñando e implementando políticas dirigidas a fortalecer las pequeñas empresas, con el propósito de abrir la economía y el mercado nacional a la competencia y a la inversión de nuevos actores. Asimismo, se quiere alcanzar una mejor distribución del ingreso que propicie el logro del equilibrio económico y la reactivación del aparato productivo. Para alcanzar estos propósitos entre las líneas de acción se encuentra la "protección y fomento de la economía social, como una estrategia para la democratización del mercado y el capital" (República Bolivariana de Venezuela, 2001:13). En tal sentido, se busca la participación en el mercado de nuevos actores económicos, tales como empresas familiares, asociaciones comunitarias, cooperativas, pequeños empresarios, entre otros.

Bajo esta premisa, en los últimos años el país ha sido testigo de un crecimiento acelerado de pequeñas empresas conducidas por un nuevo tipo de empresario emergente; según FUNDES (2004), se han creado alrededor de 8.701 pequeñas empresas y 2.013 medianas.

En el caso concreto de las pequeñas empresas de confección de ropa, existen 68 en el municipio

Maracaibo. Dichas empresas se ocupan “de la transformación (diseño, corte y costura) de la tela, cuero, y otros materiales provistos por la industria textil” (Sandrea y Boscán, 2004:341). A pesar del número significativo establecido en el mencionado municipio, el nivel de desarrollo de estas empresas ha sido lento y desigual en términos de productividad y competitividad. Esto se evidencia en las características de sus organizaciones, en su funcionamiento, en su precaria tecnología, entre otros aspectos, situación que genera su fin prematuro en la mayoría de los casos, provocando inestabilidad e incertidumbre en la fuerza de trabajo.

En dichas empresas, producto de las precarias condiciones en las cuales se han creado y desarrollado, la configuración de las relaciones laborales están orientadas por la flexibilización, originándose una alta rotación debido a las modalidades de contratación, que por lo general son a destajo o eventuales incidiendo negativamente en los beneficios laborales. Por otra parte, la jornada de trabajo es prolongada, por estar sujeta a los cambios bruscos de la demanda y, fundamentalmente, por las limitaciones que estas empresas presentan en su capacidad productiva. Esto indica la poca estabilidad y precariedad que caracteriza a la fuerza de trabajo, a pesar de ser una mano de obra con cierta experiencia, pero limitada por las propias características de las pequeñas empresas.

Este panorama general ha sido el estímulo para indagar acerca de las características que presentan las pequeñas empresas de confección de ropa ubicadas en el Municipio Maracaibo y su incidencia en las relaciones laborales. Para tal fin, se parte de las siguientes interrogantes: ¿Cómo está conformada la organización del trabajo? ¿Son competitivas en el mercado? ¿Qué estrategias flexibilizadoras aplican a la fuerza de trabajo?

## 2. Metodología utilizada

La estructura y dinámica de las pequeñas unidades productivas que son emprendidas con muy poco capital y operan al margen de la legalidad, han sido poco estudiadas en la realidad venezolana. Por tal razón, las mencionadas microempresas de confección de ropa del Municipio Maracaibo fueron tomadas como unidades de análisis, ya que tienen en común la condición de ser microempresas familiares, que se caracterizan por generar una actividad con fuerza de trabajo (compuesta en su mayoría por parientes) excluida del mercado formal de trabajo; el número de ocupados por unidad es muy pequeño, en promedio de 5 trabajadores, y cuando existe una demanda que rebasa su capacidad productiva, contratan máximo tres trabajadores hasta cumplir con la producción.

En total, 340 trabajadores y 68 microempresarios conformaron la población, quienes fueron considerados los elementos claves para suministrar la información. Para tal fin, se diseñó un instrumento bajo la modalidad de un cuestionario semiestructurado, con el cual se obtuvieron los datos empíricos de los sujetos claves que interactúan en la realidad objeto de estudio. Por otra parte, para poder tener acceso tanto a las unidades de análisis como a las fuentes de información, se diseñaron estrategias tales como reuniones con los trabajadores fuera del sitio de trabajo, visitas programadas con el microempresario, y el establecimiento de relaciones amistosas.

En la investigación se utilizó el método deductivo con el propósito de partir de aspectos generales que permitieron describir, explicar y analizar desde el punto de vista teórico el objeto de la investigación, así como formular conclusiones lógicas sobre la realidad concreta.

Esto condujo a otro proceso en el cual se aplicó el método inductivo, permitiendo pasar de los hechos particulares a investigar a principios generales. Con este método se observaron varios hechos, que luego se clasificaron de acuerdo a sus características para poder establecer relaciones entre las diferentes unidades de análisis.

Con la interrelación de estos dos métodos se logró identificar, desde una perspectiva teórica y de la reconstrucción del objeto de estudio, los siguientes elementos: las estrategias de flexibilización laboral, sus componentes, sus principales relaciones internas y con el entorno, las causas que originaron la aplicación de dichas estrategias, las consecuencias para los trabajadores y los microempresarios. Asimismo, se realizaron visitas dirigidas a las microempresas seleccionadas para el estudio, con la finalidad de conocer por medio de la observación no participante los aspectos que no pudieron ser precisados con el instrumento de recolección de información.

### 3. Características de la organización

#### 3.1 Organización del trabajo

En Venezuela las pequeñas empresas vienen conformándose como *microempresas familiares informales*, las cuales funcionan en un solo local que generalmente es la casa del dueño, orientan su producción hacia pequeños mercados, no cuentan con financiamiento y los trabajadores, por lo general, son familiares.

Otra forma de organización son las *microempresas familiares con acceso a crédito formal*, que operan con pocos trabajadores, en su mayoría parientes del dueño; tienen acceso a créditos formales por intermedio de la banca o

del Estado, tanto para inicio de las operaciones como en etapas posteriores, lo cual permite el desarrollo de la empresa.

Las *microempresas conducidas por un profesional*, operan con una inversión relativamente alta, utilizan maquinaria moderna y emplean mano de obra compuesta por personas que no hacen parte de su entorno familiar.

Por otra parte, se encuentran las *cooperativas*, que poseen características muy particulares, por ser, de acuerdo a Izquierdo (2005:37), “asociaciones autónomas de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus comunes necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales, por medio de una empresa de propiedad conjunta democráticamente administrada”.

Tomando en cuenta que las pequeñas empresas de confección pueden crearse por grupos familiares o por un profesional experto, pero sin perder de vista su inserción en una economía capitalista, se puede caracterizar la organización del trabajo como simple, sin una estructura jerárquica o flexible formalmente definida, que concentra sus acciones y a los trabajadores en un mismo espacio, realiza tareas rutinarias e individuales sobre partes del producto que luego es ensamblado, bajo las especificaciones y el control del dueño.

Esta estructura característica se inserta en la definición de organización del trabajo, dada por Neffa (1999:69), quien afirma que se caracteriza por ser “un proceso simple que consiste en la reunión de mano de obra del mismo oficio en un mismo local bajo la autoridad de los dueños del capital. Los trabajadores en este tipo de organización van quedando progresivamente desposeídos de bienes de producción, el margen

de autonomía es muy reducido, el dueño decide acerca del producto a fabricar y sobre las tareas a realizar". Esta concepción está relacionada con el planteamiento de Marx (1981:204) en cuanto a que el "obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien pertenece el trabajo de aquel, velando porque el trabajo se efectúe de la debida manera y los medios de producción se empleen con arreglos al fin asignado, para no desperdiciar materia prima y se economice el instrumento de trabajo". Asimismo, este autor resalta que el trabajo pertenece al dueño de la producción, por tanto, desde su punto de vista el proceso laboral no es más que el consumo de la mercancía-fuerza de trabajo comprada por él.

Con base en lo antes expuesto, es indudable que el plan de trabajo y las decisiones para llevar a cabo el proceso productivo en las empresas de confección de ropa, son actividades ajenas a los trabajadores y por ende, la división técnica del trabajo es impuesta por el dueño, en virtud de la posesión de los medios de producción por muy pocos o arcaicos que estos sean, e impone el contrato de trabajo. En estas formas de organización, el pequeño empresario "tiene bajo su responsabilidad orientar al trabajador en la realización de la jornada, encargándose de planificar el trabajo en cuanto a qué hacer, cómo hacerse y el tiempo exacto para realizarlo" (Añez y Useche, 2003:213).

Es importante destacar que en la organización del trabajo de dichas empresas, se presenta claramente una separación entre el dueño de la empresa, quien organiza, planifica y controla la producción, y los trabajadores que cumplen las órdenes de cómo realizar el trabajo, a qué ritmo, y en cuánto tiempo. Se trata, por consiguiente, de una división del trabajo implantada como algo natural, cuyo propósito es llegar a producir con el máximo esfuerzo del trabajador. Aunado a

esto, se presenta el principio de unidad de mando planteado en el taylorismo, definido como "una regla necesaria con gran influencia en la marcha de los negocios, si se viola la disciplina queda comprometida, el orden alterado, la estabilidad amenazada" (Taylor, 1983:163).

Dentro de este marco, coexiste la centralización, concebida también como algo natural, relacionada con la mejor utilización de las facultades del personal. Taylor (1983:174) es muy específico al señalar, con respecto a los pequeños negocios, "que las órdenes del jefe van directamente a los agentes inferiores, la centralización es absoluta; en los grandes negocios las órdenes, como las impresiones de retorno, pasan por una serie de intermediarios forzosos".

Visto así, el trabajador es un simple sujeto ejecutor que realiza una sola operación muy especializada, que le permite adquirir habilidad y precisión, así como aumentar el rendimiento en un proceso donde las máquinas están dispuestas en línea, y las piezas se trasladan de un trabajador a otro para su terminación. En este simple proceso se le arrebató el control al trabajador del proceso productivo al encasillarlo en una operación sencilla y repetitiva, "que no es más un conjunto de gestos de producción concebidos y preparados por la dirección de la empresa y cuyo respeto es vigilado por ella" (Coriat, 1985:36).

Es evidente que los principios del taylorismo, referidos a la división del trabajo, centralización, especialización del trabajo, autoridad de mando, control de los tiempos muertos, están presentes en las empresas de confección, a pesar que muchos estudiosos de las organizaciones, entre ellos Iranzo, Bethencourt, Lucena y Sandoval (1997:15), señalan la erradicación de



este modelo organizacional en los siguientes términos: “la evolución de la organización del trabajo ofrece suficientes elementos para poder hablar de la crisis del taylor-fordismo, es decir, del conjunto de criterios y pautas desarrollados por Frederick Taylor y Henry Ford, que enmarcó la organización del trabajo y la producción a lo largo de buena parte de este siglo”.<sup>3</sup>

Si bien es cierto que con la globalización del mercado se están modernizando las empresas orientadas por la flexibilización de las organizaciones, de los procesos productivos, el establecimiento de redes, el desarrollo tecnológico y la informática, entre otros, no es menos cierto que el modelo planteado por Taylor, sigue aplicándose solapadamente en las organizaciones. Esto se evidencia en los relatos de los trabajadores de las empresas de confección de ropa, cuando señalan, “que en su puestos de trabajo realizan tareas muy específicas sobre la pieza que va pasando por cada una de ellas, para luego realizar el ensamblaje definitivo del traje”.

Es importante señalar, que los instrumentos de trabajo para cada tarea (aguja, hilos, tijeras, entre otros) están ubicados en cada puesto de trabajo para no perder tiempo, con lo cual se sobreentiende que las trabajadoras deben responsabilizarse de ellos, y si se pierden alguno, su valor es descontado de la remuneración. Por otra parte, se presenta la reducción del espacio de trabajo, ya que están almacenados en cajones que imposibilita el libre movimiento. De igual forma manifiestan que el dueño de la empresa concentra el conocimiento del proceso en su conjunto y en sus detalles, organiza el tiempo y el ritmo de trabajo, y vigila el proceso para

garantizar la reducción del tiempo libre de forma autoritaria y directa. Por tanto, el dueño ejerce un control sistemático y directo sobre todas las acciones que se realizan y de quién las realiza, con el objeto de asegurarse que las órdenes se estén ejecutando, que los trabajadores empleen su tiempo al máximo, sin recurrir a la holgazanería o al tiempo libre que impida una mayor producción en menor tiempo. Resulta claro, como señala Coriat (1985:40), estudioso del taylorismo y el fordismo, lo que se persigue es “suprimir los tiempos muertos y convertirlo en tiempo de trabajo productivo”.

En resumidas cuentas, en las empresas de confección de ropa, el diseño del proceso, la distribución de las tareas, la determinación de los ritmos de producción, el control del tiempo de trabajo y de la producción, están concentrados en el dueño, quien implementa de forma natural y sin conocimiento de la administración científica, los principios taylorianos, con los cuales persigue controlar directamente al trabajador y aumentar la productividad. Esta no es producto del mejoramiento tecnológico, organizacional, ni de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sino que se obtiene con la intensidad del trabajo. En torno a esto, Coriat (1985:24), señala la ecuación tayloriana, “quien domina y dicta los modos operarios se hace dueño de los tiempos muertos”.

Por otra parte, cabe considerar que en la organización del trabajo de las empresas de confección de ropa se aplican principios flexibilizadores, referidos a la relación laboral con los trabajadores, específicamente en los términos de contratación en los que predominan los contratos a destajo o eventual, lo cual implica

3 Frederick Wislow Taylor (1856-1915) con la publicación en 1911 de *The principles of scientific management* y Henry Ford (1863-1947) con la aplicación del sistema de producción en cadena que se desarrollara entre 1930 y 1970, influyeron de manera importante en la organización del trabajo durante todo el siglo XX.

la inexistencia de relaciones permanentes de los trabajadores con el empleador y, lógicamente, la eliminación de beneficios adicionales al salario. Este tipo de contrato está enmarcado en la flexibilidad externa, que de acuerdo a Alonso (2000:124) se concreta “por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de media jornada, o directamente por la existencia de una relación de subcontratación”.

Generalmente, la flexibilidad en la contratación de fuerza de trabajo, y más aún la flexibilidad laboral como interpretación más integral del taylorismo, es vista como una estrategia de desregulación de los beneficios laborales aplicada en las grandes empresas para alcanzar su modernización, insertarse y expandirse en el mercado nacional e internacional, reducir costos laborales, entre otros.

Sin embargo, la realidad nos indica que la flexibilidad laboral, es aplicada por las pequeñas empresas, no con la intención de reducir costos para maximizar la ganancia, ampliar sus mercados, o competir; pero sí para sobrevivir. La mayoría de las pequeñas empresas de confección por sus limitaciones financieras, de infraestructura, de organización, de poco desarrollo tecnológico, de producción, entre otras limitantes, se ven en la necesidad de contratar temporalmente a sus trabajadores, ya que se incurre en mayores costos cuando se contrata personal por tiempo indefinido. Para tal fin, acuden al mercado de trabajo para captar mano de obra con características específicas, tales como dominio del oficio, experiencia y destreza, a cambio de un contrato por tiempo determinado y un salario precario.

Cuando la demanda sobrepasa la capacidad de respuesta de la empresa, se racionaliza el

trabajo, el trabajador pasa a ser polifacético para realizar diferentes tareas y manipular diferentes máquinas, se le exige un mayor rendimiento en su trabajo ampliando su jornada sin ser recompensado por el aumento de su productividad. Ello representa un trabajo extenuante orientado a cumplir con los pedidos de los clientes, y a favorecer la empresa.

Debido a las características que presentan las pequeñas empresas de confección de ropa, no pueden mantener trabajadores por tiempo indefinido, ya que implica mayores costos laborales. Sin embargo, en el análisis de la flexibilización laboral, de la explotación de la fuerza de trabajo, de la precariedad, del desempleo estructural, entre otros, no pueden ser excluidas.

Dentro del marco que presentan las empresas de confección de ropa, se puede caracterizar su organización por la presencia de dos tipos de situaciones. La primera, la aplicación de un taylorismo primitivo que no les ha permitido enfrentar demandas crecientes, de ahí la casi nula competitividad en el mercado. La segunda, la flexibilidad que se presenta con la fuerza de trabajo, que impide el involucramiento de los trabajadores y abre las puertas de entrada al mercado de trabajo de mano de obra por poco tiempo, lo que origina la precariedad e inestabilidad en el empleo. Por consiguiente, no son competitivas en el mercado y su ciclo de vida puede ser muy corto, para ubicarse desde el punto de vista organizacional en el polo atrasado y en condiciones de fragilidad e incertidumbre. En este orden de ideas, Bennett (1997:20), señala, “que el papel que juegan las pequeñas empresas es, habitualmente, el de seguidores, no el de líderes, ante el desconocimiento de elementos gerenciales que les permita incursionar en la modernización, a

pesar de haber logrado algunos elementos, pero falta mayor insistencia y más recursos para que puedan consolidarse”.

### 3.2. Competitividad

La globalización del mercado es un proceso por el cual las diversas economías se han venido transformando de manera acelerada para poder entrar al libre juego de la competencia sin interferencias de ningún tipo. Para tal fin, los países y las empresas se han esforzado en el diseño de estrategias que permitan mejorar sus capacidades competitivas. Estas estrategias se fundamentan en procesos de mejoramiento continuo de la productividad, los productos, la tecnología y los procesos productivos.

Dichas estrategias la están alcanzando las grandes empresas, mediante su reestructuración, específicamente con la flexibilización de sus estructuras y de los procesos productivos, logrando el aplanamiento sus estructuras organizacionales y la supresión de parte de sus procesos, para subcontratarlos con otras empresas, es lo que se ha denominado externalización, desverticalización o flexibilización funcional. Esta estrategia empresarial busca reducir los costos laborales, expandirse en el mercado y alcanzar un alto nivel de competitividad.

En esta perspectiva, Bennett (1997:141), plantea que la reestructuración de las empresas pasa por aplicar entre otras, “la flexibilización funcional, dirigida a redesplegar recursos y reconfigurar las relaciones con los proveedores”. Este intento incluye, de acuerdo a este autor, la adopción de nuevas tecnologías que facilitan el diseño de productos o de

cambios de herramientas, permiten una mayor descentralización de la toma de decisiones y de responsabilidad, así como, acelerar la velocidad con que las operaciones de producción se pueden modificar para el producto. Por otra parte, señala la flexibilización numérica, como una tendencia de los directivos a subcontratar la producción, el mantenimiento, el catering,<sup>4</sup> y otras actividades que hasta cierto momento se realizaban en la propia empresa.

De acuerdo a dichos señalamientos, en una economía globalizada resulta difícil que una empresa por sí sola alcance y mantenga niveles de competitividad. Por consiguiente, como señala Peixoto (1998:11), “acuerdos y asociaciones entre empresas están siendo presentados, como la superación de formas tradicionales y antiguas de organización de la producción e indicadas como estrategias empresariales más eficientes en ambientes económicos de incertidumbre”. Por tanto, las empresas se enrumban por un proceso de cambio, que conlleva a la transformación de sus procesos organizacionales, productivos y de comercialización. En este sentido, es necesario reformular los modelos gerenciales, con el fin de implantar estrategias, de cómo competir, de alianzas para compartir responsabilidades, entre otras, y así, adaptarse a las incertidumbres y exigencias de los mercados.

Desde esta óptica, las empresas se están transformando en redes descentralizadas con cierto grado de autonomía, estructurando redes de proveedores y distribuidores que, de acuerdo con Gamboa et al (2003:309), “tienen como objeto asegurar la colaboración de empresas de menos tamaño con la empresa líder en el suministro o en la distribución”.

4 Si bien en inglés *catering* significa abastecimiento, el sentido práctico de la palabra es mucho más amplio. Desde el punto de vista técnico, un servicio de *catering* se puede interpretar como la asistencia o el aprovisionamiento de comidas o alimentos preparados para consumir, desde el exterior del lugar de consumo. Por lo general, y en el caso específico de las comidas o refrigerios, se elaboran en una cocina central externa y se transportan manteniendo un perfecto estado de conservación a los lugares de consumo.



Por otra parte, la competitividad de las empresas representa poseer un desarrollo tecnológico; en este sentido las empresas, según Mendizábal (2002:1), conforman “una sociedad del conocimiento que permita modificar la estructura de los procesos productivos, cambiando los tiempos de los procesos en breves periodos y diversificando la producción”.

Asimismo, la competitividad conduce a las empresas a modernizar los sistemas de información, con el propósito de elevar la productividad del trabajo y el rendimiento del capital. Al respecto, Sotelo (1999:24) señala que la tecnología informática “es un capital productivo que produce mercancías, servicios y productos diferenciados, e interactúa en el proceso de valorización del capital y constituye un instrumento eficaz para elevar la productividad del trabajo”, factor fundamental para alcanzar la competitividad.

En definitiva, las empresas para expandirse y competir sin riesgos deben establecer alianzas estratégicas, señaladas por Trigo y Drubis (2000:9) como “...acuerdos formales de colaboración entre empresas que presentan tres características fundamentales; la primera, es establecer relaciones con su actividad productiva, la segunda, es alterar el posicionamiento en el mercado o abrir nuevos mercados, y la tercera, es compartir la autoridad y la toma de decisiones, con lo que se adoptan las resoluciones sin recurrir a métodos jerárquicos de coordinación”.

Partiendo del contexto en que las empresas se desenvuelven, y las condiciones que deben poseer para adaptarse y ser competitivas, surge el siguiente interrogante ¿las pequeñas empresas de confección de ropa ubicadas en el municipio Maracaibo, reúnen las condiciones para competir en el mercado?

Par dar respuesta a esta inquietud habría que considerar diversas opiniones que existen sobre este tema, entre ellas la que reconoce a las pequeñas y medianas empresas como parte fundamental de la economía de cualquier país. Bajo este criterio se encuentra Albuquerque (1997:23), quien a su juicio las pequeñas empresas, “constituyen una nueva modalidad de articulación productiva al sistema mundial, así como un factor dinámico en los cambios estructurales contemporáneos y elemento esencial en la política industrial”. En este mismo orden, Marcelo y Echeverría (2002), señalan, que más del 90% de las empresas formales e informales en diferentes países se ubican en este grupo, participando de forma muy elevada en las ventas totales, el empleo, el PIB, entre otros aspectos económicos.

Es indudable que un argumento sobre la competitividad de las pequeñas empresas, en un mercado globalizado y en constantes cambios y transformaciones, tiene que transitar y resistir consideraciones relevantes en cuanto a innovación, desarrollo tecnológico, independencia, y a sus estrategias para enfrentar los retos que impone el mercado. Este análisis no es alentador para las pequeñas empresas de confección, ya que la improvisación gerencial y sus modelos organizativos arcaicos son una constante, lo cual no les permite desarrollar estrategias para adaptarse a las exigencias de la competencia.

La mayoría de las pequeñas empresas de confección de ropa en Venezuela, son iniciativa de un grupo familiar o de la experiencia de un profesional que adquirió su conocimiento como trabajador en una gran empresa de confección, por tanto, tienen habilidades y destrezas para diseñar, cortar, coser una prenda de vestir, pero adolecen de conocimiento y experiencia

de cómo gerenciar y desarrollar su negocio. De acuerdo a esta realidad, Andriani et al (2003) señalan que “la mayoría de las PyMES no tienen un direccionamiento claro, no saben lo que esperan sus clientes, trabajan de manera reactiva, resolviendo los problemas conforme surgen, sin la adecuada planificación, no tienen un sistema de gestión ni objetivos claros para todos en la empresa”. Dicha deficiencia, conduce a que los procesos y actividades que se realizan impliquen grandes esfuerzos, que en muchos casos no agregan valor.

En este orden de ideas, Yoguel (2003), plantea que uno de los mayores obstáculos para la competitividad de las pequeñas empresas, es el hecho de estar aisladas y actuar solas, desvinculadas de sus homólogas y de su mismo sector. Esta situación las hace más vulnerables al entorno económico actual de globalización y cambio tecnológico, restándoles representatividad y poder de negociación en el mercado.

Otra limitante para ser competitivas, es la carencia de un sistema de información, lo cual les imposibilita conocer la situación real del mercado y su posición frente a sus competidores; tal situación, como plantean Andriani et al (2003), no permite construir un conjunto de indicadores que les guíe en la toma de decisiones oportunas y en el establecimiento de las políticas o directrices del negocio.

Por otra parte, las pequeñas empresas adolecen de una tecnología adecuada para mejorar la producción, innovar productos o diversificar la producción, deficiencia que, de acuerdo con Yoguel (2003), es también una restricción por no tener un papel decisivo en la difusión tecnológica y en el desarrollo industrial de los países, ni competir en el ámbito

internacional como parte de redes dinámicas de producción. Esta idea es compartida por Mora (2004:23) al señalar que “el incremento de la productividad refleja la capacidad de las empresas de absorber tecnologías, desarrollar nuevos productos y ajustar continuamente los patrones de una organización. Sin aumentos de productividad la competitividad se basa en la reducción de salarios”. El mismo autor en su análisis sostiene, que “el 79% de las PYMES presentan debilidades de estrategias, 7 de cada 10 pequeñas y medianas empresas, no contemplan dentro de sus políticas el entrenamiento empresarial, y no consideran el apoyo tecnológico, organizacional como una inversión, sino como un gasto, o propio de las élites empresariales”.

En Venezuela existe una política nacional relacionada con el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, en la cual se presentan aspectos relevantes tales como financiamiento, apoyo tecnológico, capacitación para los pequeños empresarios y sus trabajadores, entre otros aspectos. Esto se concreta en los articulados de la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), en la Ley para Promoción y Desarrollo de las Pequeñas y Medianas Empresas (2001), así como en la Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación (2001). En dichas leyes se exponen claramente, por primera vez en el país, la intención política del Estado de valorar y utilizar la ciencia, la tecnología y la innovación como motores para el desarrollo económico y social. Esta iniciativa del Estado surge ante la necesidad de fomentar y asegurar el ambiente propicio para desarrollar la calidad y la competitividad de las empresas y de mejorar el nivel de calidad de vida de la población.

Dicha política no ha sido aprovechada por la mayoría de los pequeños empresarios, y por

consiguiente sus negocios quedan rezagados para establecer procesos de innovación y competitividad. En este sentido, Sandra y Boscán (2004:341) afirman que “las empresas del sector de la confección atraviesan por múltiples problemas, tanto a nivel estratégico como operacional, lo cual no les permite alcanzar una posición competitiva. Por otro lado, están confrontando graves dificultades para aumentar los niveles de venta y producción”.

La realidad es que estas unidades productivas como bien lo señalan Vega y Méndez (2003), se convierten en la mayoría de los casos en economías de subsistencia, con poca articulación técnico-productiva, y en el refugio de fuerza de trabajo de baja calificación. Por tanto, se encuentran inmersas en un círculo vicioso de baja productividad de la mano de obra, bajos ingresos y escasa capacidad de reinversión productiva, que impide que las pequeñas empresas se inserten competitivamente en el proceso de modernización.

De esta manera, lo anteriormente expuesto explica porqué las pequeñas empresas de confección de ropa no pueden competir al no reunir las condiciones para sortear las adversidades y exigencias del mercado, lo que ha conllevado al fracaso de la mayoría y, las que sobreviven, mantienen a los dueños y trabajadores en una continua incertidumbre ante la amenaza de ser excluidos del mercado.

#### **4. Flexibilidad de las relaciones laborales**

##### **4.1. Creación de empleo a tiempo parcial**

En general se asocia a las pequeñas y medianas empresas con la creación de

empleo. El argumento que se esgrime para tal afirmación es que se utiliza más mano de obra y menos capital que las grandes empresas. Romero et al (2000:199), cuando se refieren al sector de confección en Venezuela, señalan que “dicho sector es intensivo en mano de obra, generalmente de baja calificación, lo que permite catalogarlo como un importante generador de puestos de trabajo, aunque por lo general éste pague salarios mínimos”. Sin embargo, se debe aclarar que las pequeñas y medianas empresas se presentan en el mercado como unidades productivas que se caracterizan por baja dotación de capital, producción de tipo artesanal y una combinación de mano de obra asalariada y familiar; este es el caso de las pequeñas empresas de confección de ropa.

La participación de estas empresas en la creación de empleo, se relaciona con la modalidad de contratación temporal que vienen aplicando. Este tipo de contrato, de acuerdo a Díaz y López (2000:10), “no es más que la reducción del tiempo de trabajo o partición del trabajo como una herramienta para la creación de empleo y en consecuencia de reducción de la cesantía. De hecho la expansión del empleo ha sido a expensas del crecimiento del empleo a tiempo parcial”.

La utilización de contratos temporales o eventuales para dinamizar el empleo, tiene como propósito sustituir paulatinamente el empleo indefinido por empleo temporal, hecho que les dota a las empresas de una mayor flexibilidad con respecto a las relaciones con sus trabajadores. En tal sentido, la tendencia es hacia la flexibilización, con lo cual se eliminan la rigidez del mercado de trabajo y se adapta la fuerza de trabajo a la demanda de la empresa, en consecuencia, se alteran las relaciones laborales.

La contratación temporal y la movilidad laboral es una estrategia constante, que utilizan las empresas para desembarazarse de la creación de empleos indefinidos, es decir, aquellos que corresponden a un empleo normal para el que se contrata un asalariado estable a tiempo completo y devengando los beneficios estatuidos en las leyes que rigen la relación laboral.

Con la introducción de los contratos temporales, los trabajadores prestan sus servicios durante un número de horas al día, a la semana o al mes, jornada que suele ser extensiva. Así, las empresas obtienen una ventaja derivada de la reducción de costos laborales, tales como los costos salariales y cotizaciones a la seguridad social, al igual que los costos referidos a los despidos. El trabajador acepta dichos contratos estimulado por la necesidad de no pasar mucho tiempo cesante o excluido del mercado de trabajo, resignándose así para evitar la pérdida de la estabilidad en el trabajo.

Teniendo en cuenta esta realidad, surge la duda en cuanto a que las pequeñas empresas sean creadoras y dinamizadoras de empleo, así como motores de articulación productiva en el mercado. Podemos asegurar que son más bien creadoras de empleo a tiempo parcial. La necesaria movilización de los trabajadores descansa en la aplicación de medidas flexibilizadoras, determinadas unilateralmente y desarrolladas por el dueño de la empresa, resultante de sus precarias condiciones para insertarse en el mercado.

#### **4.2. Precarización de las condiciones laborales**

En la exploración de la flexibilización laboral, condiciones de trabajo, entre otros aspectos referidos al trabajador, ocurren dos escenarios diferentes. Por un lado, el que aparece en los

textos, y por el otro, la realidad que se presenta en las empresas, que generalmente no se especifica y se esconde en las investigaciones de acuerdo a la perspectiva de análisis. Dicha realidad es inhumana, tal cual la describen los propios trabajadores y que se recapitula en los siguientes párrafos.

Los *contratos de trabajo* son atípicos, no se formalizan, propiciando una alta discrecionalidad por parte de los dueños de la empresa para la contratación y terminación de la relación laboral, lo cual ocasiona inestabilidad laboral, a pesar de los niveles de exigencias y presión por aumentar la cantidad y mejorar la calidad de la producción.

Por otra parte, se utiliza como estrategia poner a prueba al trabajador antes de ser contratado, esto consiste en que el candidato al puesto de trabajo labora por un periodo de 15 días. El trabajador ante la necesidad del empleo se esmera en producir mucho más de su capacidad. En muchos casos a pesar de su esfuerzo no es contratado ni se reconoce su tiempo de trabajo, a pesar de haber desempeñado una actividad en el proceso productivo. La modalidad de contratación atípica ha configurado, de acuerdo con Galeano (2001:4), “trabajadores presos del miedo que sirve a los empleadores para reducir sus costos de mano de obra y multiplicar su productividad”.

La *intensidad del trabajo* en las pequeñas empresas de confección de ropa, se logra por la vía del mandato, de la forma de contratación y con los mecanismos de fijación salarial. Al menos dos formas se pueden destacar: el pago por producción y las metas de producción.

En referencia al *pago por producción*, se fija una tarifa por pieza elaborada que va aumentando

cuando los trabajadores realizan cierto número de piezas al día, lo que obliga a esforzarse a un ritmo acelerado para poder obtener cierto nivel salarial. En este caso, la fuerza laboral se ve obligada a ampliar su tiempo de trabajo, lo que equivale a una mayor intensidad de trabajo. De acuerdo a este señalamiento, las trabajadoras relatan como “en cada hora se trabaja más de lo que corresponde a una hora promedio, además, el salario no es fijo, sino variable según las habilidades y destrezas”. Los fines de semana o días feriados, son trabajados de igual forma, logrando que se les pague un bono que no se corresponde con las horas trabajadas.

El *pago por metas de producción*, se refiere a la fijación de metas que se relacionan a la cantidad de piezas que deben terminar por día, si no lo logran, se quedan trabajando al final de la jornada o se llevan el trabajo a su casa, prolongándose la jornada durante un tiempo extraordinario. Cuando el trabajo no es terminado en la empresa y llevado al hogar, el dueño no reconoce el pago por el tiempo extra trabajado, lo que obliga al trabajador a cumplir en tiempo récord la meta establecida, para poder obtener el pago por meta establecido. En ambos casos, se trata de más cantidad de trabajo incorporado en la jornada laboral y, por tanto, mayor explotación del trabajador.

La *jornada laboral* excede las ocho horas de trabajo normal, los trabajadores no cuentan con horas de descanso, hasta el punto que la hora del almuerzo no es respetada, de tal manera que, para cumplir con su cuota de producción, prefieren permanecer en su puesto para no interrumpir su labor. En relación con la extensión del horario de trabajo, es bueno aclarar que aunque el trabajador es contratado a destajo, cumple una jornada de tiempo completo.

Por tanto, el bajo costo de la mano de obra y la intensidad del trabajo se logran mediante contratos informales que permiten al dueño de la empresa fijar salarios precarios y evadir algunos pagos tales como aguinaldos, horas extras, vacaciones, aportes a la seguridad social, indemnización por despido, y otros beneficios que estarían determinados en una relación laboral establecida por tiempo indefinido. Por consiguiente, la utilización de trabajadores temporales, además de reducir costos, “busca explotar su potencial de productividad debido a que suelen ser más productivos que los estables en su deseo de demostrar que reúnen las condiciones para incorporarse al colectivo de trabajo fijo o, cuando menos, obtener renovaciones de sus contratos” (Albizu, 2000:70).

En cuanto a las *condiciones de trabajo*, los problemas de salud y medio ambiente están relacionados con muchos factores, entre ellos se pueden señalar en primer lugar, el ambiente físico que existe en los talleres de las empresas, que en su mayoría presentan poca iluminación y ventilación, espacios reducidos, ruido de las máquinas, riesgos de contaminación por medio de sustancias químicas, entre otros. En segundo lugar, las posturas y movimientos que realizan los trabajadores en el cumplimiento de sus labores (repetición de movimientos, asientos inadecuados, mantenerse de pie o más de 8 horas sentados), generan problemas de salud, especialmente desviación de la columna vertebral, dolores musculares, de espalda, cuello, entre otros. En tercer lugar, la higiene, pues generalmente los servicios sanitarios son inadecuados; sólo cuentan con un baño que es compartido por hombres y mujeres y, en muchos casos, es utilizado como depósito de materia prima y máquinas deterioradas.



El trato que se les da a los trabajadores es inhumano, no se les permite ausentarse de sus labores para asistir a consultas médicas o resolver problemas personales; si se ausentan por causa de una enfermedad no reciben el pago correspondiente. Los accidentes laborales tales como heridas ocasionadas por las máquinas, tijeras, entre otros, no son reconocidos por los dueños de las empresas, así como tampoco las enfermedades asociadas a los riesgos laborales, muchos trabajadores presentan cuadros alérgicos ocasionados por la manipulación de tintes y telas. Esto agrava aún más la condición de precariedad de los trabajadores, ya que por ser contratados informalmente y a destajo, el patrono no los inscribe en el seguro social obligatorio y, en consecuencia, una vez que son retirados de la empresa, se pueden ver en dificultades para tratarse la afección que les aqueja.

Desde el punto de vista del *género*, es notorio que durante las últimas décadas ha sido normal la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo, entre otras razones esto obedece fundamentalmente a que en la sociedad moderna pasa a ocupar el puesto de jefe de hogar, y por ende, recae sobre sus hombros la manutención de su familia. En las empresas de confección la mano de obra femenina es la más demandada, sin embargo, se presentan ciertos niveles de discriminación, pues sólo se contratan mujeres jóvenes y solteras que puedan resistir las largas jornadas de trabajo y no tengan compromisos familiares, por tanto, son excluidas las casadas, en unión libre o con hijos. Si la trabajadora queda embarazada es despedida, situación que no puede denunciar ante la Inspectoría del Trabajo por no estar amparadas por un contrato formal.

Teniendo en cuenta dichas condiciones, se puede afirmar que en la rama de prendas de

vestir, el acceso a la fuerza de trabajo barata, dispuesta a trabajar con una alta intensidad y en condiciones precarias, son factores de gran importancia para este sector. El contenido y la intensidad del trabajo son características intrínsecas de la industria de la confección, convirtiéndose en variables problemáticas por las exigencias que implican. La actividad intensiva que se realiza no permite ejercitar la capacidad intelectual de los trabajadores, los aleja de su hogar y no tienen las posibilidades de descanso o recuperación, situación que se ven obligados a aceptar para no ser excluidos tempranamente del puesto de trabajo, por consiguiente, no hay manera de librarse de la explotación a la que son sometidos.

En las empresas de confección de ropa, de acuerdo con las exigencias del mercado o de los clientes, se ejerce presión para cumplir con el estándar de producción. Esto implica el cumplimiento de una larga jornada de trabajo, ya que lo fundamental es cumplir con los plazos de entrega del producto. En este sentido, Echeverría y López (2004:13) sostienen que con la “flexibilización del tiempo de trabajo diario y semanal las empresas buscan aprovechar sus capacidades operativas, aumentando las horas de funcionamiento y reforzando el control sobre el calendario del insumo laboral”. Cabe considerar por otra parte, tal como lo señala Iglesias (2002:12), que “la productividad en términos razonables no debe ser sinónimo de desempleo, marginación e incertidumbre laboral”.

Resulta claro que en las pequeñas empresas de confección de ropa no se han realizado cambios modernizadores en la organización del trabajo, en la tecnología, entre otros aspectos, pero sí se han realizado acciones flexibilizadoras para endosar a los trabajadores el incremento de la productividad, aunque realicen tareas parceladas,

monótonas y repetitivas, colectivizándose sólo la responsabilidad de cubrir la cuota de producción exigida por la empresa.

En tales condiciones laborales, las pequeñas empresas están muy lejos de ser creadoras de empleo digno, pareciera que sólo hacen énfasis en la productividad del trabajador pero sin ofrecerle estabilidad laboral. Estas condiciones, de acuerdo a Iturra et al (2001:6), “no permiten estimular al componente esencial de la organización productiva al logro de una mejor calidad en el trabajo”. De modo que, ni el trabajador ni la empresa pueden alcanzar un dominio sobre la producción, ni constituirse en factores de cambio para enfrentar la competitividad en el mercado.

Después de escuchar el testimonio de estos trabajadores, es evidente que la precariedad, la inestabilidad laboral, la incertidumbre e inseguridad, están dominando las relaciones laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas de confección de ropa. La flexibilidad laboral se da como una forma de vida, algo cotidiano que se ha instaurado en estas unidades productivas tal como sucede en las grandes organizaciones. En resumen, se confirma lo planteado por Bennett (1997:64): “las pequeñas empresas tienden de forma sistemática a pagar menos salarios, a ofrecer pocos o menos beneficios sociales, a garantizar menos estabilidad en el empleo, y son menos proclives a asegurar los adecuados niveles de salud e higiene laboral”.

## 5. Conclusiones

La mayoría de las pequeñas empresas de confección de ropa en el Municipio Maracaibo, son iniciativa de un grupo familiar o de la

experiencia de un profesional que adquirió su conocimiento como trabajador en una gran empresa de confección, por tanto, tienen las habilidades y destrezas necesarias, pero no cuentan con el conocimiento y la experiencia para gerenciar y desarrollar su negocio. Por tanto, no tienen un direccionamiento claro, trabajan de manera reactiva, resolviendo los problemas en la medida que van surgiendo debido a que no han diseñado un sistema de gestión.

Las pequeñas empresas de confección de ropa, desde el punto de vista gerencial, están inmersas en un híbrido conformado por principios del taylorismo y de flexibilización, lo cual no les garantiza participar en el mercado y competir de acuerdo con los parámetros exigidos en la actualidad. Además, existe una ausencia de planes formales de producción, y de estrategias que les permita detectar las oportunidades del mercado y las debilidades y fortalezas de su competencia.

El escaso conocimiento del mercado, su forma precaria de organización y de producir, así como el aislamiento dentro del sector, hace que no puedan adaptarse, compartir responsabilidades, con el fin de aumentar la calidad de sus productos y lograr una producción competitiva.

Por tanto, a pesar del gran *boom* que en los últimos años se ha venido planteando sobre las pequeñas empresas de confección, estas organizaciones no cuentan con adelantos tecnológicos, gerenciales, entre otros recursos, y están abandonadas a su propia desidia. Dicha situación conduce a que permanezcan estancadas ante el cúmulo de limitaciones que presentan para competir, impidiendo su crecimiento y las posibilidades de posicionarse en los mercados nacionales e internacionales.

Por otra parte, mientras a nivel nacional se discute la reforma laboral, se están produciendo transformaciones a lo interno de las grandes y pequeñas empresas. Los dueños de grandes y pequeños capitales han modificado las relaciones laborales utilizando la flexibilidad como una estrategia para hacer frente a la situación de crisis y mantenerse en el mercado.

La flexibilidad laboral es una estrategia vinculada a la incertidumbre y en general se orienta hacia la reducción de costos y al incremento de la productividad. Dicha estrategia trata de ajustar el empleo y el uso de la fuerza de trabajo a las condiciones cambiantes de la producción, sin pensar en las consecuencias negativas resultantes para los trabajadores e incluso para la misma empresa.

En las pequeñas empresas de confección, producto de sus precarias organizaciones, de su poca capacidad producción y de su desvinculación del crecimiento económico, se permite que la flexibilización encuentre cabida, registrándose un trabajo precario y explotador. En dichas organizaciones está irrumpiendo, lo discontinuo, lo informal, lo eventual, dejando atrás el empleo estable que significa para el trabajador identidad social y seguridad en el trabajo.

Además, no existe una relación socio-laboral con sus trabajadores, las relaciones laborales quedan al libre albedrío de los dueños de las empresas. Esto facilita que la flexibilización sea una práctica cotidiana, implantándose

una relación unidireccional entre el patrono y el trabajador, que puede resumirse en la eliminación de la protección económica, laboral y en cuanto a la seguridad social.

En estas organizaciones existe un alto grado de flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, materializada en la amplia movilidad de los puestos de trabajo, en el libre uso de horas extras, en la disminución del descanso o recuperación del trabajador, en las formas de contratación y en la asignación de las remuneraciones, entre otros aspectos, que junto con el control directo sobre la forma de trabajo, se traduce en una mayor explotación del trabajador.

En consecuencia, el riesgo laboral se convierte para los trabajadores en algo cotidiano, que se internaliza como parte de su modo de vida, es decir, se acostumbran a trabajar en la ambivalencia, en la incertidumbre, de una manera individualizada y cada día más dependientes de las normas flexibles que los excluye continuamente de la dinámica del mercado de trabajo y de una cultura laboral.

Los efectos que produce la flexibilización en los trabajadores, permite señalar que al igual que en las grandes empresas se acentúa la explotación y se genera el desempleo estructural, debido a las contrataciones atípicas que crean las condiciones para la precarización y segmentación de la clase trabajadora. En estas empresas, la modalidad de trabajo flexible está dando paso a una masa de trabajadores flotantes, sin sentido de pertenencia ni compromiso.

**Bibliografía** ➤➤

- ALBURQUERQUE, F. (1997). La importancia de la producción local y la pequeña empresa para el desarrollo de América Latina. En: *Revista CEPAL*, No. 63, pp. 18-30. Santiago de Chile.
- ALBIZU, E. (2000). *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*. Editorial Ariel, S.A. Barcelona.
- ALONSO, O. (2000). *La flexibilidad interna y sus efectos sobre la fuerza de trabajo en Venezuela. Nuevo nombre o nueva realidad*. Editorial Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela.
- ANDRIANI, C. S.; BIASCA, R. E.; RODRÍGUEZ, M. (2003). *Un nuevo sistema de gestión para lograr PYMES de clase mundial*. Grupo Editorial Norma. Bogotá, Colombia.
- AÑEZ, C. y USECHE, M. C. (2003). Modelos reguladores de las relaciones laborales establecidos por el capital. En: *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 9, No. 2, pp. 209-226. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- BENNETT, H. (1997). *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*. Paidós Editorial, España.
- CORIAT, B. (1985). *El taller y el cronómetro. Ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo Veintiuno, México.
- DÍAZ B., X. y LÓPEZ, D. (2000). *Estrategias empresariales flexibilizadoras y segmentación del mercado laboral*. Centro de Estudios de la Mujer, Chile.
- ECHEVERRÍA, M. y LÓPEZ, D. (2004). *Flexibilidad laboral. Las empresas y las personas*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. México.
- FUNDES (2004). *Estadísticas de las pequeñas empresas en Venezuela*. Caracas, Venezuela.
- GALEANO, E. (2001). *Los derechos de los trabajadores. ¿Un tema para arqueólogos?* Disponible en: [www.ciepac.org](http://www.ciepac.org) (Consulta: octubre 14 de 2005).
- GAMBOA CÁCERES, T.; ARELLANO RODRÍGUEZ, M.; NAVA VÁSQUEZ, Y. (2003). Estrategias de modernización empresarial: procesos, productos y fuerza de trabajo. En: *Revista Venezolana de Gerencia*, Año 8, No. 24, pp. 132-154, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- IGLESIAS, D. (2002). Consecuencias de la flexibilización del trabajo. En: *Revista de Sociología del Trabajo*, No. 2, pp. 9-27.
- IRANZO, C.; BETHENCOURT, L.; LUCENA, H.; SANDOVAL, F. (1997). *Relaciones laborales al desnudo. Catálogo de equivocaciones en la competitividad venezolana*. CENDES. Caracas, Venezuela.
- ITURRA, C.; MASSERA, E.; MORALES, S. (2001). *Competitividad y relaciones laborales*. Uruguay.
- IZQUIERDO, C. E. (2005). *El cooperativismo una alternativa de desarrollo a la globalización neoliberal para América Latina: una visión desde la identidad cooperativa*. Editado por eumed.net. Caracas, Venezuela.

- MARCELO, L. y ECHEVERRÍA, O. U. (2002). El mayor problema de las PyMES: su propio tamaño. En: *Revista Investigación Económica*. No. 2, pp. 36-50. Instituto Nacional de Investigaciones Económicas, Cuba.
- MARX, C. (1981). *El Capital. Crítica de la Economía política*. Fondo de Cultura Económica, México.
- MENDIZÁBAL, A. (2002). *Globalización y gestión del conocimiento en la empresa moderna*. Disponible en: <http://monedahn.terra.com> (Consulta: octubre 2 de 2005).
- MORA VANEGAS, C. (2004). *PyMES y competitividad* (mimeografiado). Caracas, Venezuela.
- NEFFA, J. C. (1999). *El proceso de trabajo y la economía de tiempo*. Editorial HVMANITAS, México.
- PEIXOTO DE ALBURQUERQUE, P. (1998). Las estrategias empresariales y el nuevo ambiente económico. La realidad virtual del cambio. En: *Revista Venezolana de Gerencia*, Año 3, No. 5, pp. 9-24. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2001). *Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007*. Caracas, Venezuela.
- ROMERO DE CUBA, J.; SANDREA, M.; MORALES, M.; BOSCAN, M. y ACOSTA, A. (2000). La industria de la confección zuliana en la era de la competitividad. En: *Revista Venezolana de Gerencia*. Año 5, No. 11, pp. 189-208. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- SANDREA, M. y BOSCAN, M. (2004). La cadena de valor del sector confección. En: *Revista Venezolana de Gerencia*. Año 9, No. 26, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- SOTELO VALENCIA, A. (1999). *Globalización y precariedad del trabajo en México*. Ediciones El Caballito, México.
- TAYLOR, F. W. (1983). *Principios de la administración científica*. Herreros Hermanos Sucesores, S.A. México.
- TRIGO, J. y DRUBIS, A. (2000). *Alianzas estratégicas. Las claves y la práctica de la cooperación entre empresas*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona, España.
- VEGA, A. y MÉNDEZ, C. (2003). Las PyMES. En: *Revista Comercio Exterior*, Vol. 47, No. 1, pp. 20-36, México.
- YOGUEL, B. (2003). *El tránsito de la sustitución de importaciones a la economía abierta: los principales cambios en la estructura industrial*. Argentina.
- YOGUEL, G (2000). El tránsito de la sustitución de importaciones a la economía abierta: los principales cambios en la estructura industrial argentina entre los setenta y los años noventa. En: *El desempeño industrial argentino. Más allá de la sustitución de importaciones*, CEPAL.