

## La actividad textil en Córdoba: organización del trabajo, aprendizaje y formación

**Resumen.** El artículo presenta algunas reflexiones surgidas de la exploración de la organización del trabajo textil en Córdoba, con foco en el análisis de las características que adquiere la organización del trabajo en dos ocupaciones - talleristas y diseñadores independientes- y su impacto en la formación y el desarrollo de los trabajadores. Se presenta una breve aproximación a la actividad textil a través de las contribuciones de los principales estudios realizados en nuestro país en los últimos años, con el fin de plantear cómo ciertas características del sector textil (deslocalización de la producción, informalidad del empleo) tornan “invisible” el trabajo textil como actividad humana y particularmente los procesos de formación y aprendizaje que lo posibilitan. Bajo esta perspectiva, se desarrollan los supuestos conceptuales que orientaron las decisiones del trabajo de campo y se presentan los hallazgos de terreno, referidos a la dinámica de organización de las ocupaciones clave estudiadas. La categoría “organización del trabajo” es entendida aquí como principio de organización de la actividad y como tal generadora y productora de aprendizajes y de competencias laborales que son “específicas” respecto de cada ocupación, por lo que a modo de conclusión se sistematizan algunas afirmaciones acerca del aprendizaje y desarrollo de los sujetos en el trabajo textil, tanto desde el punto de vista de lo que promueve la organización del trabajo como lo relativo a la formación profesional.

**Abstract.** The article presents some reflections arising from the exploration of textile organization of work in Cordoba, with a focus on the analysis of the characteristics that the organization of work in two occupations: seamstresses of workshops and independent designers, and their impact on the formation and development of workers. We present a brief reference to the textile industry through the contributions of the major studies conducted in our country in recent years in order to identify how certain characteristics of the processes (relocation of production, informal employment) transforms “invisible” the textile work as human activity, particularly how the training and learning processes is facilitating it. From this perspective, we develop the conceptual assumptions that guided the decisions of field work and presents the findings, referred to the organizational dynamics of the key occupations studied. The category of “organization of work” is understood here as an organizing principle of the activity and as such generating and producing learning and labor skills that are “specific” for each occupation, so in conclusion we systematize some statements about learning and development of individuals in the textile work, both from the point of view that promotes the organization as vocational training.

### Introducción

La vinculación entre organización del trabajo, formación, aprendizaje y desarrollo constituye desde hace varios años una preocupación relevante en los estudios del trabajo que se acentúa cuando se trata de comprender los procesos de modernización de la actividad industrial en nuestro país y sus consecuencias en el desarrollo de empleo de calidad.

En el marco descripto, este artículo presenta algunas reflexiones surgidas de la exploración de la organización del trabajo textil en Córdoba<sup>1</sup>, con foco en el análisis de las características que

**Pujol, Andrea\* y Dall’Asta  
Constanza\***

\*Facultad de Psicología, UNC.

**Grupo de investigación al que  
pertenece el trabajo:**

Núcleo de investigaciones en  
innovación organizacional y del  
trabajo (NIIOT) de la Facultad de  
Psicología de la Universidad  
Nacional de Córdoba

**Palabras claves:**

Sector textil, Formación profesional,  
Organización del trabajo

**Keywords:**

Textile sector, Vocational training,  
Organization of work

**Enviar correspondencia a:**

Andrea Pujol

E-mail: apujol@psyche.unc.edu.ar

<sup>1</sup> El proyecto se denominó “La actividad textil en Córdoba: Organización del trabajo, aprendizaje y formación ocupacional” y contó con aval y subsidio de la Secretaría de Ciencia y Técnica (SeCyT) de la UNC.

adquiere la organización del trabajo en dos ocupaciones -talleristas y diseñadores independientes- y su impacto en la formación y el desarrollo de los trabajadores.

Con ese fin, se realiza una breve aproximación a la actividad textil a través de las contribuciones de los principales estudios realizados en nuestro país en los últimos años, en lo referido a las particularidades que adquiere la dinámica económica del sector, con énfasis en el papel que juega el conocimiento en la competitividad, las exigencias que esto plantea a la organización del trabajo y las características que asume el empleo. En este sentido, en estos primeros apartados interesa plantear cómo ciertas características del sector textil (deslocalización de la producción, informalidad del empleo) tornan “invisible” el trabajo textil como actividad humana y particularmente los procesos de formación y aprendizaje que lo posibilitan.

Se presentan también las características que adquirió la estrategia metodológica que posibilitó reunir la información para el análisis, y se detallan las diferentes fuentes e instrumentos utilizados.

A partir de la presentación de las características que adquiere la formación profesional en la actividad textil se presentan los principales hallazgos de terreno, los cuales resultan sustantivos para comprender el papel de la organización del trabajo. La información ha sido reconstruida en torno a las “ocupaciones”, en la medida en que la categoría “organización del trabajo” es entendida aquí como principio de organización de la actividad y como tal generadora y productora de aprendizajes y de competencias laborales que son “específicas” respecto de cada ocupación.

En función de las consideraciones conceptuales y de la reconstrucción operada en torno a cómo se organiza el trabajo en talleristas y diseñadores independientes, buscamos, a modo de conclusión, sistematizar algunas afirmaciones acerca del aprendizaje y desarrollo de los sujetos en el trabajo textil.

### **La invisibilización del trabajo textil**

La evolución histórica reciente del sector textil en el país puede sintetizarse en dos períodos. La etapa de la convertibilidad entre los años 1993- 2001, se caracterizó por una fuerte contracción en relación a la producción, el número de ocupados, las horas trabajadas, los salarios reales y la articulación de la trama productiva. Ello repercutió negativamente, limitando la participación de la producción local en el mercado doméstico, provocando la desaparición de empresas y el desplazamiento de la producción a gamas productivas menos transables.

Los distintos grados de penetración de las importaciones fueron provocando cambios en la importancia relativa de los productos. La hilandería y las empresas tejedoras se desplazaron a gamas superiores y abandonaron los productos básicos en los que no podían competir con la importación asiática, e inclusive con la brasileña.

Posteriormente, con la etapa post-devaluación, el cambio de precios relativos favoreció la reactivación del complejo textil a la vez que se produjo un crecimiento constante de la informalización

laboral, previsional y fiscal, fundamentalmente en el subsector de la confección (Kosacoff, 2004). Al año 2007, el sector de confecciones en Argentina disponía de 144.529 ocupados, con un 72,4% de trabajo informal y un 75,7% de trabajo femenino (Silva Failde, Becerra, Yoguel y Milesi, 2008)

En la confección, además del incremento de la informalidad, las empresas en las que, finalmente, se ha concentrado el grueso de la producción local de este segmento han desarrollado diferentes marcas, calidades y canales de comercialización al efecto de atender un mercado que aparece fuertemente segmentado, lo que revela capacidad de diseño de producto y de gestión comercial (Kosacoff, 2004).

También el sector sufrió modificaciones sustantivas en Brasil, en donde dicha producción tiene un peso muy importante: como consecuencia de la apertura económica y de la reestructuración productiva, se generó a lo largo de la década del 90' una disminución significativa del nivel de empleo y la tercerización de gran parte de la fuerza de trabajo, con impactos importantes en la organización del sector (Antunes, 2006). Precisamente, una de las principales restricciones de la trama textil en Argentina es el ingreso de productos de origen brasileño y la falta de maquinarias de origen nacional. Una fortaleza importante de este sector económico es la disponibilidad de insumos nacionales con niveles de competitividad internacional.

Si bien hasta 2007 el complejo textil se encontraba en un periodo de crecimiento, su desarrollo está signado por la incertidumbre producida ante las escasas posibilidades de exportación y por el reducido número de empresas que integran el proceso productivo total (hilados, tejeduría, tintorería, confección). Sobresalen por un lado empresas grandes en el subsector textil propiamente dicho (donde existe más empleo formal), y por otro, una red de emprendimientos cuentapropistas en el subsector de la confección. Es en este último donde existe mayor cantidad de empleo no registrado pero también donde las empresas han desarrollado diferentes marcas y estrategias comerciales para abarcar un mercado fuertemente segmentado respecto de productos y consumidores. Actualmente se estima que un 65% de la producción total del sector se confecciona bajo condiciones de informalidad.

El análisis de la situación de la mano de obra adquiere especial relevancia en el sector textil, en virtud de que este insumo representa aproximadamente el 60% del valor agregado sectorial<sup>2</sup>. Según datos de la cámara de comercio exterior de Córdoba, actualmente el sector textil ocupa alrededor de 2.000 personas, siendo aproximadamente el 62% la proporción de empresas que no supera los 5 trabajadores por planta.

La provincia de Córdoba concentra el 7% de la industria textil nacional, lo que la sitúa en la tercera plaza del país, luego de Buenos Aires con el 77% y Santa Fe con el 9%<sup>3</sup>.

Durante los últimos años, el sector indumentaria se caracterizó por la aparición y consolidación en el mercado de un número importante de marcas locales, clave del éxito de empresas

<sup>2</sup> El balance de la economía Argentina 2001. Cámara de Comercio Exterior de Córdoba.

<sup>3</sup> Fuente: Observatorio de tendencias del Inti-Textiles

pequeñas e incipientes que abrieron locales propios. Según los estudios realizados<sup>4</sup>, las ventas de las mismas crecen entre un 15% y un 25% anual y son numerosas las firmas que planean expandir sus negocios hacia la región Noroeste y Cuyo. Por otra parte, el crecimiento del subsector de confección en Córdoba determinó la apertura de diversos institutos terciarios que dictan carreras de diseño textil y la emergencia de un muy incipiente clúster de diseñadores locales.

En este marco, los estudios que realizamos a nivel local ratifican algunas características antes señaladas. El sector se presenta como un entramado muy heterogéneo en cuanto a la cantidad y diversidad de productos que abarca, extenso pero compuesto por muchas firmas muy pequeñas, con una importante fragmentación de los procesos productivos y por ende de la organización del trabajo y con una conformación institucional predominantemente informal, con empresas en situación de irregularidad y un número importante de cuentapropistas y emprendedores de escaso desarrollo.

Estos rasgos del sector contribuyen a obturar la construcción de colectivos de trabajo y a invisibilizar las prácticas sociales de trabajo. Desde una perspectiva psicosociológica, es posible pensar que se torna invisible el trabajo “real”, en tanto actividad humana, en su dimensión cognitiva y emocional, en lo que tiene de potencia y restricción.

En síntesis, dado el nivel de heterogeneidad, informalidad y fragmentación de los procesos productivos del sector, resulta operativo abordar la problemática centrándose en las ocupaciones más que en los establecimientos, realizando un importante esfuerzo en el relevamiento de las actividades y oficios, siempre con la intención de aportar claridad y desbrozar la complejidad que presenta la organización del trabajo en el sector.

### **Ocupaciones tradicionales y nuevas ocupaciones del sector**

En lo que respecta a los oficios característicos y a las trayectorias y condiciones de los trabajadores, según estudios recientes sobre el trabajo textil (Gallart y Knallinsky, 2006) la trama se encuentra fragmentada en distintos nichos ocupacionales: diseñadores, cortadores, confeccionistas, talleristas y costureros. Dentro de estos nichos, es posible encontrar situaciones diversas en relación con las condiciones de trabajo, las trayectorias y realidades vocacionales y de formación de los distintos trabajadores.

El nicho de los diseñadores tiene una función artística pero también comercial. El diseño es un paso que define el posicionamiento de la empresa, el tipo de producto, su precio y sus clientes potenciales. El origen y las trayectorias de los diseñadores contratados son diferentes de otras ocupaciones. Se trata de personas con estudios terciarios de diseño, provenientes de familias de clase media y alta.

Los cortadores en cambio, provienen de orígenes populares, tienen solo estudios primarios completos y aprendieron a ser cortadores en la práctica, realizando primero las tareas de apoyo, luego

---

<sup>4</sup> Panorama económico provincial 2005. Dirección Nacional de Programación Económica Regional. Ministerio de Economía.

probando en las tareas propias del oficio. Su trabajo es el de mayor responsabilidad e importancia en la confección, está bien pago y es el primero que se registra: los cortadores saben que si dejan una empresa encuentran trabajo en seguida. Se considera un oficio porque es necesario el desempeño competente y tiene un período relativamente largo de aprendizaje.

Este nicho, junto al de los diseñadores, es claramente privilegiado dentro de la industria de la confección. Son inserciones profesionales donde priman las calificaciones sobre la capacidad de gestión y gerencial.

Los altos niveles de *calificación* de los diseñadores constituyen una recurrencia bastante general (Dall'Asta, Jara Roldán y Olivera Rubia, 2008) y, por el contrario, los niveles educativos alcanzados por otros trabajadores (modelistas, tizadores y costureros) son en casos todos los casos muy bajos, al igual que a nivel nacional (Gallart y Knallinsky, 2006).

Los talleristas consideran que el aprendizaje se da fundamentalmente en el trabajo, y que los aspectos técnicos se aprenden con cierta facilidad. Los problemas centrales que deben gerenciar es el manejo de costos y precios que permita algún tipo de ganancia, y el cumplimiento de los tiempos y calidad demandados por el cliente.

El nicho de los costureros constituye el último eslabón de la trama y es el más desprotegido. Su inserción se realiza en los lugares más inestables y precarios del trabajo no registrado, los ingresos son bajos y la cobertura de derechos sociales es casi inexistente. Sin embargo, el monto del ingreso no parece ser la variable más importante ni más motivante, sino que a través de este trabajo se busca satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Analizando sus trayectorias, presentan una situación similar a la de los cortadores; luego de terminar la educación primaria, se desempeñan en diversas ocupaciones y se produce un aprendizaje en paralelo del manejo de las máquinas y finalmente, visualizan el trabajo en la confección como una mejor opción.

En los talleres de confección relevados en Córdoba (Dall'Asta, Jara Roldán y Olivera Rubia, 2008) se observó una situación global similar a la propuesta en el estudio de Gallart y Knallinsky (2006). La división entre roles productivos es nítida y algunas actividades del proceso productivo como el lavado y el estampado se tercerizan, mientras que otras actividades configuran claramente oficios propios del sector: diseñadores, modelistas, tizadores y costureros.

A excepción del caso de los diseñadores, el resto de los oficios pertenecen en su mayoría a la base de la estructura organizativa de los talleres. Las trayectorias de adquisición de saber, remiten a procesos de socialización familiar, a partir de enseñanzas realizadas en el ámbito doméstico por parte de madres, tías o abuelas, lo que otorga peso al desempeño de las mujeres en el sector. Estos saberes adquiridos en los espacios familiares suelen constituir una base propicia para la posterior adquisición de aprendizajes a partir de experiencias de trabajo, de la mano de un superior –generalmente el jefe de taller- o compañero de trabajo con mayor experiencia. Estas especializaciones productivas poseen un marcado aprendizaje por la práctica, ofrecen gran contenido de saberes tácitos y se han conformado en

independencia de las carreras en el sistema educativo formal (Dall'Asta, Jara Roldán y Olivera Rubia, 2008).

En el análisis de las ocupaciones, tanto los estudios de Buenos Aires como los de Córdoba (Gallart y Knallinsky, 2006; Dall'Asta, Jara Roldán y Olivera Rubia, 2008), apuntan a resaltar un mayor peso del saber formal en los oficios de diseño.

La formación se estructura entonces en el sub-sector diseño y no aborda el resto de los procesos productivos con la misma intensidad. La casi exclusiva orientación al diseño por parte de la formación profesional se hizo evidente en el estudio que realizamos sobre instituciones de formación (Bartolini, Navarra y Terrera, 2008). En cierto modo, es posible advertir la existencia de una suerte de "boom" del diseño en general –y del diseño de indumentaria en particular- en la mayoría de los centros urbanos. Esto se acompaña de la emergencia de carreras especializadas de nivel superior, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

No obstante, cabe interrogarse sobre la base de qué concepciones de diseño se estructura la formación. Así, los diseños curriculares, reproducen el mercado de trabajo orientando su oferta a determinadas poblaciones objetivos y en la elección de un determinado perfil formativo. Desde nuestra perspectiva, los problemas de competencia profesional de los trabajadores no se resuelven solamente a través del incremento de los niveles de calificación o de la proliferación de titulaciones, sino revisando los supuestos sobre los cuales se organiza la formación profesional y la manera en que las instituciones formativas conciben la organización del trabajo. Para operar este cambio, esto se hace necesario contar con una noción evolutiva de los oficios, una concepción acerca de la variabilidad de los mismos, la visualización de la diversidad de situaciones profesionales, y una mejor lectura de los contextos en los cuales se ejerce actividad (Bartolini, Navarra y Terrera, 2008).

A juicio de la literatura puede entenderse que el diseño constituye una innovación, que la relevancia de las actividades de diseño en la producción textil constituye un fenómeno relativamente reciente, que poco se sabe qué es el diseño y qué permite identificarlo como componente del producto.

En una aproximación inicial a las actividades de diseño desde el punto de vista de la innovación (Silva Failde et al; 2008), se sostiene que se trata de una actividad que implica un proceso sistemático, compuesto por etapas con objetivos, acciones y resultados específicos medibles. Dicha actividad, implica un trabajo integrado entre diversas áreas de la firma, como marketing, producción y comunicación, e incluso con agentes externos a la firma.

Los autores señalan, además, que la actividad de diseño puede realizarse tanto de manera formalizada, con la participación de profesionales especializados, como de manera informal. Como puede verse en esta perspectiva, la cuestión de la organización del trabajo y la división técnica que implica, cumple aquí un papel esencial. La concepción compleja e integrada del diseño que nos muestran los autores no es la que predomina en las prácticas.

Los distintos relevamientos muestran que las prácticas de diseño se expresan en dos circuitos diferenciados. Por una parte, el diseño adquiere presencia como ocupación más o menos formalizada y profesionalizada en las empresas. En función de su envergadura y dinamismo, las empresas de confección de indumentaria tienden a incorporar diseñadores, aún cuando en muchas de ellas su quehacer se define muy vagamente, como “copiar modelos de las revistas”, “imitar los modelos de las grandes marcas”, “tratar de pensar en bajar los costos de la prenda a través del diseño”, “reformular las propuestas de la temporada anterior”, etc.

Por otra parte, en paralelo, el diseño de indumentaria tiende a constituirse en una ocupación independiente, a medio camino entre el arte y el artesanato, localizada en circuitos urbanos asociados al diseño en general, a la moda, al arte y/o a las artesanías. El diseño aparece aquí como “lo nuevo” en cuanto a ocupaciones del sector textil.

En contrapartida al “boom del diseño”, para los trabajadores de los otros oficios el diseño constituye una actividad más dentro del proceso productivo y es percibida como ajena a su incumbencia dado que se articula a fases en las que no participan. El trabajo de los talleristas, invisible por hallarse sumergido en la informalidad, también es invisible en el marco de un discurso en donde “*todo es diseño*”.

### **Organización del trabajo, aprendizaje y desarrollo. Algunos supuestos clave que operaron en terreno.**

Resulta importante profundizar aquí en la cuestión de la organización del trabajo como categoría central en el análisis de los procesos de formación, aprendizaje y desarrollo. En la perspectiva clásica de la sociología del trabajo, esta categoría remite a la división del trabajo entre las personas, y entre las personas y las máquinas, como un conjunto de reglas que determinan cómo se ejecuta la producción en una empresa. Posteriormente el concepto se amplía hacia una perspectiva que contempla a la organización del trabajo como una construcción social y modificable (Novick, 2000).

En la perspectiva que adoptamos aquí, la organización del trabajo es vista como una dimensión de la calidad del empleo y por ende como uno de los componentes que inciden en la posibilidad de satisfacción con el oficio, por parte del trabajador. Partimos del supuesto de que la problemática de la calidad del empleo integra dimensiones objetivas y subjetivas, algunas más ligadas a las condiciones de contratación y otras a la estructura del puesto, y que los trabajadores son sujetos capaces de valorar adecuadamente tanto los aspectos objetivos como aquellos más ligados a la satisfacción de sus expectativas personales o a las de su colectivo de trabajo.

En este marco, aún cuando la calidad del empleo se caracteriza primordialmente a partir de un conjunto de factores asociados al sistema de relaciones laborales (remuneración adecuada, existencia de beneficios sociales y estabilidad en el empleo), también su análisis remite a las condiciones que ofrece la organización en posibilidades de formación y aprendizaje, oportunidades de desarrollo

laboral y movilidad en la estructura (Bisang, Lugones y Yoguel, 2005; Pujol 2007; Amorin y Erbes, 2007). Estos componentes más estrechamente ligados a la organización en el nivel micro involucran una dimensión psicosocial en la medida en que definen ambientes más o menos calificantes, más o menos gratificantes: algunos factores como la identificación con la actividad, la pertenencia a un colectivo de trabajo y la participación cognitiva en las tareas -que permite la apropiación y desarrollo de competencias laborales-, posibilitan u obstaculizan el desarrollo ocupacional y la conformación de una identidad profesional o construcción de un “oficio”.

En el caso de las ocupaciones del sector textil, nos interesa poner en foco algunas dimensiones de las prácticas de trabajo que son hoy muy valoradas en los discursos (trabajo autónomo, enriquecimiento cognitivo del trabajo, cooperación en el trabajo, participación e implicación, etc.) pero muy escasamente en las prácticas, con el fin de evidenciar cómo estos factores operan a favor o en desmedro del desarrollo y la satisfacción.

Ente las categorías de análisis que se toman como base para la comprensión y lectura de la realidad de los talleristas y diseñadores, la noción de “organización calificante” colabora en la comprensión de los procesos de aprendizaje evidenciando las formas en que se procesan los conocimientos en las instancias de trabajo y del modo en que interviene la organización del trabajo en la creación de nuevas capacidades y conocimientos, generando un proceso virtuoso entre organización del trabajo y competencias (Zarifian, 1998 y Montero Leite, 1996).

En esta perspectiva, el impacto de la organización del trabajo en la formación y desarrollo de capacidades de los trabajadores, depende tanto del diseño de las actividades y su organización como de la gestión de las rutinas y las innovaciones (Pujol, 2007). Así, la organización del proceso laboral (cooperación y coordinación) desempeña un importante papel de estímulo y apoyo a la adquisición de competencias. La innovación es vista como una actividad colectiva, producto de la comunicación y la interacción entre las personas. Este saber colectivo se construye al interior de una “comunidad de prácticas”, una organización sociocultural del espacio del aprendizaje, lugares de actividad en común y de circulación de conocimientos.

En este sentido, una empresa es formativa y generadora de conocimiento en la medida que promueve procesos de aprendizaje en su interior a través de la participación de los trabajadores y de la interacción entre ellos (Zarifian, 1998; 1999), con apoyo en el lenguaje. Rojas (1999) agrupa una serie de condiciones que establecen el carácter calificante para una organización. Entre ellas se mencionan las siguientes: a) la capacidad de aprendizaje como factor de productividad; b) las ocasiones de aprendizaje y de transferencia -pero también la existencia de razones para efectuar estos aprendizajes-; c) las posibilidades de crear saber -además de las posibilidades de procesar información-; d) el enriquecimiento cognitivo del trabajo, que asegura no sólo la forma de generación de conocimientos en la acción sino también su apropiación.

En esta línea, se retoma el concepto de quiebre, entendido como la apertura de potencialidades de cambio a partir del análisis de experiencias. Esta noción equivale a una “interrupción” en el flujo no examinado de la acción y se articula con el concepto de rutina, trabajado por Nelson y Winter (1982), como un principio estructurante y cognitivo en las organizaciones que constituye las capacidades de una organización para producir lo que debe producir, donde el saber y el conocimiento son un resultado de actos de sistematización.

Otra categoría de análisis que se prioriza en este estudio es la de “competencia social”, entendiendo por ello a las capacidades desarrolladas por los trabajadores en los campos de la autonomía, la toma de responsabilidad y la comunicación intersubjetiva (Zarifian, 1998).

Zarifian (1998) entiende a la responsabilidad y la autonomía como actitudes sociales integradas a las competencias profesionales, construidas en los cambios internos de los modos de funcionamiento de las organizaciones, donde el rol de las empresas es acompañar dicho devenir a partir de la creación de condiciones favorables.

De acuerdo al autor, la comunicación implica intercambios profesionales recíprocos que permiten la ampliación de los oficios. Es posible hablar de una ampliación del campo de la responsabilidad como consecuencia de la polivalencia, en la medida que ésta determina una ampliación de la superficie de la competencia. Según Zarifian (1998), esto sucede cuando dicha ampliación se dirige hacia otros procesos, otras disciplinas, otras funciones, etc.

En lo que respecta al aprendizaje del trabajador, Rojas (1999) lo concibe como una participación conflictiva en una “comunidad de prácticas” que posibilita la conversión de saber tácito en explícito. El saber explícito o técnico, alude a los conocimientos formales y sistemáticos y a aquellos saberes prácticos que ya han sido codificados a modo de reglas generales para la prescripción de las operaciones (normas, procedimientos, instructivos). Se trata del conocimiento instrumental de las cosas para la producción, transformables en regularidades y susceptibles por ello de traducción en pautas que pueden ser reproducidas –reaplicadas– en todas las situaciones “de origen” y constituyen un corpus de conocimiento científico sobre los equipamientos y maquinarias.

Los saberes tácitos o prácticos surgen de las experiencias e interacciones sociales cotidianas de los trabajadores. Constituyen un corpus de saberes de tipo social que aluden a las formas de organización de la tarea, a los procesos de aprendizaje de resolución de problemas cotidianos, de la presencia de la creatividad del trabajador en las operaciones y que exigen el desarrollo de capacidades de entendimiento, comprensión, interpretación y aplicación. Estos saberes tácitos se traducen cotidianamente en operaciones productivas cuyo anclaje está en la vida y en la experiencia de un colectivo de trabajo. El lenguaje, como instrumento comunicativo que es, media en la relación con los otros, pero media también en la relación con uno mismo.

En el trabajo, probablemente más que en otros ámbitos, los recursos y los saberes están repartidos, los obstáculos de tiempo y de espacio exigen la conjunción de fuerzas, las pertinencias se

encuentran interrelacionadas: la coordinación se encuentra en el principio del trabajo, a modo de actividades conjuntas, de fabricación de significaciones comunes –maneras de interpretar y maneras de decir-; en fin, en términos de voluntad y de compromiso individual, como lo llama Dejours (1998).

Cabe aquí reforzar la importancia de la noción de género profesional, con la que nos referimos a la prescripción colectiva, a las obligaciones que un colectivo de trabajadores comparte en un determinado momento, lo que quiere decir que las maneras de realizar la actividad están situadas temporalmente en el tiempo, y asumen un carácter histórico y transitorio. Así, el género profesional refiere a las maneras de hacer que están estabilizadas en un determinado medio, en un momento dado. El género profesional corresponde al colectivo de trabajadores, pero reporta siempre al punto de vista de la historia del medio profesional, a su tradición, la que confiere un contenido simbólico a las actividades (Clot, 1999).

Esta visión del trabajador y su quehacer se articula con las contribuciones acerca del carácter calificante y formativo del trabajo y de su organización (Mallet, 1995; Méhaut, 1995; Zarifian, 1996; Harteis, 2003), y posibilitan una reflexión sistemática sobre las características que adquieren los procesos de aprendizaje y desarrollo en el trabajo, aproximación que orienta el análisis de la información surgida en el estudio.

En síntesis, la formación y el desarrollo en y para el trabajo constituyen actividades orientadas en dos direcciones: por una parte, las actividades de formación están destinadas a cubrir las posibles brechas entre las capacidades disponibles en el sujeto y aquellas requeridas para un desempeño ocupacional o laboral efectivo, en el contexto de que se trate. En el caso del desarrollo, en cambio, el eje está puesto en la satisfacción del sujeto con su quehacer, lo que impacta en un desenvolvimiento personal y social saludable, que se traduce en un desempeño con compromiso productivo.

En el marco de este estudio el desarrollo ocupacional es entendido como el proceso en el que se despliegan, al menos parcialmente, aquellas capacidades efectivas o potenciales del sujeto que se encuentran más directamente asociadas a sus metas ocupacionales, a la construcción de una trayectoria que resulte satisfactoria para el propio sujeto, en función de su proyecto profesional (Pujol y Dall'Asta, 2009). Cuando se dan las condiciones para el desarrollo se fortalecen los procesos de construcción de la identidad en el trabajo, los cuales son posibles por la vía de la satisfacción de las expectativas de otros y también de las propias. En el sentido en que lo plantea Dubar (1998), el sujeto nunca está seguro de que la identidad construida para sí coincida con lo que es su identidad para los otros, por ello la identidad no es nunca algo acabado sino que se trata más bien de formas identitarias siempre en permanente construcción.

Esto implica como idea central la distinción entre la “tarea” como prescripción de la “actividad” como el despliegue concreto del sujeto en la cotidianidad de su quehacer y una noción de trabajo como instancia creativa en la tensión entre actividad prescrita y actividad real (Dejours, 1998).

### **Localización y características del relevamiento acerca de los oficios en Córdoba**

El trabajo en terreno implicó la realización de distintos relevamientos de información:

a) En fábricas de indumentaria, cuestionarios de un alto nivel de estructuración a directivos o personal de mayor jerarquía. Estos cuestionarios se aplicaron en diez empresas y se orientaron a relevar la visión de los empresarios sobre la trama textil, la estructura de la empresa, las principales características de la organización del trabajo, la concepción de diseño.

b) En talleres y fábricas, entrevistas en profundidad de corte biográfico, a quince trabajadores, donde se indagó la trayectoria laboral, condiciones de trabajo, saberes y herramientas más valorizados en la actividad. Este tipo de instrumento se aplicó a trabajadores de los diferentes oficios del sector; personas que trabajan en las fábricas -tales como: cortadores, diseñadores, molderistas, bordadores-, y trabajadoras de talleres (tercerizados): encargadas de taller, costureras y bordadoras.

c) En el circuito de diseño de indumentaria local, cuestionarios y entrevistas a diseñadores con locales propios o stands en ferias artesanales en las principales zonas en que se aglutina la actividad de diseño. Para el relevamiento de información se combinaron dos estrategias. Por una parte, se aplicaron cuestionarios semi estructurados a una muestra intencional compuesta por 33 personas que realizan actividades de diseño de indumentaria textil. Los cuestionarios permitieron explorar algunas dimensiones clave: características sociodemográficas de los actores sociales, trayectorias ocupacionales y aprendizaje del oficio, características de la actividad que desempeñan y la orientación de sus proyectos ocupacionales o laborales. En una segunda etapa, y sobre la base del análisis de la información precedente, se buscó enriquecer la información a través de doce entrevistas en profundidad orientadas a ganar claridad en cuanto a las significaciones que los sujetos atribuyen a la actividad de diseño como estrategia ocupacional y espacio de anclaje de para el desarrollo de sus proyectos profesionales.

d) En las principales instituciones de formación del sector, entrevistas a directivos, formadores y cuestionarios estructurados a alumnos de carreras de diseño de indumentaria. Este relevamiento se centró en conocer las características de la formación ocupacional tanto inicial como continua, pública y privada, para la generación de las competencias requeridas por la actividad textil en Córdoba. En cada institución se tomaron entrevistas con los responsables y con formadores. También se implementaron más de treinta cuestionarios a alumnos de carreras de diseño de indumentaria, de los cuales un tercio trabaja en el oficio de referencia. El cuestionario se orientó a relevar características de la formación profesional desde el punto de vista de los alumnos de las carreras, en tensión con su trayectoria laboral en el campo del diseño.

Como puede observarse, la complejidad del sector ha sido abordada a partir de la aplicación de diferentes instrumentos de recolección confeccionados en función de las dimensiones de análisis y aplicados a una diversidad de fuentes.

En lo relativo al análisis de la información recogida, en un primer momento cada corpus de datos fue tratado a través de los procedimientos que resultaran más pertinentes a sus características (análisis estadísticos, análisis de contenido, etc.), pero luego, la triangulación inicial de fuentes e instrumentos fue enriquecida, en sucesivas aproximaciones, por nuevos procesos de análisis en los que se pusieron en tensión las interpretaciones surgidas de las distintas miradas de los subequipos de trabajo.

### **La construcción del saber ocupacional: formación profesional y educación formal**

Uno de los objetivos del estudio consistió en describir las características de las instituciones de formación profesional del sector: su estructura, las características de la gestión institucional, las modalidades de vinculación con el contexto, la población objetivo, la orientación profesional, los diseños curriculares, el seguimiento de egresados, etc.

El primer hallazgo relevante, remite a la ausencia de una tradición en formación profesional para los principales oficios del sector. Son escasas las iniciativas en el ámbito sindical y empresarial por lo que las experiencias que se registran son puntuales, como el caso de un ciclo de capacitación orientado a emprendedores que organiza la Agencia para el Desarrollo Económico de Córdoba (ADEC) financiado por Sepyme, algunas iniciativas del INTI en Córdoba y algunas capacitaciones muy esporádicas realizadas en las empresas textiles de mediana envergadura.

En este sentido, resulta fácil identificar instituciones educativas con oferta educativa de nivel terciario en diseño, pero no se han hallado programas de formación profesional relativamente institucionalizados en las otras ocupaciones clave del proceso productivo (Bartolini, Navarra y Terrera, 2008).

En cuanto a educación en el ámbito de la educación formal, la oferta es mayoritariamente de tipo privado y de nivel superior no universitario. En lo que respecta a este tipo de formación, se realizó un análisis de los diseños curriculares de las carreras de diseño y de confección de indumentaria.

Para el caso de las carreras de diseño, puede decirse que las currículas se organizan alrededor de dos ejes estructurantes: uno es el diseño, que incluye contenidos principales tales como procesos básicos de diseño, teoría del color, la preparación de una colección, algunas nociones de diseño de modas, etc. El otro eje refiere a la producción de indumentaria en general, más que al proceso productivo. En esta línea, se abordan contenidos referidos a las características generales de la producción de indumentaria, algunos elementos para “gestionar tercerizaciones y para relacionarse con la industria”, y temáticas técnicas más específicas en torno al cuerpo humano, a la clasificación y uso de materiales, y, finalmente, a las tipologías, denominaciones, orígenes y partes de las prendas, incluidas sus formas de acceso y cierre asociadas al cuerpo humano.

La confección de indumentaria se despliega en el ámbito de las clásicas instituciones de alta costura, de carácter privado, que siguen ofreciendo formación para este oficio y son -en su mayoría-

cursos de alta costura a los que se han anexado progresivamente otras propuestas formativas para indumentaria callejera, como moldería industrial, corte y realización, dibujo y diseño textil.

En ambos espacios, las propuestas de formación no surgen de un diagnóstico de necesidades del sector y, en general, son promovidas por docentes. Al respecto, una de las entrevistadas afirma respecto de la institución a la que pertenece: *“el dueño es de origen judío. Los fabricantes son en su mayoría armenios y judíos. El padre del dueño, confeccionaba tejidos de punto para cortes. Como conoce a varios empresarios del sector, y viendo lo que se venía decide armar la carrera y se junta con varios de ellos para ver lo que necesitan”*. Esta característica del origen de la oferta formativa constituye una dimensión que resulta importante profundizar, ya que podría dar cuenta de la existencia en el territorio de lazos sociales, étnicos, religiosos, saberes orales, historias compartidas y conocimientos productivos asentados en la tradición que facilitarían la vinculación entre las instituciones formativas y las empresas.

En algunas carreras se estudia moldería básica, tablas de medidas, terminaciones, cortes. Entre las tecnologías, se mencionan softwares de representación y específicos de moldería. Existen otras tecnologías de mayor complejidad como maquinarias cortadoras láser, estampadoras láser, impresoras digitales, pero según los entrevistados no se incluye su dominio como parte de la formación porque aparentemente no es frecuente su uso en el sector textil local.

A partir del relevamiento, puede afirmarse que las instituciones no cuentan con indicadores que hagan referencia a las necesidades del sector ni con perfiles de competencias deseables para el desempeño que sirvan de orientación para el desarrollo de la oferta formativa.

En cuanto a la población objetivo de la formación, por un lado encontramos usuarios que no desean hacer una carrera pero que quieren especializarse en cuestiones técnicas de la confección textil para su uso doméstico. Por otro lado, la masa crítica a la que se dirige más específicamente la oferta consiste en jóvenes egresados de nivel medio que buscan una salida laboral rápida. Por último, estudiantes universitarios de carreras de arquitectura, diseño industrial y/o artes plásticas, que buscan enfocar su trayectoria previa hacia la temática del diseño de indumentaria.

La formación se estructura en el sub-sector diseño y no aborda el resto de los procesos productivos. De acuerdo a la información relevada, las acciones de formación en el sector textil no se orientan al desarrollo de competencias del resto de los sub-sectores, lo que permitiría profesionalizar estas actividades.

Si bien las instituciones no realizan un seguimiento sistemático de la inserción de los graduados, se conoce informalmente que algunos egresados se integran a empresas de Córdoba, aunque la mayoría de ellos “trata de montar pequeños locales o de vender por su cuenta”; es decir, desempeñándose como cuentapropistas o micro emprendedores.

En síntesis, se observan dificultades en la adecuación entre la formación y la organización del trabajo de la trama productiva. Por una parte, la oferta formativa para el área de diseño es significativa

y sistemática, mientras que la destinada al resto de los oficios es insuficiente y escasamente institucionalizada. A su vez, no son los diseñadores quienes más valoran el conocimiento codificado sino las costureras, tizadores, cortadores, quienes atribuyen a la formación un papel importante en la mejora del desempeño.

En síntesis, entendemos que los problemas de competencias laborales no se resuelven elevando los niveles de calificación, sino revisando los supuestos sobre los cuales se organiza la formación y la manera en que ésta se articula con la organización del trabajo y las exigencias que la actividad real plantea a los trabajadores. Para ello resulta necesario contar con una noción evolutiva de los oficios, una concepción acerca de la variabilidad de los mismos, la visualización de la diversidad de situaciones profesionales y una mejor lectura de los contextos en los cuales se ejerce la actividad (Navarra, Bartolini y Terrera, 2008).

### **Organización del trabajo de la actividad textil: principales hallazgos en diseñadores y talleristas**

Como parte del enfoque que proponemos resulta esencial señalar el carácter formativo o calificante que la organización del trabajo propia de cada oficio adquiere en relación al desarrollo del trabajador. En ese marco, nos interesa poner en tensión las características de los oficios de taller y los de diseño en función del modo en que se organiza el trabajo en cada caso con el fin de identificar factores que promueven el aprendizaje y aquellos que pueden obstaculizar el desarrollo.

#### *Los diseñadores*

Se trata de una población con escasa antigüedad en el oficio; el 22% de diseñadores se dedican a la actividad hace menos de un año, otro 22% se dedica hace más de un año, pero menos de tres y por último el 18% de los encuestados, diseñan hace más de tres años, pero menos de cinco.

Los diseñadores entrevistados eligieron, en su mayoría, dedicarse al diseño por vocación y deseo de formación sumado a la influencia de un entorno que facilitó esa formación.

Respecto de las modalidades de *aprendizaje del oficio*, se observa en diseñadores que un alto número de encuestados (46%) reconoce haberse formado a través de canales informales. Las principales fuentes serían la propia experiencia (ensayo y error) y el contacto con algún familiar o amigo que le transmite sus conocimientos. En el marco de los talleres, esto podría dar cuenta de un alto grado de solidaridad en el sector y de un saber acumulado o “acoplamiento de saberes” (Gallart y Knallinsky, 2006) que se transmite en la experiencia y por el “boca en boca”.

El 44% *definió su oficio* exclusivamente como “diseñador”, mientras que el 6% lo hizo como “artesano”, un mismo porcentaje (6%) se definió como “emprendedor” y un 3% se considera “trabajador textil”. Alrededor de la mitad de quienes se definen como “diseñadores” justifican su opción en argumentos ligados al desempeño de ciertas tareas que consideran propias de la actividad (“pienso y luego ejecuto” o “pienso pero no ejecuto”, “utilizo herramientas de diseño”, “soy quien

controla la calidad”, “me informo sobre las tendencias”, “me encargo de todo el proceso”). Otros actores que se autodefinieron como diseñadores, justifican su planteo en argumentos ligados a recursos personales (“soy creativo”, “soy innovador”, “siempre fui artista”) o saberes formales (22%) que han adquirido o adquieren actualmente (“poseo conocimientos específicos sobre diseño”). Pudo verse que existe una práctica diferenciadora importante entre quienes desarrollan sólo diseño y tercerizan a talleres el resto de las actividades del proceso y quienes asumen como actividad todo el proceso productivo de las prendas.

El 88% de los diseñadores entrevistados describió de manera general una secuencia de actividades que definirían el quehacer de “producción de indumentaria”. Aunque con importantes coincidencias en cuanto a las actividades, la secuencia fue descrita de manera muy variada: elección de telas, diseño, moldería, apliques y detalles, corte y confección, comercialización. Entre quienes realizan todo el proceso de producción, un alto porcentaje se centra en diseñar la prenda como primera instancia, mientras que una proporción menor, manifiesta que elige las telas y diseña simultáneamente, y quienes combinan diseños propios con reventa, realizan primeramente la compra de prendas, sobre las cuales trabajan apliques y detalles de diseño (customización).

En diseñadores, los *saberes codificados* son poco valorizados e incluso despreciados, a la vez que se considera que lo natural y deseable es aprender de otros y de la propia experiencia, aún cuando no existen ámbitos que promuevan las vinculaciones que permitirían aprendizajes de esas características.

Sólo el 21% de los diseñadores encuestados continúan formándose en la actualidad, con cursos de diseño de indumentaria o -en segundo lugar- con carreras universitarias como diseño industrial y diseño gráfico. Cabe señalar que quienes continúan en formación son los encuestados más jóvenes. Por el contrario la mayoría de los encuestados que no continúan actualizándose con estudios formales (79%) opinan que los mismos no son particularmente necesarios para dedicarse a la actividad, y les atribuyen una mayor importancia a las influencias familiares y de amigos y la propia experiencia, como sustrato del oficio.

No obstante, la valoración de saberes codificados por parte de los diseñadores es baja y la incorporación de conocimientos formales al proceso productivo es mínima, lo que obliga a reflexionar acerca de las posibilidades de consolidación de un género profesional sin codificación de saberes (Clot, 1999).

Cuando se aborda en profundidad la cuestión de la organización del trabajo, más de la mitad de los diseñadores entrevistados consideran que la *evolución* natural y deseable del quehacer remite a concentrarse en las actividades de diseño propiamente dicho y tercerizar el resto del proceso a “las costureras o a los talleres de costura que hay por todas partes”. El resto, se piensa más cerca de la gestión comercial y desarrollando su producción con diseñadores contratados, pero tercerizando también el resto del proceso a costureras y talleres independientes.

Desde el punto de vista del trabajo y de su organización, la mayoría de los entrevistados se definen como “diseñadores de indumentaria”. Algunos justifican esa definición precisamente en el hecho de que solo diseñan y que tercerizan el resto del proceso de confección. Otros, que también se definen como “diseñadores de indumentaria”, tienen bajo su responsabilidad todo el proceso productivo, desde el diseño hasta los detalles finales de la prenda, aún cuando identifican como deseable lograr tercerizar el proceso de confección en los clásicos “talleres”.

El carácter informal de los talleres, del quehacer de la moldería y la confección es naturalizado y tampoco se problematiza que sea informal el propio quehacer del diseñador. La mayoría de ellos no se encuentra inscripto como contribuyente y operan comercialmente de manera informal con proveedores y clientes.

En lo relativo a la población que desempeña la actividad, el diseño de indumentaria tiende a fortalecerse como *estrategia ocupacional* de jóvenes pertenecientes a sectores de clase media, con recursos educativos y redes sociales estables; por oposición a la presencia de adultos con bajos niveles educativos y altos niveles de competencia en las actividades de confección. Los diseñadores de indumentaria de las empresas textiles de mediana a baja envergadura también son diseñadores “de oficio” sin formación profesional especializada.

Las prácticas de diseño como estrategias ocupacionales independientes se orientan más a la generación de un nuevo circuito de actividades comerciales informales que al desarrollo de una nueva ocupación o profesión, concepto muy difundido en la divulgación de las “nuevas” carreras de diseño de indumentaria propuestas como tecnicaturas y licenciaturas.

En cuanto a los *proyectos ocupacionales*, un alto porcentaje de los diseñadores planea mantener a futuro la actividad textil (91%). Dado que el 79% de la población entrevistada ha discontinuado su formación profesional, cabría explorar con más profundidad las inquietudes de los actores respecto de la profesionalización de su quehacer y qué factores consideran relevantes –incluida o no la formación profesional- para incrementar sus competencias o lograr una mejor performance en sus desempeños.

No obstante, los diseñadores enuncian algunas líneas de desarrollo para su carrera: tener uno o más locales de venta (24%) y desarrollar una marca propia (14%) como las dos principales. Otros respondieron enunciando líneas o proyectos puntuales, asociados a la cuestión productiva (tratar de aumentar el stock, poner un taller propio, industrializarse, diseñar sin restricciones económicas) y la mayoría plantearon líneas de desarrollo en lo comercial o empresarial: dedicarse a la dirección de empresas, a la distribución de indumentaria, incorporar productos nuevos, pagar deudas, hacer más publicidad, conseguir un socio, aumentar ventas. En algunos casos aparece como proyecto dedicarse a la docencia (2%), formarse (4%) o “continuar igual” (4%).

En términos generales, la exploración de los proyectos posibilitó validar la hipótesis de que la orientación de las estrategias ocupacionales de los diseñadores puede ser caracterizada como de

orientación hacia la creación de empresa, o –de mínima- de orientación comercial. Aún cuando la definición de proyectos ocupacionales es incipiente y en algunos casos se limita al esbozo de algunas líneas de acción, es posible advertir que no es la actividad de diseño en tanto quehacer u ocupación lo que constituye el eje de los proyectos ocupacionales, sino más bien la actividad comercial en torno a ciertos “discursos” que posicionan al diseño de indumentaria en circuitos de consumo alternativos a los del comercio tradicional de indumentaria.

La mayoría de los entrevistados diseñadores se orientan a crear y consolidar su quehacer bajo la forma de un emprendimiento comercial, proyectando crear una marca, lograr la incorporación de nuevos productos, fortalecer el circuito de distribución, incrementar publicidad; opciones que –en contrapartida- precisamente no se hacen presentes como estrategias de desarrollo en aquellos actores que definen su quehacer como artesanato.

#### *Los talleristas*

Los talleristas entrevistados poseen una antigüedad promedio en el sector de 20 años y una antigüedad promedio en la ocupación de 6 años. Prácticamente la totalidad se ha desempeñado en el rubro desde el inicio y no poseen experiencia en otros sectores.

Revisando las *trayectorias laborales* de la mayor parte de los talleristas entrevistados se observa en el inicio un acercamiento a la actividad de la costura en el ámbito doméstico, posteriormente se desempeñan como costureras en fábricas textiles, luego deciden “abrirse” y lanzar el taller propio a partir de la posibilidad de adquirir las máquinas industriales de otros talleristas o mediante un crédito. En la mayoría de los casos instalan el taller en sus propias casas.

Algunos entrevistados han abandonado la ocupación de talleristas a partir de malas experiencias con su personal. En algunos casos vuelven en relación de dependencia y otros casos continúan la actividad en el taller individualmente, atendiendo a clientes particulares y esporádicamente a clientes de mayor tamaño.

En relación al *aprendizaje del oficio*, existe un trasfondo de conocimiento aprendido durante la infancia mediante situaciones lúdicas con mujeres mayores de la familia. Posteriormente, y también en el ámbito doméstico, las mujeres cosen prendas básicas para sus esposos e hijos aplicando una máquina de coser multifuncional llamada “familiar”. Posteriormente, este saber privado se colectiviza a través de la materialización de dichos saberes en el ámbito del taller. Aquí las costureras aprenden, de la mano de otras mujeres con mayor experiencia, a confeccionar una mayor variedad de prendas, a especializarse en determinadas partes de una prenda (bolsillos, cuellos, etc.) o en actividades específicas dentro de la costura (zurcido, remallado, etc.), utilizando máquinas industriales.

Las talleristas *definen su oficio* en términos de las principales actividades cotidianas: la asignación de tareas, el control de la producción, el pedido de material para confeccionar, y la adquisición y mantenimiento de las máquinas. En la mayoría de los casos también realizan las tareas de confección.

Las personas que coordinan los talleres gestionan un grupo reducido de mujeres que realizan actividades productivas de un tramo de la producción de indumentaria (costura y confección, y sólo en algunos casos también se incluye el bordado).

Se trata de costureras idóneas que han trabajado en fábricas hasta el momento en que pudieron adquirir sus propias máquinas industriales (incluso apoyadas por los patrones de las mismas fábricas donde han trabajado). Luego de esta relación laboral conservan la relación con sus ex patrones como principales clientes. Sus desafíos empresariales se vinculan con la urgencia de responder a tiempo con las entregas pactadas (generalmente de prendas similares y básicas) y mantener un circuito de venta sin interrupciones. El margen de ganancias es reducido y generalmente no permite acopiar materia prima como para producir prendas de diseño propio.

La *concepción sobre el diseño* en talleristas es básica y ajena a su ámbito de desempeño. Para la mayoría se trata de la copia de ideas o un sinónimo de la moda: “*En la práctica, lo que las empresas aplican en diseño es la copia de modelos europeos*”; “*Es la moda, lo que se usa, lo que se vende*”. En algunos casos el diseño es una actividad realizada por un profesional específico: “*En la empresa no se diseña, Isabel es la diseñadora, ella dibuja y nosotros le damos forma*”.

El máximo nivel educativo alcanzado por las talleristas entrevistadas llega a secundario incompleto, no obstante la formación laboral es altamente valorada. Más de la mitad han realizado cursos: de alta costura, moldería, corte y confección y cursos gratuitos de máquinas especializadas. En los casos de quienes no han tomado cursos la formación se plantea como una meta a alcanzar.

Los talleristas *valoran los saberes* adquiridos mediante la experiencia o mediante cursos de formación profesional que le posibilitan alguna participación en la producción industrial y la venta masiva de prendas de bajo costo. Los conocimientos más valorados son los saberes propios de la costura y del funcionamiento y mantenimiento de las máquinas industriales. Sólo en dos casos se mencionó conocimientos relacionados con la gestión del emprendimiento y sobre el manejo de personal.

En el futuro las talleristas no planean acciones relacionadas con la profesión ni con el emprendimiento. Es posible afirmar que no existe un proyecto ocupacional que evolucione hacia formas diferentes a las actuales sino que, por el contrario, las personas entrevistadas interpretan su situación actual como un techo.

Los aspectos del trabajo que los talleristas vinculan con una mayor satisfacción laboral se relacionan directamente con la actividad de la costura y la posibilidad de trabajar en el ámbito doméstico y manejar los propios tiempos. Se destaca en el discurso de las entrevistadas el ambiente de mayor flexibilidad de los talleres que, a comparación del disciplinamiento propio de las fábricas, posibilita mayor transparencia en los intercambios, mayor dinamismo en las interacciones y mayores posibilidades de intercambio de saberes.

Si bien el ambiente doméstico del taller es percibido como fuente de satisfacción subjetiva, esta misma configuración sociotécnica obstaculiza la construcción de comportamientos profesionales orientados a la autonomía y la asunción de nuevas responsabilidades a partir de criterios de desempeño orientados a la productividad y la calidad.

### **Conclusiones**

La fragmentación del proceso productivo constituye un factor que obstaculiza la generación de ambientes calificantes dentro y fuera de las fábricas y talleres de indumentaria textil. Esta fragmentación se evidencia al interior de las unidades de producción en la división técnica del trabajo orientada a una ultraspecialización de los oficios textiles y, fuera de ellas, en escasa articulación e interdependencia entre instituciones del sector textil. Su consecuencia más visible es la escasa profesionalización de los oficios en el sector y una organización del trabajo de tipo artesanal –que se expresa en la noción de “taller”- que se mantiene alejada de los procesos de modernización tecnológica y organizativa que caracterizan a las empresas de mayor envergadura, con procesos integrados y ocupaciones formalizadas.

En lo referido al quehacer de los diseñadores, las practicas locales del circuito de diseño de indumentaria se caracterizan por la producción artesanal, de bajo costo y muy accesibles al consumidor en cuanto a precios, escasa división técnica del trabajo y organización poco profesional, ausencia de estándares de calidad, dificultad en los actores para identificar las especificidades técnicas del quehacer y desvalorización de los saberes profesionales y de los circuitos para su adquisición.

Estas prácticas parecen constituirse en torno a ciertos “discursos” que posicionan al diseño de indumentaria en circuitos de consumo alternativos a los del comercio textil tradicional, sin que ello implique –al menos en las condiciones locales observadas- una contribución sustantiva a la competitividad del sector textil, a la generación de empleo de calidad, o a la formación y desarrollo de los trabajadores vinculados a la producción de indumentaria.

En este contexto, una de las operaciones clave de este discurso consiste en marcar una clara frontera entre las actividades de diseño y las de confección, sobrevalorando la primeras y denostando las segundas: “cuanto te acercás a la confección dejás de ser diseñador para ser costurera”. Sin embargo, a la hora del análisis de la actividad, se observa que aunque gran parte de los diseñadores definen su quehacer a partir de sus aspectos creativos y artísticos, en la práctica abundan los emprendimientos unipersonales con eje en la comercialización de prendas provistas por diseñadores cuentapropistas, quienes en última instancia, realizan el diseño y la confección de las prendas aunque perciban que deben hacerlo solo porque “la profesión del diseño está muy desvalorizada”. En este sentido, los diseñadores entienden que la confección (y cualquiera de sus oficios) no es deseable como ocupación...pero constituye una alternativa valida para lograr ingresos. Es en esta “pertenencia al

ámbito del diseño como espacio artístico” en donde los diseñadores anclan sus posibilidades de identificación con el quehacer y con ello sus expectativas de desarrollo.

La percepción de los ámbitos institucionales de formación e incluso de las propuestas educativas es congruente con esta línea de sentido: algunos ámbitos o propuestas son descalificados porque “te enseñan a ser costurera cuando el diseño es un arte” o porque “todo es muy casero, muy doméstico” y a la vez no son percibidos como relevantes muchos de los conocimientos técnicos y de tecnologías cuyo dominio constituiría una fuente de profesionalización en tanto son los conocimientos que operan en los ámbitos más competitivos.

En contrapartida, los talleristas se definen desde sus especializaciones y desde su pertenencia a un oficio y perciben las actividades de diseño como algo lejano y sobre lo cual tienen escaso conocimiento. No obstante, quienes reciben trabajo de los diseñadores sostienen que muchos de ellos “no conocen de confección y diseñan prendas que son imposibles de confeccionar”, “muchos trabajan sin moldes...sin conocimiento de talles...no se puede diseñar sin saber cómo se confecciona una prenda”. Para los talleristas en general, la actividad de diseño no es percibida como alternativa de desarrollo profesional ni entienden que pueda ser una estrategia ocupacional rentable. Sí en cambio, ven la posibilidad de desarrollo en el incremento de la actividad de confección en términos de volumen.

El escaso acceso a la formación profesional, al dominio de conocimientos más especializados y el poco acceso a nuevas tecnologías de producción, no solo limita el desarrollo de los talleristas en términos de su ocupación actual, sino también en lo referido a la posibilidad de visualizar alternativas ocupacionales en otros espacios de la trama, en otras actividades o nichos más atractivos o de mayor calidad.

En contrapartida, un aspecto que se destaca en el ámbito de los talleres y que presenta características positivas son las mayores posibilidades de intercambios a partir de un ambiente menos restrictivo y un mayor nivel de cooperación entre los actores. Estas características permiten analizar la posibilidad de implementar dispositivos que faciliten el anclaje de los saberes a partir de su socialización.

A nivel del sector, la invisibilidad de los procesos productivos -debida a la baja integración de la actividad textil en la economía formal y los procesos tardíos de modernización industrial- incide negativamente en la institucionalización de acciones de formación y desarrollo. En el plano de las unidades productivas, tanto en las fábricas y talleres la ausencia de espacios de socialización y la escasa articulación entre las distintas etapas del proceso productivo dificulta la adquisición de competencias comunicacionales que faciliten efectos recíprocos de la “puesta en común” de los secretos y aprendizajes de oficio. Las prácticas del circuito urbano de diseño reproducen de manera naturalizada la informalidad del sector pyme textil, en donde diseñadores y talleristas se perciben sobre la base de asimetrías sociales muy marcadas. En verdad, unos y otros se desconocen como

actores de un mismo proceso en una lógica que pueda alinearlos de cara al mercado o aglutinarlos en torno a un género profesional o ética de oficio colectiva y compartida.

Esta importante fragmentación se refuerza por la inexistencia de redes establecidas con otras empresas e instituciones del sector (instituciones formadoras, sindicatos, etc.). En esta línea, partiendo de las diferentes configuraciones organizativas del sector y sus características distintivas, la adquisición de saberes tanto en el área de diseño como en el resto de los oficios, no presenta espacios claros donde desplegarse y potenciarse en beneficio de la calidad del empleo.

De este modo, analizando estas configuraciones locales desde el concepto de organización calificante, la ausencia de espacios e instancias que promuevan la captación, el procesamiento y la socialización de los conocimientos producidos en las instancias de trabajo se hace evidente e impacta en el desarrollo de los trabajadores; del mismo modo que las dificultades que plantea la institucionalización de la formación obturan otras vías de despliegue de oportunidades para sujetos y grupos.

Estos desarrollos animan a imaginar una mejora sensible de la situación a través de dos instancias: por una parte, la presencia de políticas que apunten a la formalización de las actividades productivas, de instrumentos que traccionen la existencia de una organización del trabajo más moderna e integrada en sus actores institucionales y en las interfases del proceso productivo. Por otra parte, a través de un proceso de institucionalización significativo de la formación profesional –que articule horizontal y verticalmente propuestas de educación formal y de formación profesional-, y que tienda a hacer evidente la necesidad de integración y diálogo entre los oficios, a promover la jerarquización del quehacer a través de la profesionalización de sus distintos oficios y a la reflexión colectiva sobre aquellos aspectos del género profesional en que se apuntala la identidad profesional de los trabajadores.

## Referencias

- Amorín, D. y Erbes, A. (2007). Los aspectos microeconómicos de la calidad del empleo y su importancia para la estabilidad del empleo frente al ciclo económico. En *8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- Antunes, R. (2006). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. Sao Pablo: Boitempo.
- Bartolini, N; Navarra, J; y Terrera, A. (2008). Formación ocupacional en el sector textil en Córdoba. En *II Congreso de Psicología de la Facultad de Psicología*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.
- Becerra, P. y Cervini, A. (2005). *En torno al producto. Diseño estratégico e innovación PyME en la Ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: CMD.
- Bisang, R., Lugones, G. y Yoguel, G. (comp.) (2005). *Apertura e innovación en Argentina. Para desconcertar a Vernon. Schumpeter y Freeman*. Buenos Aires: Miño y Dávila - UNGS – REDES.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. París: Puf.
- Dall'Asta, C; Jara Roldán, V y Olivera Rubia, E. (2008). Trayectorias de aprendizaje en la organización del trabajo de los talleres textiles de la ciudad de Córdoba. En *IV Foro de Psicología Organizacional*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.
- Dejours, C.(1998). *El factor humano*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET.
- Dubar, C. (1998). *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Edition Armand Colin.

- Gallart, M. y Knallinsky, M. (2006). *Estrategias de acumulación, reproducción y supervivencia de los trabajadores de la confección*. OIT. Documento de Trabajo.
- Harteis, C. (2003). La organización autoformativa desde la perspectiva de sus empleados. *Revista Europea de Formación Profesional*. N° 29: pp. 32-42
- Kosacoff, B. (Coord.). (2004). *Evaluación de un escenario posible y deseable de reestructuración y fortalecimiento del complejo textil argentino*. Buenos Aires: CEPAL-FITA.
- Mallet, L. (1995). Organización formativa, coordinación y motivación. *Revista Europea de formación Profesional*. Núm. 5: pp. 23-33
- Méhaut, P. (1995). Transformaciones organizativas y políticas de formación: ¿Cuáles son las lógicas de las competencias? *Revista Europea de formación Profesional*. Núm. 5: pp. 15-27.
- Monteiro Leite, E. (1996). *El rescate de la calificación*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Nelson R. y Winter, S. (1982). *An evolutionary of economic change*. Cambridge: Harvard University Press. M.A.
- Novick, M. (2000). La transformación de la organización del trabajo. En De la Garza, E. (Coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, pp.123-147, México: Fondo de Cultura Económica.
- Pujol, A. (2007). Salud mental y trabajo: nuevos escenarios. Nuevos problemas y nuevas perspectivas. En *Curso Anual de Actualización en Problemáticas de Salud Mental*. Dirección de Salud Mental. Gobierno de la Provincia de Córdoba. Córdoba: Ed. Corintios.
- Pujol, A. y Dall'Asta, C. (2009). La construcción de saberes en el desarrollo ocupacional de trabajadores textiles. *Perspectivas en Psicología. Revista de Psicología y Ciencias Afines*. Vol. 6: pp 39-50.
- Rojas, E. (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Silva Failde, D; Becerra, P; Yoguel, G y Milesi, D. (2008). Abriendo la caja negra del diseño: la importancia de los procesos de innovación en la industria de la indumentaria. En *13° Reunión Annual Red Pymes Mercosur*. Buenos Aires.
- Zarifian, P. (1996). *Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*. París: PUF.
- Zarifian, P (1998). *El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales*. Río de Janeiro: CIET.
- Zarifian, P. (1999). *El modelo de competencia y los sistemas productivos*. Papeles de la Oficina Técnica 8. Montevideo: CINTERFOR/OIT.