

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**Las diferentes formas de vivir el trabajo empresarial
dentro de un contexto productivo:
el caso particular del parque tecnológico industrial
del cerro (PITC)**

Virginia Oromí Podestá
Tutora: Mariela Quiñones

2013

“La era de la globalización inicia un nuevo desafío en la construcción de la identidad de los actores, donde la preocupación es reconstruir tanto lo que son como lo que sienten a partir de su experiencia y de sus códigos culturales” (Casalet, 2000:314)



I. Introducción.

En el marco de los talleres centrales propuestos por la facultad de Ciencias Sociales, en los que se brinda un respaldo institucional a los trabajos monográficos de egreso, nos planteamos como línea de investigación las unidades productivas que se encuentran dentro del Parque Tecnológico Industrial del barrio del Cerro en Montevideo (PTIC), y los empresarios que las gestionan. Es de esta forma que en el año 2008¹ nos aproximamos a la cuestión, visualizando un proyecto en continuo desarrollo y expansión, que genera múltiples e interesantes problemas sociológicos: **la creación de un nuevo ambiente productivo y sus consecuencias en las configuraciones identitarias y lógicas de acción por parte de los empresarios integrantes.** Aspiramos a desentrañar y conocer estas identidades profesionales, junto con las particularidades de este nuevo contexto productivo que las rodea.

Estos cuestionamientos guías en nuestra investigación, se relacionan con un conjunto de interrogantes societales basadas en el avance de un nuevo paradigma productivo, asentado en el continuo avance de la tecnología, flexibilidad y especialización de los procesos de trabajo. En este *“capitalismo tecnológicamente avanzado”* (Beck; 2000), el rol que desempeñan las ciencias, las tecnologías, la estratificación social y las formas de acción colectiva, son dimensiones que sufren fuertes redefiniciones y reorganizaciones. En este nuevo modelo, el conocimiento se utiliza en la gestión de la producción y sobre todo, en la gestión del trabajo y los trabajadores. Éstos deben ser capaces de articular el conjunto de sus saberes, para la resolución eficiente de los problemas que se le presentan en un mundo plagado de incertidumbre, riesgos y flexibilización (F.Pucci, N.Trajtenberg; 2003). La autogestión del conocimiento, la polivalencia y los círculos de calidad, cobran así un rol fundamental en este nuevo mapa. Esta sociedad capitalista del conocimiento y sus procesos consiguientes, son liderados y manipulados por los países fuertemente desarrollados, dispersando paulatinamente sus consecuencias en los países periféricos.

A principios de los años noventa se suscitaban procesos profundos de globalización de los mercados y apertura económica. En ese marco, los cuatro países integrantes del MERCOSUR acordaron un paquete de medidas sobre la comercialización, que daría inicio a una realidad económica novedosa para la región. Las empresas uruguayas comenzaron a discutir su real competitividad, la necesidad de implementar nuevas estrategias para aumentar la productividad, y reducir costos para lograr emprender una modernización productiva (M. Quiñones, M. Segantini y M. Supervielle; 2011). De forma insipiente parte del empresariado uruguayo comenzó a tomar conciencia sobre la necesidad de actualización permanente del conocimiento, de formar equipos

¹ El trabajo de campo se desarrolló entre el 2008 y 2011.

de trabajo, de llevar adelante un cambio organizacional y de aumentar la motivación para acrecentar la competitividad del producto y proceso productivo. De esta forma se generó un cuadro en el que conviven modelos de tecnificación disímiles, fenómeno que Mariela Quiñones y Marcos Supervielle denominan *modernización incongruente*; convivían empresas con momentos tecnológicos diversos.

En esta situación, donde las bases de la sociedad industrial van desapareciendo y emergen nuevos modelos productivos, los parques tecnológicos e industriales se vuelven un dispositivo fundamental en la búsqueda de un desarrollo económico sustentable, en un mundo cada vez más competitivo y complejo, donde la incorporación de alta tecnología, innovación y generación de conocimiento en el trabajo es vital.

El nacimiento de PTIC se encuentran vinculado a una fuerte crisis económica de finales de los años noventa y principios del dos mil, que desembocó en altas tasas de desempleo y bajas en los ingresos, confinando a una importante porción de la población a la exclusión. La creación del PTIC fue una respuesta de la Intendencia Municipal de Montevideo y el Centro Comunal del barrio del Cerro, con el objetivo de promover la inclusión laboral, económica, cultural y social de la zona. El proyecto se propuso mantener los vínculos de los desempleados con el sistema de trabajo, así como conservar la cultura del trabajo característica del barrio. Esta forma de absorción de mano de obra y de organización del trabajo, donde interactúan agentes públicos y privados con el fin de paliar los efectos de la crisis, es un dispositivo novedoso en Uruguay; el PTIC estaría presentando un nuevo contexto de trabajo. Esta nueva situación genera un conjunto de interrogantes sociológicas enraizadas en este nuevo paradigma productivo, asentado en el continuo desarrollo de tecnología y conocimiento, lo cual introduce modificaciones en el mundo del trabajo que alteran los modelos Taylor Fordista de la sociedad industrial.

Nuestro estudio se basará en suponer que el surgimiento de este tipo de unidades productivas desplegará fundamentales consecuencias en el mundo del trabajo, ya que intenta implantar nuevas formas de trabajo y producción, marcando divergencias con los métodos tradicionales. Los parques tecnológicos demandan al trabajador y empresario la capacidad de autogestionarse, de ser parte de todo el proceso productivo, de emprender sus propios proyectos; son contextos laborales que producen un cambio en la orientación productiva y lógica del empresario, los reorienta en busca de innovación y generación de nuevas tecnologías. Al formar parte de este empuje, los empresarios comienzan a compartir con pares el espacio físico y simbólico, los recursos materiales y la posibilidad de concretar sus ideas. El parque les reclama un rol escasamente desarrollado y

promovido en la cultura empresarial uruguaya, el de ser emprendedores. Todas estas consideraciones modifican su racionalidad e identidad como empresarios.

Para los empresarios (y trabajadores) la vida en el trabajo está plagada de incertidumbres. Lo que hace un tiempo era un espacio de seguridad, previsible, donde sus saberes se sustentaban en identidades concebidas por varias generaciones, en la actualidad es una zona donde sus saberes deben ser puesto a examen y ajustados a las exigencias de un mundo globalizado (Geysler, M., 2010). Por esta razón, es pertinente desentrañar la formación de identidades profesionales y colectivas del empresariado dentro del contexto del PTIC. Éste se presenta como un espacio donde los empresarios deben ser capaces de amoldarse, de forma constante, a las demandas del mundo globalizado, a los procesos de innovación, a la utilización de nuevas tecnologías y al establecimiento de relaciones con el Estado y agrupaciones de trabajadores y empresarios. Entendemos que la actividad que los empresarios desarrollan aquí, es desigual a la realizada en otros contextos laborales. Las tareas tradicionales deberán reformularse y repensarse a los efectos de una adaptación con la “*definición de situación*”² que se desprende de la realidad percibida por los actores dentro del PTIC.

Concebimos a las identidades profesionales desde la perspectiva *interaccionista simbólica*, esto es: la “*definición de sí*” que formulan los trabajadores referenciados a una “*definición de situación*”. Esta “*definición de sí*” es producto de múltiples procesos de socialización y construcción conjunta entre individuos e instituciones. Es un camino (una construcción social) que no se encuentra exonerado de crisis, contradicciones y conflictos (Geysler, M., 2010:78-79). Por todo lo anterior nos cuestionamos: ¿Qué “*definición de sí*” forjan los empresarios del PTIC frente a una nueva definición de situación del trabajo?

Decidimos desarrollar la investigación en el PTIC ya que como contrapartida de esta nueva situación, los retos del análisis sociológico del mundo del trabajo se acrecientan. Consideramos que la Sociología en general debe detenerse en este tipo de organizaciones, con el objetivo de contribuir a la generación de instrumentos y conocimientos que faciliten la delineación de estrategias y proyectos globales, suministradores de bases firmes a futuros procesos similares de industrialización, basados en el avance tecnológico, la gestión de conocimiento y la correcta utilización de los recursos humanos. Así, promover y fortalecer la formación de Parques Tecnológicos e Industriales como dispositivos para estimular la consolidación de cadenas productivas que sirvan al desarrollo económico local y regional.

² Hacemos referencia al concepto desarrollado por Mead e “interaccionismo simbólico”

Detuvimos nuestro interés sociológico en las identidades laborales ya que concebimos al trabajo como un espacio de construcción de subjetividades y significados. Lo definimos como una relación social donde se construye sentido individual y colectivo, donde se comparten valores y se forja una historia común con referentes simbólicos compartidos; no lo entendemos solamente como una actividad física específica. Es por medio de estas relaciones laborales, las cuales no están exoneradas de conflictos, que se coloca de manifiesto, se afirma y se reconfigura la identidad de los trabajadores involucrados. De esta forma, el análisis de estas identidades específicas pretende aportar herramientas para el estudio de los cambios en el mundo del trabajo, y su relación con procesos de integración social y económica. Este trabajo busca ser un insumo para ciertos actores integrantes del proyecto: empresarios y dirección general del parque (IMM).

2. Problema de investigación.

La historia nacional se encuentra zanjada por una trascendente crisis socioeconómica que deja en jaque el rumbo que ha tomado el Estado desde la década del ochenta, cuando se aproximó a las políticas de tipo neoliberal, suplantando al modelo de bienestar que ordenó el devenir del Uruguay en SXX. Este período se estructura en torno a la desregularización estatal, la apertura económica y la privatización. De esta manera, desaparecieron tradicionales canales de ascenso social, se profundizaron los procesos de descenso social intrageneracional, la segmentación social se apoyó en el desempleo prolongado y la precarización del trabajo, todo lo cual hizo que los años noventa se caractericen por ser una época de privatización de las ganancias, y socialización de las pérdidas. Fue en ese contexto, que la paralización del sector productivo pone en cuestión el tradicional modelo agroexportador que a lo largo de la historia ubicó a Uruguay, dentro de la división internacional del trabajo, como abastecedor de materias primas con limitado valor agregado y nula diversificación.

Como consecuencia de la historia económica nacional se generó un sector empresarial guiado por maniobras de tipo "extractiva y especulativa" que organiza su producción, de acuerdo a cómo lo explica Massera, "en pro de un producto de bajo valor agregado, tecnología y formas de trabajo anticuadas, desorganizadas e ineficientes [con] preocupación exclusiva por el balance financiero y el giro financiero, sea éste legal o fraudulento. Es decir, una empresa poco productiva o llanamente improductiva y que estaba organizada de tal modo que no era posible el desarrollo productivo" (Massera, E., 2004: 21). Los encargados de dirigir la producción no organizan el trabajo buscando el desarrollo sustentable a largo plazo o la generación de nuevos conocimientos, sino en la obtención de rentas en base a mínimas inversiones. Esta lógica de acción del

empresariado, ha compuesto un verdadero obstáculo para la innovación en el ámbito productivo-privado.

Sobre los inicios del S.XXI comenzaron a desarrollarse nuevos sectores de producción no tradicionales en el país: el sector de software, química, tecnologías de la información, etc. Estas nuevas aristas de la economía, pretenden desarrollar bienes y servicios de alto valor agregado, con la capacidad de competir en el mercado mundial, integrar nuevas tecnologías al proceso de producción, y ocupar mano de obra nacional especializada. Esto indicaría que nos aproximamos hacia una sociedad capitalista del conocimiento, donde el ritmo de los cambios tecnológicos vuelve dificultoso para los sectores (y países) con menos conocimientos y poder, comprender el sentido del proceso y reorganizarse en función del mismo (M. Quiñones, M. Segantini y M. Supervielle; 2011). Esta puesta en marcha de novedosas formas de organizar el trabajo y de producción, no hacen más que situarnos en un tiempo donde los cambios no sólo apuntan a demandar nuevos contenidos de trabajo, sino, como dice Gayser, “nuevas habilidades, nuevas actitudes y también nuevas formas de ser trabajadores” (Geysler, M., 2010:28).

Los parques tecnológicos, en términos amplios, pretenden instaurar en los empresarios lógicas y racionalidades de tipo post-tayloristas, regidas por elementos de incertidumbre, imprevisibilidad y flexibilidad, alineadas a la búsqueda de innovación y desarrollo continuo con un tipo de *empresario flexible e integrado*³. Sin embargo, las lógicas de acción se construyen en constante diálogo con la historia y la cultura, por lo cual no existe una única racionalidad que oriente a los actores en el sistema económico (M. Quiñones, M. Segantini y M. Supervielle; 2011). Para lograr dar cuenta de los procesos de construcción de racionalidad e identidad del empresariado del PTIC, debemos estudiarlos haciendo énfasis en las particularidades que posee la organización.

Consideramos adecuado centrar el estudio en las identidades profesionales, ya que frente a esta nueva “definición de situación”, los empresarios viven un complejo proceso de resignificación y tensión de su propia tarea y, como consecuencia, de su identidad como dirigentes empresariales. Estos nuevos empresarios pasan a compartir el espacio laboral con otros empresarios de características desiguales e intereses heterogéneos. Las relaciones laborales que entablan en este contexto productivo, son completamente diferentes a las desencadenadas en situaciones productivas típicas. Por ello, las estrategias, acciones y decisiones que adoptan configuran una “definición de sí”, a partir de la cual surgen estas interrogantes:

³ Su lógica radica en situarse frente al mercado con flexibilidad y elasticidad necesarias para insertarse en su condición de tomadores de precios. Errandonea y Supervielle, 1993.

¿Qué definición de sí construyen los empresarios, frente a una nueva definición de situación de trabajo instaurada en las empresas ubicadas en el PTIC?

¿Cuáles son las características particulares de esta configuración identitaria?

3. Parques Industriales y Tecnológicos.

3.1 Consideraciones generales sobre los Parques Industriales y los Parques Tecnológicos.

Comencemos por una definición amplia y genérica que Heredia ofrece de éstos espacios: “Es el suelo dedicado a actividades de Investigación más Desarrollo (I+D), con o sin operaciones de fabricación ligera, que además aloja oficinas principales de empresas, edificios de oficinas y almacenes, pero todo ello con la finalidad de promover la interacción con una Universidad. De hecho, los verdaderos Parques Tecnológicos e Industriales pueden considerarse como una verdadera unión entre enseñanza superior e industria” (1987)⁴

Ahora bien, cabe puntualizar algunas diferencias entre lo que hace a un Parque Industrial y a un Parque Tecnológico. Los Parques Industriales, tanto en su modalidad de “alta calidad” como de calidad “media”, presentan como objetivo principal albergar funciones de producción, distribución y servicios. En general, estos parques no congregan los elementos necesarios para albergar actividades de investigación (infraestructura, equipamientos, etc.) (Boulianne, 1983)⁵. Los Parques Tecnológicos, comprenden en gran medida, empresas abocadas a la aplicación comercial de alta tecnología, con variadas actividades de I+DT, producción, venta, asistencia y mantenimiento. En este tipo de parques es de cardinal importancia la producción de manufacturas en pequeñas series y la participación de instituciones académicas, están diseñados para promover la creación y organización de empresas en base al conocimiento y mejorar la competitividad de las unidades allí ubicadas. En ciertas ocasiones, cuando no se desarrollan de forma eficiente este tipo de parques, se transforman en Parques Empresariales o Comerciales, pasando a tener como fin una importante gama de actividades de producción, ensamblaje, venta, exposición y una enorme gama de tareas administrativas. (Ondátegui, J.C; 2001)

Lo típica función de los Parques Tecnológicos, es ser vectores en el desarrollo de relaciones entre los centros de investigación públicos, las empresas y las universidades (públicas-privadas). Son espacios creados con el fin de propagar y transmitir nuevas tecnologías, haciendo hincapié en atraer pequeñas y medianas empresas que posean interés en el intercambio fluido con agentes

⁴ Extraído de “ Nuevos espacios industriales: los Parques Tecnológicos” por José Antonio Sotelo Navalporto, 1992

⁵ Ídem.

científicos. En cada contexto estos elementos se mezclan y relacionan en proporciones y formas diferentes, todo depende de los órganos promotores del proyecto. (Ondátegui, J.C: 2001).

Castells denomina al conjunto de estos parques como “Medios de Innovación Tecnológica”, caracterizados por “un conjunto específico de relaciones de producción y gestión, basados en una organización social que comparte esencialmente una cultura profesional y unos objetivos instrumentales dirigidos a la generación de nuevo conocimiento, de nuevos procesos y de nuevos productos.” (Castells, M, 1994:129)

En los países fuertemente industrializados estos parques tienen por objetivo concreto el impulso en la formación de tecnópolis y proyectos planificados en regiones específicas donde se vinculan las universidades e institutos de investigación con el fin de generar nuevas tecnologías informáticas. Estas tecnópolis despliegan transformaciones en la sociedad, en la economía, en el mundo del trabajo, en el territorio y en el desarrollo local. Castells señala que estos parques son gestionados por agentes públicos y privados, que entienden la reorientación de la economía tradicional hacia una economía global con centro en la generación de conocimiento, a la vez poseen como soporte el trabajo en red y la generación de sinergia entre las instituciones (públicas y privadas) que lo integran. Por ello, la organización del trabajo en este tipo organizaciones se aparta de las formas típicas y clásicas.

Ampliamos la definición formal de *Parque Tecnológico* presentada por la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE). Un *Parque Tecnológico* es un proyecto vinculado estrechamente a un espacio físico que:

- mantiene relaciones formales y operativas con las universidades, centros de investigación y otras instituciones de educación superior,
- está diseñado para alentar la formación y el crecimiento de empresas basadas en el conocimiento y de otras organizaciones de alto valor añadido pertenecientes al sector terciario, normalmente residentes en el propio Parque, y
- posee un organismo estable de gestión que impulsa la transferencia de tecnología y fomenta la innovación entre las empresas y organizaciones usuarias del Parque.

Los *Parques Tecnológicos* surgen en la década del cincuenta en Estados Unidos, con el objetivo de estimular y gestionar el flujo de conocimiento y tecnología entre universidades, instituciones de investigación, empresas y mercados, impulsar la creación y el crecimiento de empresas innovadoras mediante mecanismos de incubación y generación centrifuga, y proporcionar otros

servicios de valor añadido así como espacios e instalaciones de gran calidad. El auge de estos dispositivos productivos en la segunda mitad del SXX no es accidental, se corresponde con procesos que dan inicio a una nueva fase del capitalismo: el *capitalismo tecnológicamente avanzado*, basado de acuerdo a Beck, en la flexibilidad y especialización de los procesos de trabajo. (Beck; 2000).

En Uruguay el surgimiento del *Parque Tecnológico* se enlaza con factores sociales y económicos cuya definición se aparta de la que tomamos priori. El PTIC nace por el impulso de la Intendencia Municipal de Montevideo entre 1995 y 1997 como respuesta a una profunda crisis e incertidumbre económica, en que la tasa de desempleo alcanzaba el 10.3%⁶. En esa primera etapa los objetivos no se centraron en promover la cultura de la innovación y la generación de conocimiento, sino en forjar un espacio ligado al efecto de aglomeración de emprendimientos, para así incrementar la tasa de actividad y riqueza de la zona oeste de la capital. En tal sentido nació como contrapartida a una crisis económica que paralizó a muchas fábricas bajo la amenaza de cierre, despidos de trabajadores y empobrecimiento poblacional, por lo cual el primordial objetivo fue generar fuentes de trabajo.

3.1.2 Antecedentes de Parques Tecnológicos.

Desde el punto de vista industrial los países desarrollados presentan componentes comunes que explicarían el origen de los distritos industriales-tecnológicos. Ello desembocó en una creciente integración de la economía mundial, traduciéndose en agudos niveles de exportaciones e importaciones dentro del Producto Nacional Bruto. Por ejemplo, en Estados Unidos en 1990, las exportaciones e importaciones alcanzaron un 12% del PNB. De este modo, variados sectores industriales de países desarrollados, recurrieron a modernos sistemas de producción y a la fabricación de nuevos productos con alta tecnología, para perfeccionar su competitividad e integración en el mercado mundial. Así, este tipo de empresas, indica Sotelo, apostó a la utilización de altas tecnologías y sistemas innovadores y se fueron agrupando en espacios comunes (Sotelo, J.A; 1992).

Estados Unidos desencadenó la creación de los primeros Parques Tecnológicos. El antecedente de este tipo de emprendimientos se encuentra enlazado, según Ondátegui, a la práctica desarrollada en *Silicon Valley*. Experiencia que desarrolló intercambios fluidos y un tejido relacional sólido

6 Extraído de: "Encuesta Continua de Hogares, principales resultados 1995", www.ine.gub.uy.

entre empresas, organizaciones militares, universidades, departamentos del gobierno norteamericano y entidades financieras (Ondátegui, J.C; 2001).

Sotelo dice que desde 1975, un gran número de Estados Federales han elaborado y fomentado programas que poseen como objetivo primordial estructurar el desarrollo regional en base a la utilización del conocimiento proveniente de las Universidades. Así, poderes estatales y regionales, en un intento continuo de coordinación, financian Parques Tecnológicos para estrechar los lazos del polo productivo y el universitario, induciendo al nacimiento de industrias innovadoras y atrayendo, mediante facilidades fiscales, la instalación de otras (Sotelo, J.A; 1992).

Sotelo suma el dato de que en los países desarrollados, como consecuencia del envejecimiento de las poblaciones, ha sido necesario suplantarlo los métodos de producción basados en mano de obra, por otros en los cuales predominan las tecnologías intensivas en capital. A partir de ahí se toman medidas concretas para facilitar la cooperación e inversión empresarial en I+D (Sotelo, J.A; 1992).

A consecuencia de esas iniciativas regionales-estatales, Estados Unidos cuenta con más de cincuenta Parques Tecnológicos, que se dividen en: *parques maduros*, *parques en desarrollo* y *parques en nacimiento*. En el caso de Japón la meta de las políticas regionales de I+D, desde la década de los ochenta, fue la constitución de "Tecnópolis" con el objetivo de disminuir diferencias entre regiones. Las Tecnópolis ocupan un 5% del territorio japonés y emplean a un 8% de la población (Sotelo, J.A; 1992).

3.1.3 El Parque Tecnológico Industrial del barrio El Cerro, Montevideo.

El Parque Tecnológico Industrial del Cerro es un empuje de la Intendencia Municipal de Montevideo, que se forjó a través de la recuperación del espacio ocupado por el Establecimiento Frigorífico del Cerro S.A. Su comienzo está asociado a la búsqueda de espacio para la instalación del Centro Comunal Zonal N° 17 en los años 1993 y 1994. En la búsqueda, las autoridades municipales se toparon con la infraestructura del Frigorífico, que estaba desmantelada, abandonada y prácticamente en ruinas. La adquisición de los terrenos y edificios culminó en 1997 y el Parque comenzó sus actividades un año después con seis empresas instaladas.

Actualmente funciona en la órbita del Departamento Económico e Integración Regional de la Intendencia Municipal de Montevideo, y es regido por la Comisión Administradora del Parque Tecnológico Industrial (CAPIT) y por la Asociación de Promoción de Parques Industriales y Tecnológicos (APROPIT).

APROPIT es una sociedad civil sin fines de lucro que surgió en el año 2003 creada por los empresarios que integran el PTIC, quienes “deseaban constituirse de manera formal como un grupo de interés con capacidad de generar propuestas e iniciativas frente al órgano administrador del Parque.”⁷

Los objetivos teóricos de APROFIT son: fomentar el relacionamiento y desarrollo entre Parques Tecnológicos e Industriales u otros emprendimientos de similares características, apoyar las actividades de recuperación de instalaciones industriales tendientes a la instalación de Parques Tecnológicos e Industriales, desarrollar las actividades de recuperación de instalaciones industriales del ex-Frigorífico EFCSA, desarrollar actividades que impliquen innovaciones tecnológicas en las áreas productivas industriales y de servicio, impulsar la asociación con instituciones públicas y privadas para el desarrollo de cursos de actualización tecnológica para procesos Industriales, apoyar la instalación de emprendimientos en PTIC, así como compartir las experiencias, estimular la creación de nuevas fuentes de trabajo favoreciendo la incorporación de mano de obra especializada y la creación de puestos de trabajo para jóvenes, así como pasantías para estudiantes en las áreas tecnológicas, acordando al respecto con las Instituciones Públicas como la Universidad de la República y de los Consejos Técnicos Profesionales, crear comisiones de apoyo y protección del medio ambiente, favoreciendo las innovaciones técnicas que se dirijan a evitar la contaminación medioambiental y la reutilización de los residuos industriales y domiciliarios y crear comisiones de asesoramiento en tareas administrativas, contables y fiscales tendientes a favorecer la instalación de pequeñas y medianas empresas en los Parques Industriales y Tecnológicos.⁸

En la actualidad el PTIC cuenta con un espacio funcional de 170.200 m² de superficie bruta, y las empresas instaladas (un total de 60) sólo ocupan el 40.5% del espacio. Quedan por asignar 78.300m² (el 59.5% del espacio).

El conjunto de estas empresas ubicadas en el PTIC ronda entre micro (trabajan entre 1-4 personas), pequeñas (5-19 personas) y medianas (20-99 personas). El parque alberga seis empresas dedicadas a la elaboración de productos alimenticios, veinte empresas y cooperativas de producción y servicios, el área de innovación y tecnología se integra por once empresas y el sector dedicado a tratamiento y/o elaboración de productos reciclados se forma con diecinueve unidades. En proceso de instalación se encuentran diez emprendimientos.

⁷ Extraído de: <http://www.pti.com.uy/html/administracion.html>

⁸ Extraído de: <http://www.apropit.org.uy/>

Visión del PTIC: desarrollar un polo industrial de micro y pequeñas empresas de producción y servicios con alto contenido tecnológico, innovadoras, creadoras de fuentes de trabajo, que protejan el ambiente, a través de la interacción de los intereses públicos y privados, con alto contenido de valores de desarrollo humano.

Misión del PTIC: crear un espacio para la instalación de empresas en el Parque que facilite la producción de calidad, alto valor tecnológico y costos competitivos, generando mano de obra calificada y protegiendo el ambiente⁹

3.2 Marco Teórico Sociológico:

3.2.1 El Trabajo.

En su aspecto más básico el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto por resultado de la actividad humana. El trabajo implica cierto nivel de conciencia y de metas en cuanto a los resultados y la manera de lograrlos. Pero si se amplía el horizonte conceptual con la visión del sociólogo francés Gilbert de Terssac, el trabajo implica:

- actividad física, manejo de objetos, gestos y posturas.
- actividad cognitiva de procesamientos de información que ayuda el desarrollo de la acción.
- actividad de comunicación y de intercambio
- actividad que construye relaciones sociales, donde la cooperación y la negociación son vitales.
- actividad reflexiva de construcción de conocimientos basada en el cuestionamiento de las rutinas.
- actividad de internalización de su lugar en la empresa, construcción de identidad y producción de valores morales.

A fines del siglo XX el perfil y las transformaciones de las características básicas del trabajo (la extensión del *trabajo precario* y la *flexibilización*) llevaron a formular la idea del "fin del trabajo" (Rifking, J., 1996). Por eso De la Garza plantea que existe una transformación estructural del trabajo, se reducirá el trabajo formal, constante y sólido, pero no culminará el trabajo en sí, pues seguirá siendo constructor de subjetividades, de acciones colectivas y de identidades. Dice De la Garza:

⁹ Extraído de: <http://www.pti.com.uy/html/misionvision.html>

“El trabajo no tiende a terminar sino posiblemente a ampliarse y confundirse con otros mundos de la vida considerados propios de la reproducción social de los trabajadores. [...] Lo más importante no es ya la relación cara a cara en la comunidad o en la fábrica tradicional, sino las identidades virtuales, que pueden asociarse con comunidades imaginarias y no por ello ser un obstáculo para la acción colectiva.” (E. de Garza Toledo,)

Desde la perspectiva de Friedmann (1962), el trabajo “es un común denominador y una condición humana de la vida social”, por otro lado, según Naville (1962) el trabajo es “un motor irremplazable de todas las formas de la vida social”. El trabajo se concibe con profundo poder de integración debido a su destacable aporte en la construcción y reafirmación de vínculos sociales. Por todo esto, es insostenible concebir el trabajo apartado del trabajador, “es imposible –dicen Quiñones y Supervielle- desligar totalmente el trabajo del propio trabajador, éste es en última instancia su soporte, sin el cual el trabajo no existe” (Supervielle, M.- Quiñones, M., 2003: 273). De Terssac agrega que el trabajo

“Ocupa un lugar esencial en la existencia de las personas, tanto por su carácter de referencia en la escala de valores como por su papel en la construcción de la identidad de los individuos. La gente tiene actitudes, obedece valores, se comporta en función de las normas de su grupo de pertenencia, pero construye sus puntos de referencia identitarios en relación a su trabajo” (De Terssac, G., 2005: 119).

El trabajo es una actividad productora de sentido individual y colectivo, y sus sentidos y significados exceden el hecho del empleo, por lo que se desprende que el trabajador es un sustancial productor de identidades colectivas e individuales. Observando el trabajo como “relación social” donde los individuos crean, expresan y ponen en movimiento su identidad, no está exento de tensiones y de conflictos. Desde la perspectiva de De Terssac trabajar es:

- poner en práctica aptitudes que favorezcan la acción, utilizar el saber-hacer, estructurarse rutinas, elegir entre múltiples recursos cognitivos.
- ajustar las capacidades propias a la de los otros, elaborar saberes contextuales, delimitar la situación y simbolizárselas para saber qué hacer.
- generar nuevas competencias a través de la actitud reflexiva y descartando saberes que osifiquen las estructuras.
- modular saberes personales dentro de una estructura integradora como es el oficio.

En síntesis, entendemos al trabajo en su sentido más amplio no únicamente como una actividad de producción de bienes y/o servicios, sino como una relación social encuadrada en un espacio físico y simbólico, donde se construye subjetividad e identidad en condiciones de tensiones y conflictos.

3.2.2 La Identidad.

Es trascendental aclarar que no existe una única forma de comprender la identidad, este concepto alcanza disímiles significado en función del marco teórico que se tome como referencia. En este caso escogimos algunos aportes claves sobre este concepto.

Rescatemos de forma breve el planteo de George Mead y el concepto de *sí mismo*. "La persona es algo que tiene desarrollo; no está presente inicialmente en el nacimiento, sino que surge en el proceso de la experiencia y la actividad social" (Mead, 1982:167). El *sí mismo* es dinámico en relación a la experiencia social (se forma con otros) y está en constante proceso de construcción. Es un fenómeno cognitivo y es factible en la medida que el individuo sea reconocido por otros.

Goffman sostiene que las personas actúan frente su audiencia social y el *self* es consecuencia de la interacción entre el actor y su audiencia. "Cuando un individuo aparece ante otros, proyecta, consciente e inconscientemente, una definición de la situación, en la cual el concepto de sí mismo constituye una parte esencial" (Goffman, 1993: 258). El *sí mismo* es efecto de la dramaturgia ubicada en cierta situación. Para el teórico las identidades son múltiples y se fundan en consecuencia a la dramaturgia social, por ello son temporales y dependen de la definición de situación que las rodea. La identidad es puesta de manifiesto a lo largo de la actuación de los individuos, de esta forma se exhiben al auditorio las características del personaje.

Por otro lado, François Dubet bosqueja cuatro formas de abordar el concepto de identidad social.

En primer lugar encontramos el aspecto clásico de identidad: *vertiente subjetiva de la integración*. Bajo esta perspectiva, la identidad es entendida como la autorepresentación del lugar del individuo y de su integración social (Dubet, 1989). La identidad se construye por medio de la interiorización de roles y estatus impuestos por la sociedad. Esta última es concebida como un sistema integrado, organizado por roles y estatus, alineada hacia valores colectivos y donde la acción social indica el cumplimiento de la integración. De esta forma, la identidad se funda por medio de la asimilación de los roles y estatus, relacionándose con el grado de interiorización de normas y reglas. Las instancias colectivas son momentos donde se remarcan las identidades, ya que existe una

pertenencia construida (nosotros) y oposiciones a ciertos referentes o ideas (otros) (Margel, G; 2010).

En segundo lugar localizamos la identidad como *recurso estratégico para la acción* (Dubet, 1989). La identidad se concibe en este caso, como insumo para la generación de tácticas que permiten optimizar el estado de un actor o grupo social; es un recurso de poder. El sujeto obtiene la posibilidad de movilizar su identidad con el objetivo de obtener ciertos objetivos (Margel, G; 2010).

La tercera forma de darle contenido a al concepto, es la *identidad como compromiso* (Dubet, 1989). El actor social se asocia con formas específicas de conceptualizar los vínculos sociales.

Por último encontramos la *identidad como trabajo del actor* (Dubet, 1989). Con esta dimensión se coloca de manifiesto la multidimensionalidad de planos de identificación del sujeto. La identidad no debe restringirse únicamente a una de las dimensiones anteriormente descritas. La misma resulta de la definición que los actores sociales realizan, en articulación con los diferentes puntos precedentemente referidos (Margel, G; 2010).

En esta investigación, utilizaremos el término identidad profesional como la *definición de sí* que dan los individuos en relación a la actividad laboral que desarrollan. La identidad se construye en diálogo constante entre el individuo y la sociedad.

3.2.3 El Trabajo y la identidad profesional.

Bajo la perspectiva interaccionista simbólica aceptamos que los significados que los empresarios forjan sobre su actividad laboral determinan directamente la realidad desde la cual construyen su identidad. Esto es lo que Thomas denominó *definición de situación*. El accionar de los actores puede ser comprendido y explicado en relación a los significados que en el transcurso de la interacción se atribuyen a los hechos sociales. "No sólo los actores concretos dependen de la definición de situación, sino que gradualmente toda la política de vida o la personalidad del individuo mismo, proviene de una serie de definiciones de este estilo" (Thomas, W.I, 2005:2).

Tomamos la perspectiva interaccionista simbólica sobre la identidad, la cual es entendida como la *definición de sí* que realizan los sujetos en una determinada situación, definiéndose por la perspectiva que tiene él y los otros de sí mismo. Concebimos a la identidad como un proceso por el cual los individuos pretenden organizar, desde el punto de vista subjetivo, los heterogéneos

espacios y sus lógicas desde las cuales se autoidentifican y desde las cuales demandan ser reconocidos. (Margel, G; 2000).

Por medio del trabajo los sujetos forjan constantemente su identidad, en completa correlación a la actividad que ejecutan, a las relaciones sociales desplegadas, al reconocimiento de los otros y al contexto productivo. La identidad profesional la entenderemos como la definición de sí que se forman los individuos en relación a sus actividades laborales (Margel, G; 2000). Estas identidades generadas en torno al trabajo, no resultan automáticamente de las "situaciones" definidas por el exterior a partir de criterios "objetivos". Por el contrario, son formas de considerar subjetivamente el trabajo y de concebirse como actor (o no) en la organización. La identidad profesional se estructura en torno a las relaciones que se establecen entre los sujetos del "trabajo vivenciado", dependiendo de la situación definida y entendida subjetivamente. Desde este enfoque, la identidad es la definición de sí (de lo que somos combinado con lo que queremos ser) realizada por nosotros mismos y por los otros, en estrecha relación a la pertenencia de alguna categoría central (Dubar, C; 2000).

Estas identidades se forman y construyen socialmente, en interacción y comunicación con otros. Son un proceso por el cual los sujetos organizan, desde su propia perspectiva, los espacios y dinámicas desde las cuales se autoidentifican. Este proceso se completa de forma subjetiva, formando la *definición de sí* que se brindan los sujetos. De esta forma, la empresa se constituye en un espacio con una fuerte carga simbólica, donde los trabajadores y empresarios forman su propia subjetividad, dándole sentido y significado a la organización (Margel, G; 2010).

Como consecuencia, a la hora de estudiar las identidades profesionales, el interaccionismo simbólico concibe necesario desentrañar los aspectos objetivos de la "*definición de situación*" y la relación subjetiva que los involucrados forman con la tarea que desempeñan.

3.2.4 La construcción continua de la identidad profesional: reconfiguración y transformación.

Tomamos la tipología de Errandonea y Supervielle (1993) diseñada en base a las lógicas empresariales agroindustriales uruguayas. Ellos reconocen tres tipos de actores: el *empresario rentista* (su lógica se basa en la búsqueda de maximizar sus ganancias, apropiándose del excedente generado por la sociedad, en función del lugar que ocupa en el sistema social y económico), el *empresario especulador* (su lógica de acción busca beneficiarse de la coyuntura internacional y nacional, mientras le sean favorables) y el *empresario flexible o integrado* (su lógica radica en

situarse frente al mercado con flexibilidad y elasticidad necesarias para insertarse en su condición de tomadores de precios).

La teoría interaccionista de la identidad entiende que las configuraciones identitarias están caracterizadas por la tensión y el conflicto alimentadas de la historia de las relaciones laborales de una sociedad. La identidad es un proceso dinámico y sumamente activo, basado en el cambio constante en relación al tiempo, al espacio y a otros actores. De esta forma la identidad se vuelve un elemento totalmente dinámico y movable, factible de transformaciones y reconfiguraciones. Vista la identidad como proceso social y relacional en constante reconfiguración, nos sentimos habilitados a abordar la identidad profesional en transformación continua. "Las identidades profesionales se recomponen en función de los diferentes referentes desde donde se le asigna contenido (...) la identidad se conforma en torno a los grupos de pertenencia, a espacios de significación que adquieren relevancia en la definición de los sujetos laborales, y, que al cambiar éstos, es permeable a procesos de resignificación." (Margel, G., 2000:25)

Al plantear como aspecto fundamental de las identidades la idea de cambio y reconfiguración, es pertinente hacer referencia al *principio de diferenciación*: "Se trata de un proceso lógico primordial en virtud del cual los individuos y los grupos humanos se autoidentifican siempre y en primer lugar por la afirmación de su diferencia con respecto a otros individuos y otros grupos. En efecto, el proceso de autoidentificación consiste fundamentalmente en un proceso de toma de conciencia de las diferencias" (Giménez, G., 1996: 189). El reconocimiento de diferencias implica el encuentro de ciertas similitudes con otros: *principio de integración*. Encuentran una categoría a la cual identificarse y pertenecer.

3.2.5 La identidad urbana y su relación con el espacio físico.

La identidad social urbana es: "aquella parte del autoconcepto de un individuo que se deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo o grupos sociales juntamente con el significado valorativo y emocional asociado a esta pertenencia."¹⁰ (Tajfel)

Es por este concepto de identidad urbana que se entiende al entorno como una categoría con un significado socialmente construido y compartido, utilizado como un esencial sustento en la formación de grupos. Es de esta forma que el entorno físico donde los individuos se ubican, es un

10 Tomado de: "El concepto de identidad social urbana: una aproximación entre la psicología social y la psicología ambiental." Varela y Pol. Universidad de Barcelona.

marco de referencia para establecer la identidad social o, como apuntarían Berger y Luckman, pueden considerarse construcciones sociales.

Basándonos en el interaccionismo simbólico, logramos inferir que todos los espacios adquieren su 'naturaleza real' basándose en los significados conferidos por los individuos y grupos. Los objetos conforman nuestro mundo, nuestra realidad y el individuo les otorga significado socialmente construido, por medio de la interacción.

3.2.6 Innovación y Vector Productivo.

3.2.6.1 La Innovación como Proceso Social.

Entendemos a la innovación como un proceso de acciones vinculadas abocadas a la resolución de problemáticas prácticas, dando lugar así a diversas relaciones entre actores heterogéneos. Este conjunto de actividades se estructura y ordena en torno a instituciones y organizaciones, las cuales intervienen de forma significativa en la lógica y dinámica innovativa (Sutz, J.-Arocena, R., 2003).

A sí mismo Sutz y Arocena expresan que: "La innovación es un proceso distribuido, donde muchos actores pueden participar; donde todos los saberes cuentan, articulados en circuitos innovativos¹¹ que aparecen todo el tiempo en los lugares más variados: donde el diálogo entre usuarios y productores de soluciones florece, dando lugar a proceso de aprendizaje que promete más innovación y quizás, también, más armonía. Por mucho tiempo pareció que para el subdesarrollo las alternativas frente a lo nuevo eran la imitación o la marginación, y no un panorama rico y variado como el recién descrito" (Sutz, J.-Arocena, R., 2003; 115).

El pensar a la innovación como un proceso socialmente distribuido de intercambio, nos acarrea a caracterizarlo como un sistema. Por tanto, concebimos al sistema de innovación como al agregado formado por las interacciones entre instituciones, organizaciones, actores colectivos, dinámicas sociales, el desarrollo experimental, la innovación tecnológica y la difusión. (Sutz, J.-Arocena, R., 2003). La innovación tecnológica pretende por un lado, generar proyectos científicos y desarrollo tecnológico y por otro, sumarle valor de mercado a los nuevos conocimientos (Pittaluga, L.: 2008).

¹¹ Concebimos a los circuitos Innovativos como los encuentros precisos, a escala microsocia, de actores que demandan conocimientos especializados para solucionar una problemática, surgiendo así "algo nuevo". (Sutz, J.-Arocena, R., 2003).

“La innovación tecnológica es un proceso no lineal, en el cual su desempeño depende fuertemente de la existencia de estructuras organizativas que posibiliten las interacciones entre los varios agentes en juego” (Bértola, L. –coordinador- s/f; 6).

3.2.3.2 Políticas de Innovación.

Las políticas que promueven la innovación son efectivas en la medida que alcanzan promover la interconexión entre los diferentes actores, para que cada integrante logre beneficiarse de la generación de nuevos conocimientos. Las políticas de este tipo deben poner el acento en la generación de vínculos recíprocos entre los actores, instituciones y organizaciones (Sutz, J., 2000).

En el subdesarrollo los sistemas de innovación son inconsistentes y frágiles, volviendo dificultoso la generación de políticas sustentables y positivas. Por esta razón, la teórica propone la idea de “*política de jardinería*”¹² como principio guía en la generación de políticas que favorezcan a la innovación en contextos de subdesarrollo. Un buen jardinero preserva y resguarda las mejores plantas del jardín. En términos de innovación esto implica: fortificar las oportunidades para aprender, incitar la demanda de conocimiento, estimular las articulaciones y relaciones, promover la participación. Este tipo de políticas son tremendamente efectivas cuando se las combina e integra con políticas sociales (Sutz, J., 2000).

3.2.6.3 Conformación de Redes de Innovación

Una red es una organización socioeconómica integrada por nodos (individuos, organizaciones, universidades) conectados entre sí. El flujo que los conecta da origen a los servicios en red. Las redes de innovación, son un tipo particular de red, conformada por coaliciones entre actores privados y públicos que buscan alcanzar la generación de innovación de cualquier tipo (ya sea de producto, de proceso, organizacional o de comercialización) (Pittaluga, L.: 2008).

Los integrantes de las redes de innovación, deben cooperar compartiendo conocimiento y capacidades técnicas, con el objetivo de ampliar los usos y beneficios de la innovación tecnológica (Pittaluga, L.: 2008).

¹² Ver Sutz, J.-Arocena, R., 2004

4. Objetivos.

4.1 Objetivo general

1. Realizar una tipología de identidad, que refleje la “definición de sí” que forman los empresarios en una nueva definición de situación existente en las empresas del Parque Tecnológico Industrial del Cerro, haciendo hincapié en las posibles diferencias contextuales con anteriores experiencias fuera del PTIC.

4.2 Objetivos específicos

- Desentrañar la “definición de situación” que realizan empresarios dentro del PTIC.
- Analizar las características particulares de la “definición de sí” que los diferentes empresarios se forman en esta nueva definición de su contexto.

5. Preguntas de Investigación.

¿Cómo se forma la tipología de identidad que refleja la “definición de sí” por parte de los empresarios contextualizados en una nueva definición de situación existente en las empresas del Parque Tecnológico Industrial del Cerro?

¿Cuál es la “definición de situación” que realizan empresarios dentro del PTIC?

¿Cuáles son las características particulares de la “definición de sí” que los diferentes empresarios se forman en esta nueva definición del contexto?

6. Hipótesis.

La hipótesis central del estudio es que la identidad de los empresarios en las empresas instaladas en el Parque Tecnológico Industrial del Cerro está en proceso de reconfiguración, puesto que se encuentran con una nueva definición de situación. Es así que la definición de sí que acarreaban estos empresarios, se redefine en relación a una nueva definición de situación construida a partir del PTIC. Así, se modifican las cuatro dimensiones del trabajo: el trabajo como actividad de realización, como actividad de organización, como actividad de construcción de mediaciones mercantiles y como actividad política.

Sistema de hipótesis:

El Parque Tecnológico del Cerro ofrece las condiciones de una nueva situación de trabajo que se refleja en cuatro dimensiones: como actividad de realización, como actividad de organización, como actividad de construcción de mediaciones mercantiles y como actividad política. Esto demanda un perfil empresarial diferente.

El nuevo perfil contribuye a la formación de una configuración identitaria que posee propiedades específicas, que la apartan de otros tipos. La nueva identidad posee características particulares y comunes al grupo de empresarios, las cuales emergen en los discursos.

7. Estrategias de Investigación.

7.1 Elección de la estrategia de Investigación.

La estrategia de investigación es en base al problema a analizar, las preguntas y los objetivos de estudio. Decidimos adoptar una estrategia de investigación de tipo cualitativa: la postulada por la Teoría Fundamentada. Consideramos, por varias razones, que esta metodología puede servirnos de gran utilidad a los efectos del estudio de las identidades profesionales en el PTIC.

Primeramente esta elección se corresponde con significativos elementos conceptuales tomados del interaccionismo simbólico. Resaltamos en el análisis la dimensión microsocia, comprendiendo así los procesos que se circunscriben en el parque. Proyectamos definir exhaustivamente la situación que rodea y crea el Parque Tecnológico, los diferentes actores que lo componen, las formas en que estos se vinculan y las distintas maneras en que estos aprecian e interpretan al PTIC como proyecto productivo.

Es de esta manera que delineamos la percepción que diferentes actores se formulan de la realidad compleja y concreta del Parque, orientando nuestra perspectiva hacia el mundo subjetivo desde el cual se funda la identidad empresarial. Apostamos a identificar qué conocen los miembros sobre el parque, cómo viven esta experiencia, lo que es destacable para ellos, las carencias, las debilidades, las potencialidades y las virtudes. Exponer el punto de vista de los actores, sus experiencias individuales, su camino recorrido y la interacción social, nos provee de datos significativos a partir de los cuales los empresarios se definen a sí mismos.

En definitiva, la metodología cualitativa, que entiende a la realidad como subjetiva y múltiple, que comprende a la vida como socialmente construida en base a definiciones subjetivas de las situaciones, es la más pertinente para este estudio.

En segundo lugar, intentaremos introducirnos con flexibilidad y libertad a la hora de entrevistar los diferentes actores y de analizar su discurso, con el fin de encontrar las propiedades y significados de las “definiciones de sí” en esta nueva situación. Estas propiedades y categorías a las que arribamos, no fueron establecidas a priori, por el contrario, emergieron por entero del trabajo de campo. Así, y en sintonía con la *Grounded Theory*, el objetivo de nuestra investigación radica en el hallazgo de la teoría que emerge de esta problemática. Strauss en 1987 planteaba que: “La perspectiva de la teoría fundamentada a datos cualitativos se dirige hacia el desarrollo de una teoría para cualquier cometido, en cualquier tipo de datos, líneas de investigación o intereses teóricos. No es realmente una clase específica de método o técnica. Más que eso, es un estilo de hacer análisis cualitativo”, (Trinidad, A, Carrero, V, Soriano, R., 2006; 15)

Finalmente, es necesario precisar que el hecho de perseguir los lineamientos de la teoría fundamentada, no conlleva la adopción de una actitud completamente inductivista, siendo factible la reflexión deductiva para el desarrollo de nuestra sensibilidad teórica. (Quiñones, M., 2006)

En síntesis, la teoría fundamentada “supera el nivel específico de una técnica, y establece un procedimiento de actuación y unos pasos a seguir en el itinerario de dar respuesta a un problema de investigación. Es por ello que coincidimos en definirlo como una aproximación que propone un método de análisis, que implica la utilización de un conjunto de técnicas sistemáticas aplicadas” (Trinidad, A, Carrero, V, Soriano, R., 2006; 17).

7.2 El Muestreo.

Basándonos en la teoría fundamentada el muestro será de tipo teórico. El objetivo es desarrollar las categorías que emergen en función de la identidad de los empresarios, con sus dimensiones y propiedades. Este muestreo es definido por Glasser y Strauss como “un proceso de recolección de datos para generar teoría mediante el cual el analista conjuntamente selecciona, codifica y analiza la información y decide qué información buscar y dónde encontrarla para desarrollar dicha teoría tal como surge de la información” (Glasser, B. Strauss, A., 1967).

La configuración de la muestra fue realizada en el correr del estudio y nos basamos en la idea de saturación teórica. Buscamos una cantidad variada de sucesos para cada categoría. Realizamos diez entrevistas a empresarios y dirigentes del PTIC. En una primera etapa se hizo un muestreo

abierto y desenfocado, buscando situaciones que proporcionen elementos relevantes para la producción teórica. En una etapa posterior, orientamos el muestreo en pro de seleccionar unidades y dimensiones que brinden mayor cantidad y calidad de información por medio de la saturación teórica. No buscamos un número fijado previamente de entrevistas, nos preocupamos por las dimensiones contenidas en los datos (Trinidad, A, Carrero, V, Soriano.R, 2006).

En este tipo de muestreo las medidas que tomamos están orientadas a poder especificar una importante cantidad de propiedades que conforma la identidad empresarial en este dispositivo productivo que es el PTIC.

El procedimiento general del muestreo teórico consiste, según Trinidad, Carrero y Soriano, entonces, “en ir codificando los incidentes a través del análisis comparativo constante desde el comienzo de la recolección de datos, y tal como los datos van apareciendo. El muestreo teórico cesa cuando el código ha sido saturado, elaborado e integrado en una teoría emergente. Este proceso requiere de una intensa sensibilidad y apertura hacia los datos, sobre todo en la última fase que es cuando la explicación teórica emergente y comienza a adquirir una mayor relevancia” (Trinidad, A, Carrero, V, Soriano.R, 2006; 26).

7.3 Técnicas de recolección de datos.

Afirmándonos en la teoría fundamentada, la recolección, codificación y análisis de los datos se realiza de forma paralela y simultánea. Los casos a seleccionar van en estrecha relación a los datos que se van recogiendo. Los datos orientan el muestreo, por ello, siguiendo a Glasser y Strauss, el trabajo es simultáneo. “La investigación que busca descubrir teoría requiere [...] que los tres procedimientos se realicen simultáneamente y del modo más completo posible, pues (...) la operación subyace cuando se genera teoría” (Glasser, B. Strauss, A., 1967: 20).

El tipo de codificación utilizada (la codificación abierta) pretendió captar los “códigos in vivo”: buscamos captar los códigos más próximos a los significados atribuidos a los datos que surgieron en los discursos. Dejamos de lado todo tipo de código previo que nos constriña la interpretación de los datos.

La principal técnica utilizada para la recolección de datos fue la entrevista en profundidad semi-estructurada. Realizamos un guión que ordena la conversación y posee las temáticas que no podemos eludir. Las entrevistas fueron realizadas por completo en el ambiente de trabajo, facilitando la observación del medio en donde se desarrollan las tareas laborales y

contextualizando el discurso en el escenario diario. Esta técnica buscó explorar la subjetividad de los entrevistados desde sus percepciones, creencias y sentimientos en torno a su actividad laboral.

Así, por intermedio del discurso de los diferentes empresarios, nos acercamos de forma directa al problema a estudiar, haciendo hincapié en los heterogéneos significados y subjetividades que allí conviven.

En definitiva, el estudio consiste en construir, basándonos en los significados que los actores le atribuyen a la nueva situación de trabajo, categorías que den cuenta del conjunto de propiedades y dimensiones derivadas de este cambio. El objetivo es comprender y no explicar el sentido que las personas le dan a su accionar. Esto implica volcar toda nuestra sensibilidad para captar las propiedades que refieren a la identidad profesional de los empresarios del PTIC.

8. Análisis

8.1 Ordenamiento de la matriz de datos a recabar.

Como primera medida nos referimos al trabajo operativamente, o sea representarlo como una actividad que armoniza la realización de la tarea con la construcción de mediaciones organizacionales, mercantiles y políticas.

En el centro se localiza la “actividad de realización”, que es la derivación obtenida, independientemente de si es lo pactado o esperado. La realización de la actividad compone su propia base visiblemente en la alteración de la naturaleza. En la actualidad, este trastocar la naturaleza se encuentra acompañado de profundas transformaciones en el medio del individuo. El sujeto al adquirir carácter de trabajador, opera como tal, despliega una subjetividad particular y configura su identidad.

Hacia atrás se desarrolla una “actividad de organización” que conduce y prepara los logros, gravita en redefinir continuamente el marco de acción pactado previamente, reconciliando el accionar y los procedimientos al contexto, o, si el ajustamiento no es viable, es necesario la realización de reemplazos por innovaciones organizacionales.

Hacia adelante se despliega la “actividad de construcción de mediaciones mercantiles”; intenta promover la colocación del cliente en el centro, con el objetivo de alinear las realizaciones en función de sus necesidades.

Por encima de lo planteado anteriormente se encuentra “la actividad política”, que se localiza en interacción constante con los otros componentes, porque el Estado delinea códigos de circunstancias del trabajo y, además, porque los trabajadores reclaman el derecho a participar activamente en la definición de las políticas públicas.

Pensamos que ordenar los datos obtenidos dentro de esta matriz nos permite visualizar las transformaciones de las identidades profesionales del PTIC. Comprendiendo, desde la perspectiva de la Sociología del Trabajo, los cambios en el mundo laboral, productivo, organizacional y político que se generan en el contexto de del parque.

8.2 El trabajo de los empresarios del Parque Tecnológico Industrial del Cerro en una nueva definición de situación.

Utilizamos la Matriz del Trabajo planteada por Gilbert de Terssac con el objetivo de entender la situación global delineada en el PTIC. Acentuamos todos los elementos que, desde miradas subjetivas, marcan un contexto situacional diferente. De esta forma nos aproximamos a conocer las *definiciones de sí* que realizan los empresarios enmarcadas en las diferentes situaciones que los rodea.

8.2.1 El trabajo en el PTIC como actividad de realización.

El trabajo en las empresas instaladas en el PTIC se divide en dos escenarios bien diferentes y, en múltiples ocasiones, genera marcados y complejos conflictos: el trabajo que se orienta a la producción de bienes y servicios innovadores con un nivel agregado de tecnología y conocimiento (por ejemplo empresas que: desarrollan software, producen alimentos para mascotas y esterilizan elementos hospitalarios), y el trabajo que se caracteriza por ser extremadamente manual y rudimentario y por poseer un nulo valor agregado de alta-tecnología (empresas que realizan estampados de telas, destructoras de elementos informáticos y talleres de carpintería).

Si bien son situaciones bien disímiles, los dos conjuntos de empresas poseen elementos en común. Se encuentran en un contexto flexible en términos de *regulación del trabajo* debido a la ausencia de prescripciones específicas de procedimientos desde la gerencia del parque, pues cada empresa regula y organiza a la interna su trabajo y los tiempos del mismo. El empresariado es libre de manejar sus tareas, los tiempos del trabajo y las finanzas, solamente deben mensualmente aportar la cuota de manutención. Por esta razón, sobre ellos reside el éxito o no del proyecto y depende de

los conocimientos anteriores que posea sobre gerencia comercial, ventas, marketing y su capacidad de negociación.

El trabajo como **realización del sujeto**, permite distinguir la forma en que se construyen los desiguales tipos de identidad laboral, dentro de un contexto que les requiere el desarrollo de una lógica empresarial. En relación a las **trayectorias laborales**, los casos son muy heterogéneos y ameritarían una investigación profunda. Pero tomemos los datos de la investigación de Adrián Bendelman, de septiembre de 2007¹³, para describir brevemente la situación: en torno al nivel educativo alcanzado por los responsables de las empresas, se observa que un **40%** de los mismos han pasado por la educación terciaria, y un **21%** alcanzaron el título de grado, un **35%** realizó estudios técnicos y el **27%** son técnicos formados. Además, un **35%** de las empresas comenzaron sus actividades al momento de ingresar al PTIC (son las denominadas "empresas incubadas"¹⁴), ocupando el **56%** del área habilitada. Una cantidad destacada de los empresarios entrevistados que comenzaron su actividad fuera del parque, se trasladaron allí por elementos negativos, fueron "expulsados" de los círculos comerciales típicos. La amplia mayoría se acercan al proyecto por motivos de tipo económico; les es rentable ubicarse allí.

En todos los casos, al definirse a sí mismos los dirigentes preponderan su rol de empresarios, pero no como "empresario típico". consideran que al estar circunscriptos en un parque tecnológico-industrial, su papel como empresarios excede las clásicas tareas. La categoría a la que se refieren, con ciertos matices de intensidad, incluye propiedades tales como *antogestión productiva* de su emprendimiento, *apostador al desarrollo* del proyecto colectivo e individual y *ser emprendedores*.

Un número importante de dirigentes se acerca al PTIC sin ningún tipo de conocimientos sobre el área empresarial y comercial; el 35% de las empresas comenzaron sus actividades al momento de ingresar al parque. Con el objetivo de compartir experiencias y generar conocimiento colectivo en este nuevo contexto, la gerencia organiza actividades de comunicación entre empresarios y se conforman comisiones de trabajo, pero estas actividades no despliegan el éxito esperado. La afluencia de empresarios es casi nula. Una posible explicación a la menuda concurrencia, es que el

¹³ "La innovación en un ambiente productivo: las pequeñas y medianas empresas del Parque Tecnológico Industrial del Cerro (PTIC)." Por Adrián Bendelman, 2007.

¹⁴ "En forma amplia; puede decirse que una incubadora es un espacio físico y un conjunto de servicios básicos, compartidos por varias empresas en formación, que cuentan con un grupo técnico administrativo que brinda servicios empresariales, de acceso a instrumentos de promoción y fomento y está estrechamente vinculada con un área académica de I+D que aporta servicios científico-tecnológicos especializados y es fuente de ideas innovadoras" (Universidad Nacional de la Plata).

número de micro empresas es significativo, por lo que no disponen de tiempo para este tipo de actividades; los mismos empresarios que deben analizar la proyección a largo plazo del emprendimiento, están abocados a la producción diaria. Como consecuencia, las redes de trabajo e intercambio que se establecen, son integradas por las unidades dirigidas por empresarios con características innovadoras, dirigentes de empresas medianas y grandes, y que además conforman la APROPIT. Así, se proyecta un espacio de acción, decisión y movilidad (zona de poder) para los empresarios innovadores, quedando por fuera de esta dinámica los dirigentes con características clásicas. Se crea un círculo no-virtuoso para el conjunto.

8.2.2 El trabajo como actividad de organización.

La organización del trabajo, desde la perspectiva de los empresarios, se basa en el constante desafío de **la resolución de problemas**. Esto les demanda la capacidad de articular sus saberes anteriores, producto de otras experiencias, con los que adquirieron por medio del trabajo dentro del Parque. En la interna de cada empresa, los empresarios deben dar solución a las dificultades que se les representan, siendo gestores, muchos por primera vez, de su propio emprendimiento. Por esta razón, la creación de nuevas prácticas y reglas de juego es constante.

En este tipo de emprendimientos las **rutinas cognitivas**, las formas en que se conoce o construye el conocimiento en el devenir de la organización para resolver un problema, depende de cada empresa. Las dificultades pueden ser similares (cómo obtener financiamiento, cómo satisfacer mejor a los clientes, cómo producir productos de calidad, cómo mejorar los tiempos de producción, etc.) pero la resolución depende de los recursos con que cuentan estos emprendimientos y las características del mismo. Nuevamente, diferenciamos dos tipos de empresas y empresarios, con soluciones a los problemas bien diferentes. Distinguimos un grupo de empresas que canalizan sus inconvenientes en la asociación de empresarios como miembros activos, desplegando un grado de libertad y poder de acción notable. Son empresarios con experiencia en el mercado y tintes de emprendedores/innovadores.

Las empresas inestables y de frágil proyección en el mercado, dirigidas por empresarios con características clásicas, resuelven sus dificultades en forma individual, "puertas adentro", y en forma parcial. Sus dirigentes no cuentan con la preparación, ni experiencia práctica en la gestión de emprendimientos. Sienten que viven del ensayo y error constante.

8.2.3 El trabajo como actividad de construcción de mediaciones mercantiles.

La gerencia del parque, la comisión administradora y la asociación de empresarios, tiene como objetivo el proveer a las empresas colaboración en el proceso de **construcción de relaciones mercantiles**. En varias oportunidades, este proceso se da informalmente de “boca a boca” entre los empresarios allí localizados, generando una red de clientes-proveedores dentro de los confines del parque. Este proceso se da con mayor naturalidad, intensidad y estabilidad entre los empresarios que poseen características innovadoras; son un grupo de empresarios que comparten un espacio de intercambio y generación de estrategias comunes, fuera de la jornada laboral. Poseen predisposición para establecer vínculos comerciales con otros integrantes del parque y entienden que estas relaciones son potencialmente beneficiosas. Descubren que funcionar como bloque en términos amplios, consigue volverlos fuertes frente a la gerencia del parque, y empresarios que se oponen a sus disposiciones.

Estas relaciones mercantiles se despliegan también con el área pública: Intendencias, Ministerios, Centros Comunales, etc. Las empresas que nacieron fuera del parque, al trasladarse, transportaron consigo una red de clientes que mantienen y buscan a ampliar.

Es con la comunicación y relación **cliente-trabajo-objeto/servicio final** que las empresas realizan transformaciones a sus proyectos para acomodarlo a los requerimientos del usuario-cliente. La intensidad de las transformaciones necesarias, se mide con las **evaluaciones de resultados**, del grado de éxito y aprobación que tenga el producto-servicio en el mercado, depende la cantidad y calidad de las modificaciones a realizar.

En este proceso de evaluación de resultados, algunas empresas, las que se sienten más solas y alejadas del proyecto colectivo, manejan la idea de cerrar y terminar el emprendimiento. Consideran que aunque estar allí tenga una multiplicidad de facilidades económicas, su proyecto no les es rentable. Otras, integradas con empresarios formados en estrategias de difusión y ventas, logran extender la actividad de la organización sobre el mercado, incorporando al cliente en el área de la producción, haciéndolo intervenir en ella.

8.2.4 El trabajo como actividad política.

Las **mediaciones públicas** se relacionan a las acciones para intervenir en una determinada realidad. Así, descubrimos ciertas razones elementales del surgimiento de Parque Tecnológico Industrial del Cerro: es un claro dispositivo que pretende atenuar el problema del desempleo en

Montevideo y muy especialmente en el Cerro. Fue pensado como un estimulante para que trabajadores tomen el riesgo de emprender una idea o proyecto propio, trabajando de forma independiente. El 56.13%¹⁵ del personal ocupado en el Parque reside en el Cerro. Además, el surgimiento del Parque responde a la necesidad de desarrollar y fomentar las relaciones entre el polo universitario y el productivo para la conformación de circuitos innovadores basados en la utilización de alta tecnología.

Sumado a esto, las mediaciones públicas refieren a las distintas acciones por las cuales atraviesa una empresa para lograr adquirir el suficiente financiamiento para su funcionamiento. Los primordiales medios económicos surgen de bancos, tanto privados como públicos, y de programas PRO-PYMES. Igualmente, varias empresas no cuentan con garantías o un respaldo económico inicial y esto dificulta la financiación y la puesta en marcha de las ideas.

Mediante este breve análisis pretendimos formular como, desde nuestra perspectiva, existen “*dos parques*” en constatación de pugna dentro del PTIC. Dos parques enfrentados, con conflictos de intereses, con demandas de gestión heterogéneas y con posibilidades económicas distintas; parques que a la interna generan una sinergia difícil de quebrar e integrar.

9. Dimensiones y Propiedades de las “definiciones de sí”.

En este apartado agrupamos el conjunto de propiedades emergentes del propio discurso de los empresarios, en relación a la “*definición de sí*” que poseen en este proyecto de desarrollar su emprendimiento dentro del PTIC; definición que se aparta de anteriores experiencias de trabajo. Esto tiene por objetivo último la confección de una tipología de identidades.

Estas dimensiones de la identidad son: la identidad como medio trascendental de trabajo, la identidad como sentir específico de pertenencia, la identidad y su relación con el espacio físico y la identidad como medio de formación de actores colectivos.

9.1 La Identidad como medio trascendental de trabajo.

La identidad como medio trascendental de trabajo es percibida como un elemento que posibilita el accionar del empresario del PTIC, ya que su movilización permite acceder a la realización de ciertos intereses. Consideramos que la identidad de estos empresarios como medio trascendental

¹⁵ Dato estadístico extraído de:
<http://www.apropit.org.uy/docs/Resumen%20Encuesta%20PTIC%20Diciembre%202008.pdf>. Acceso febrero de 2010.

de trabajo, se pronuncia en la generación de emprendimientos personales, donde la autogestión en todo el proceso productivo es vital, y en la generación de nuevos empleos en una zona desbastada por las crisis e impregnada con una fuerte cultura obrera. Es un recurso estratégico de trabajo.

9.1.1 Autogestión Productiva

El hecho de que estos empresarios se inserten de lleno en el contexto del Parque Industrial Tecnológico del Cerro, desarrolla en ellos la necesidad (que en muchos casos se transforma en una capacidad) de ser trabajadores independientes, de iniciar y emprenden sus propios proyectos. Numerosos integrantes atravesaron el complejo proceso de dejar de ser empleados a ser empleadores, de independizarse y organizarse; se transforman en sus propios jefes. Establecer una empresa en un parque tecnológico significa adentrarse en un espacio laboral atípico.

"Y...la situación cambió porque como que me obligó también eh...a encarar las cosas más serias y también la parte ser más formal en lo que corresponde a la empresa. Cambio ahí, en eso. El estar acá me ayudó a organizarme" (Entrevista N° 3.)

"Fui al PTL, hablé con Ember Martínez, quien era el secretario ejecutivo y que ahora no está más, me vio y me dijo cuánto necesitas...tantos metros, vas a construir y le dije que si...pin pan y a los tres días tenía la habilitación. Tres días! Y así llegué al parque. Me moví yo solo por esto..." (Entrevista N° 2.)

Trabajar de forma independiente implica para el conjunto de empresarios altas responsabilidades, capacidad de inversión y, sobre todo, la toma de fuertes riesgos. Este tipo de emprendimientos, que brindan al individuo mayor grado de libertad y movimiento dentro del sistema capitalista, logrando apartarse de los círculos laborales clásicos, conlleva emociones de miedo e inseguridad fuertes; se insertan en un contexto productivo desconocido, debiendo organizar su propio régimen de trabajo.

"...estar en el parque es un desafío, ta? Hay servicios que funcionan y otros que no funcionan, y hay situaciones muy difíciles para los empresarios en el parque..." (Entrevista N° 4)

Los empresarios sienten que la autogestión y el grado de desarrollo del emprendimiento, se sustenta en su capacidad personal de inversión o en la financiación que obtengan. La IMM les cede un predio que deben acondicionar para materializar sus ideas. Asumen el riesgo de destinan tiempo y dinero a un proyecto, sin conocer las reales posibilidades de inserción de sus

productos/servicios en el mercado: *"Este...la inversión privada se hace con mucho sacrificio y es prácticamente un 70% de la inversión del parque. El parque cuando empezó el proyecto, hace diez años, la intendencia compró este predio por unos cinco millones de dólares, a la fecha un valuador vino y se hizo el cálculo de la inversión realizada hasta la fecha, y llega a los doce millones de dólares, hay como siete millones de dólares en inversión privada de los empresarios."* (Entrevista N° 4.)

La IMM entiende que frente a la habilitación para ubicarse en el parque, los empresarios deben realizar ciertos esfuerzos materiales y en la gestión productiva, como forma de retribución a los contribuyentes montevideanos: *"Le pedimos inversión en infraestructura que de alguna manera complemente el esfuerzo público. Al estar otorgando un determinado espacio a una empresa, en calidad de gratuito, esa empresa, por exigencia del parque, debe desarrollar un buen modelo productivo, es la contrapartida que las empresas deben dar a la sociedad. La gestión y desarrollo industrial deben hacerse con las mejores prácticas, para que el pti mañana sea un modelo a mostrar"* (Entrevista N° 11.)

Frente a esta situación, un grupo de empresarios con características innovadoras, presenta una actitud de constante actualización y "movimiento" de sus proyectos, sienten que allí reside la autogestión productiva. Entienden que no deben dejar estática la capacidad de generar y actualizar sus ideas. Integran al conocimiento como una dimensión fundamental del trabajo y como generador de futuros ingresos. De esta forma potencian su favor el complejo proceso de la autogestión: *"Yo tengo un par de ideas de... de poder hacer proyectos o ideas frente a la cámara de industrias, al LATU, y bueno, y etc. Diferentes organismos que hay, que te dan, este, préstamos pa' innovar un montón de cosas..."* (Entrevista N° 5)

Otro conjunto de empresas, no se caracterizan por organizar sus economías en la búsqueda de la innovación, avance tecnológico y actualización constante. Son unidades productivas que centran su actividad en el hallazgo de estabilidad económica, por lo que sus preocupaciones (y ocupaciones) residen en la obtención de rentas mensuales. Al no dirigir una empresa con el balance económico medianamente positivo, el miedo y las preocupaciones que colman a estos empresarios, paralizan la capacidad de innovar y proyectarse a futuro. Presentan una estrategia empresarial típica.

Estos dos tipos de empresarios (innovador y clásico) atraviesan el proceso de autogestión, en relación a sus pares y a la conformación de un nosotros, de forma desigual. Los miedos, frustraciones y alegrías los comparten de distinta forma.

El empresario innovador, por sus particulares, comprende el valor agregado y estratégico de formar parte de la APROPIT. Por un lado, percibe en la organización empresarial cierto respaldo y apoyo; se siente contenido por el colectivo, por empresarios que considera como pares. Entonces, los fuertes miedos que implica el zambullirse en un proyecto propio, en un ámbito muchas veces desconocido y ajeno, son canalizados y compartidos con otros. La APROPIT se plantea como objetivo reunir a empresarios que deciden emprender; posee la particularidad de gestionar la autogestión empresarial.

"Tenemos una asociación que se llama APROPIT que nos nuclea a todos, y nosotros formamos parte de eso. Participamos activamente en las reuniones de dirección y todo eso." (Entrevista N° 9)

"Yo apuesto también al trabajo colectivo acá adentro. Integro la comisión directiva de APROPIT, y aunque no la integre igual voy a trabajar, porque creo que está bien el trabajo corporativo. Integre o no integre la directiva siempre voy a tratar de trabajar con la directiva, que es la que guía en esta instancia el conjunto de las posiciones y de las actitudes y aportes de los empresarios y de los emprendedores" (Entrevista N° 10)

Sumado a esto, encuentran a la asociación como un medio (no un fin en sí mismo) para concretar ciertos objetivos estratégicos, comprenden el valor agregado de asociarse; entienden que la participación activa, les permitirá conservar un espacio donde encauzar sus ideas. Así, obtienen legitimidad, generando presión al acercarse a la gerencia municipal. Sienten que acrecientan su área de acción y reacción al agruparse.

"...de eso se encarga APROPIT, la asociación de empresas del parque, que... digamos un poco colectiviza las necesidades y las traslada, no? (...) desde la asociación se han hecho cosas para las empresas, para mejorar la gestión: cursos de prevención de desastres, se ha hecho, digamos... énfasis en la formación" (Entrevista N° 4)

Como consecuencia, estos empresarios se encuentran en constante conflicto y enfrentamiento por el espacio de poder con la gerencia del parque, la cual depende de la Intendencia Municipal de Montevideo; defienden su autonomía como colectivo y demandan participación completa. Reclaman la concreción del conjunto de sus aportes, proyectos e ideas, y la gerencia, entiende que su gestión y objetivos van por un carril distinto. Esta situación genera focos de tensiones entre estos actores. Aquí se encuentran en conflicto dos lógicas de gestión distintas.

“Cuando nosotros abordamos el relacionamiento con los empresarios nos encontramos con la particularidad de que los empresarios tenían una representación en la propia comisión administradora muy importante. (...) Nosotros queremos una coparticipación del empresariado y los empresarios buscan una cogestión del parque. (...) Lo que a ellos les corresponde es una participación y la APROFIT quiere un cogobierno” (Entrevista N°11).

Para la gerencia y asociación de empresarios, la autogestión dentro del parque posee distinto significado. La primera, entiende que la autogestión del empresariado se debe canalizar al interior de cada empresa y en el acercamiento de propuesta, mientras que para la asociación, simboliza zambullirse de lleno en la toma de decisiones dentro del PTIC, no sólo puertas adentro. Las dos lógicas poseen distintas concepciones acerca del poder y la participación.

“En algunos casos se despliega una relación, que se puede catalogar de invasión del espacio público. Es esa línea, bien difusa, de cómo utilizo los bienes públicos para el bien general y como ese bien público muchas veces se puede confundir con el bien propio. Y esa es una línea muy fácil de traspasar y en algunos casos es una línea que se traspasa seguido” (Entrevista N°11).

Por otra parte, el empresario clásico, que no participa en la asociación, se siente desprotegido y solo en este difícil proceso de gestionar un emprendimiento. Perciben escaso apoyo de la gerencia del parque y de sus pares. Al inverso que el empresario innovador, demandan a la cúpula municipal mayor sustento a los empresarios e intervención en el devenir del parque.

“Después una mala experiencia en un incendio, el año pasado, fuimos seriamente afectados y tuvimos que empezar solos prácticamente de cero.” (Entrevista N° 3.)

Presentan una mirada negativa y crítica al parque en su conjunto; este segmento de empresarios manifestó en algún momento de su estadía, querer cerrar la empresa y abandonar el parque. No conformar parte de un colectivo, que permita analizar las diferentes situaciones y encontrarse con otros que atraviesan problemas semejantes, hace sentirse solos e indefensos a estos empresarios. Se describen vulnerables.

“Yo estoy medio alejado. No voy a las reuniones y eso. Ahora no. (...) porque estoy debiendo varias cuotas. Y segundo porque ya aburren esas cosas. Antes iba pero ahora no. Está formada una asociación, en la cual hay empresas que son competencia mía, y tenemos intereses encontrados.” (Entrevista N° 8.)

"Mirá, a las reuniones hemos ido... como después del incendio no pagamos más la cuota porque en realidad no fue muy productiva las gestiones de APRROPIT, digo ta, vamos escuchamos y como que vemos que no... por parte de APRROPIT no hay novedades, no hay algo como que digas, bueno me sirve estar de socio en APRROPIT, a veces te digo parecen una reunión de viejitas peleándose por estupideces, entonces digo no, no... no lo vemos muy provechoso." (Entrevista N° 7.)

Numerosos empresarios no concurren a las reuniones por falta de interés o por considerarlas una pérdida de tiempo, sino porque integran un micro emprendimiento y cuentan con un número escaso de empleados, volviendo imposible abandonar la tarea práctica. En estos contextos, no están dadas las condiciones materiales para lograr articular el trabajo de gestión, con el trabajo de producción. Volviéndose un obstáculo a la hora desarrollar una asociación de empresarios que represente al conjunto, a la diversidad de situaciones:

"No vamos a las reuniones... porque o sea, eh... o sea, empieza muy tarde... y termina muy tarde, y yo soy de Piedras Blancas o sea que... llego a casa como a las diez de la noche y yo tengo que planificar, eh... planificar lo que vamos hacer al otro día con la otra muchacha o sea... habiendo más gente y ya... al formar la cooperativa si ya uno se puede dedicar de otra forma. O sea las reuniones son buenas porque te identificas porque vos estas ahí "¿Y de donde sos vos?... ¿Qué sos?" (Entrevista N° 6)

"Creo que el empresario que está dentro del parque, si tiene que cumplir un rol, este... del punto de vista de su responsabilidad como integrante de una asociación, o de un grupo, o de un emprendimiento asociativo ta? Ahí aparecen roles nuevos y responsabilidades nuevas, que muchas veces, en el gran universo de los empresarios, porque el 80% o 90% de las empresas, son las que el tipo tiene, digamos, ver todos los días, como hace para llegar a fin de mes y para cobrar el mango, no tiene tiempo para volcarte al proyecto asociativo y es tal así, este... digamos, en la comisión directiva hoy somos cinco tipos o cuatro y que queremos lograr formar una comisión de laburo para otra cosa, y van a la asamblea y dicen si yo hago eso y arrancan y no terminan porque los come la diaria y ese es el problema que tienen ta?" (Entrevista N° 2.)

9.1.2 La gestión de una nueva oferta laboral en el Cerro.

El motivo fundamental por el cual emerge el PTIC, está en estrecha relación a la necesidad de generar empleo en un barrio que se caracteriza por una fuerte cultura obrera. Atravesaba años de creciente desempleo y empobrecimientos de su población, por lo que generar una respuesta sustentable a la crítica situación era urgente.

"...nosotros somos una respuesta a los años de mayor desocupación. Entonces, para los trabajadores del Cerro, de la desocupación...el índice llegó a ser el doble que en el resto del país. el PTI es la sensación de que volvió el trabajo. Es más, los buenos trabajadores se quedan porque están en una empresa y se van para otra...por la demanda...por la demanda de la mano de obra más calificada y cumplidora." (Entrevista N° 1.)

La creación de un parque tecnológico e industrial en el Cerro, pretende contribuir al desarrollo social y económico del país, especialmente de Montevideo, promoviendo la actividad industrial y la innovación tecnológica de las pequeñas y medianas empresas. Brindando un espacio donde poder instalar empresas, en un ambiente que comparte gastos, maximiza recursos y fomenta la cooperación y solidaridad. El **56.13%** de las personas que trabajan en el PTIC, residen en el Cerro.

"Nosotros usamos la bolsa de trabajadores que está en la asociación de empresarios. Este... porque bueno, básicamente uno de los... pactos, como yo digo, de los pactos secretos que tenemos con todas las empresas, trata de tomar gente de la zona (...) fue por una de las estrategias que se creó" (Entrevista N° 2.)

La gerencia del parque posee como objetivo consolidar al PTIC como una potencia comercial del Cerro, promoviendo la actividad productiva sostenida, creando oferta y estimulando la demanda, en un barrio netamente obrero. Así, aumentar la participación de la industria nacional en el mercado interno y externo, creando vías de crecimiento económico para la zona.

"Yo te diría que hay muy buena dotación, no, no lo tengo porcentajes claros (...) pero hay como 60 a 70% de la dotación general que hay en el parque de gente de la zona. Representa hasta inclusive, un nivel, si lo ves por niveles de ingreso estudiados, ahí hay como un, más o menos en números gruesos, el parque está volcando al Cerro como 2 millones de dólares al año en salarios para la gente que trabaja ahí. O sea que es un número importante." (Entrevista N° 2.)

Se volvió necesario crear fuentes laborales frente a la escasa cantidad y calidad de trabajo en el barrio. El parque tecnológico-industrial se torna como estrategia de generación de trabajo para

quienes deseaban insertarse en la actividad empresarial: es un impulso del autoempleo y del trabajo independiente.

"...a no ser mi socio, somos todos del Cerro." (Entrevista N° 3.)

"Nosotros tenemos una bolsa de trabajo en nuestra Web y le damos preferencia al Cerro, pero como no nuestro requiere específicamente conocimiento y preparación técnica...y no siempre reúnen los requisitos. Pero ha habido varias, por lo menos tres personas del Cerro trabajando con nosotros en los ocho años...de trabajo acá." (Entrevista N° 4.)

En definitiva, tanto empresarios innovadores como clásicos, comparten la acción estratégica de emplear trabajadores del Cerro. Es un acuerdo colectivo tácito, no está estipulado, ni es una obligación. Es una propiedad que poseen en común los dos tipos de empresarios: sus lógicas divergentes se ensamblan en este punto.

9.2 La Identidad Como Sentir Específico de Pertenencia.

Esta dimensión de identidad pretender dar cuenta del sentimiento de pertenencia, y las características específicas que componen a este tipo de empresarios, haciendo hincapié en el sentir con respecto a su nuevo rol. Para alcanzar esto, debemos desentrañar la mirada subjetiva de los empresarios, tanto de su tarea como tales, como del tipo de actividad que desarrollan en el parque.

El contexto en el cual se desarrollan estas actividades laborales, conlleva que se ejecuten actividades diferentes a las que usualmente realizaban en otros trabajos. Así, la identidad profesional poseída se "tensa" con los novedosos roles a ejecutar; el ser empresario y autogestor de un proyecto coloca en conflicto su antigua definición sobre sí.

9.2.1 Definición del Empresario en el Parque.

Estas dos categorías de empresarios que fuimos describiendo, se definen a sí mismos desde una serie de conceptualizaciones sobre el contenido de su identidad, pero también, desde la constante referencia a elementos problemáticos. El ser empresario, para los dos grupos, constituye una categoría profesional en el espacio de significados elaborado por ellos, y se extiende a los niveles no profesionales. El apreciarse como empresarios es una forma de identificación en el espacio laboral y social.

El empresario innovador, expresa una subjetividad integradora de un nosotros, construyendo una intersubjetividad compartida, elaborada por la relaciones con otros empresarios.

" Porque pasa eso...yo hace muchos años veía en el parque gente laburando y hoy veo gente con uniformes que te identifican entendés? Porque alguien algún día puso uniformes y ta, empezamos todos a usar uniformes. Digo...desde pavadas de esas hasta el usar elementos de innovación que otro utilizó, generan un efecto contagio entre empresarios y empatan para arriba. Pero no todos ven estas cosas..." (Entrevista N° 2.)

Se definen por sus convicciones y compromiso con el proyecto del parque; se sienten identificados de forma directa con los principios teóricos centrales del proyecto y se enfrenta por espacios de poder con la gerencia municipal. Crearon una forma particular de integración, construida socialmente y en constante diálogo con sus historias laborales anteriores. De esta forma, dentro de los cambios que reviste el hecho de estar en el Parque, se sienten con certezas y apoyados por otros.

"Yo adhiero a la totalidad de los postulados en el proyecto de la intendencia. Me parece que está bien. Adhiero a las cosas colectivas, adhiero al país productivo. Entiendo que lo mejor que le puede pasar a una sociedad es tener empleo y bueno, para que las condiciones sociales puedan ser mejores. (...). Yo me defino como que adhiero al proyecto, independientemente de que soy muy crítico en cuanto a que acá hay mucha cosa por hacer. Demasiada cantidad de cosas para hacer." (Entrevista N° 10)

Conceptualizan un "nosotros" en contraste y enfrentamiento con un "otros" que consideran externo y distinto. Se enfrentan por elementos que entienden disruptivos de sus ideas de orden y progreso. Diferencias en la directriz de las empresas, en la gestión del emprendimiento, visión de futuro del parque y la capacidad de inversión, parecen ser los tópicos que impiden el diálogo entre los empresarios; son diferentes racionalidades y lógicas de acción lo que los enfrenta.

"Lo que si obviamente, hoy hay dos grandes, si me preguntás hoy hay... dos grandes bloques de empresas ¿no? El empresario... que no importa que sea él el que dirija la empresa y el que este manejando la herramienta de tejer, el empresario , el que se da cuenta que hay un camino en la profesionalización de la gestión, y hacer las cosas bien y que no solamente es decir: "yo laburo doce horas por día y la lueho" y digo yo que es muy loable, y el empresario, a pesar de que puede hacer eso, o puede tener una empresa organizada como la nuestra o como es PRODIRE, entiende de que las empresas son o no son sustentables, punto." (Entrevista N° 2.)

Este tipo de empresarios posee como objetivo gestionar su emprendimiento en torno a una lógica de mercado, se atreven a realizar cambios, tanto en procesos, productos e introducción de nuevas tecnologías. Además, también procuran que el Parque se rija por una lógica de mercantil, donde "el otro", "el débil", el que amenaza el orden que lo beneficia, no tenga espacio de acción y decisión. Este punto los enfrenta con la dirección Municipal. le reclaman a la cúpula municipal una mayor concreción de sus propuestas.

"No no, yo que se... acá vas en contra de todo. Dicen que son empresarios y no son ni, ni... no son nada; hay empresarios... como en todos lados, hay empresarios que son empresarios grandes, poderosos, hay intermedios y hay algunos que no son, que tienen un "sucucho" y bueno, y hay unos cuantos que se fueron y se están yendo, porque es una realidad con la que estamos viviendo y... y claro no les da (...) estaría bueno cuando saquen el escombro saquen todo." (Entrevista N° 7)

Por otro lado, los empresarios clásicos, poseen una racionalidad es de tipo rentista y aunque no conformen una asociación formal, son un colectivo que poseen una intersubjetividad basada en un sentir y rechazo común. Se aprecian solos y desprotegidos dentro del parque; no se sienten ni escuchados por la APROPIT, ni por la comisión administradora. Esto lleva a que frente a cada problemática suscitada, tengan decesos de abandonar el proyecto.

"A mí no me está dando resultado, (...) No. No porque nosotros somos recicladores y no somos capitalistas. Acá ya hace dos años que estoy provisorio. Justo tocaste ese tema que no tenías que tocar. Eh... yo... o sea estuve pensando varias veces que acá yo acá me arrepentí de venir pa acá... o sea no... cuando estaba antes M. Martínez, o sea... nosotros nos daban... un lugar, eh... y bueno había que levantar, y nosotros los recicladores no somos capitalistas, nosotros dejamos el carrito y no tenemos un mango, (...) eh... no quieren que nos vayamos de acá... y yo no entiendo por qué." (Entrevista N° 6)

"Yo llegó un momento que cerré cortina y me dedico a lo mío, y que se vayan a cagar los de acá. Y más o menos uno escucha las realidades de otras empresas, pero ha crecido tanto y hay tantas empresas que ya no estoy al tanto. A pesar de ser uno de los primeros no estoy al tanto. Conoceré 10 o 15 empresas, el otro resto no." (Entrevista N° 8)

Se perciben sin rumbos claros, sin medidas directas de gestión desde la administración del parque; consideran que se generan constantemente marchas y contra marchas en la toma de decisiones.

Sienten que las preocupaciones de la asociación y gerencia son de escaso valor para ellos; inquietudes sobre la integración, trabajo en red, relación con el vector Universitario e innovación no tienen cabida en los empresarios que no poseen resuelto su balance económico mensual. Esta apreciación, es una definición común del grupo de empresarios clásicos, una construcción colectiva de un sentido que los empresarios crean en torno a un "otros".

"No... o sea... eh, la nueva administración como que agarro el... fierro caliente y no tiene eh... un rumbo digamos. O sea, crearon la Comisión de riesgo como para evitarse que le sigan pegando. (...) Digo en el caso nuestro, pero en general todo el mundo creo que lo percibe así como que no, no, no es que la nueva Comisión arrancó, tiene un rumbo, bueno, hasta de esto, hagamos aquello; lo único que hicieron es la Comisión de Riesgo... como que no se han tomado decisiones..." (Entrevista N° 7)

Sin embargo, tornado aún más complejo el análisis, estas dos categorías de empresarios poseen elementos en común que los atraviesan. Se definen como empresarios luchadores, con fuerza, dentro de un contexto productivo que entienden dificultoso.

"Y...lo definiría como un luchador, como alguien que se embarca en algo que...cómo te puedo explicar? En un principio vos tenés varias expectativas, que una vez que estás acá adentro te das cuenta que no es lo que te imaginabas, no? Es alguien que tiene que inventar, invertir y pelearla." (Entrevista N° 3.)

"Lamento que acreditación de esos postulados del proyecto del PTI sean tan deficitarias en comparación con lo bueno que es en su carácter abstracto. Hay una tremenda distancia entre lo ideal y bueno del enunciado del proyecto a lo que es la construcción material y práctica. Es enorme la distancia que hay. Pero de todas maneras, yo siempre soy obstinado. Creo que está bien, que este Parque tiene que salir adelante, que se están haciendo bastantes cosas tendientes a mejorar." (Entrevista N° 10)

Estos empresarios deben asumir un torrente de riesgos económicos al llegar al parque; muchos apuestan a un proyecto sin la evaluación precisa de su futura estabilidad o crecimiento en el mercado.

“En general los empresarios tienen que tener mucha fuerza, muchas ganas de innovar y de aceptar desafíos, porque estar en el parque es un desafío, ¿no? Hay servicios que funcionan y otros que no funcionan, y hay situaciones muy difíciles para los empresarios en el parque.” (Entrevista N° 4.)

“Exacto, o sea, porque es algo mucho más complejo de lo que uno piensa al principio. Después te vas dando cuenta de que hay cosas que si no tenés estudios de administración de empresas o como tratar un cliente, marketing, todo ese tipo de cosas no... por más que uno le ponga voluntad no... mete la pata.” (Entrevista N° 7)

Desde la perspectiva de la gerencia Municipal, se aspira la formación de un empresario modelo dentro del PTIC. Pretenden dismantelar la cultural empresarial rentista y especuladora, haciendo crecer a un actor guiado por la búsqueda de nuevos conocimientos innovativos, basado en el principio de la asociatividad. Desde su perspectiva, este objetivo es a largo plazo ya que implica un cambio en las prácticas empresariales cotidianas y no todos están dispuestos a esto. Consideran que al conjunto de empresarios del parque les resta corregir y renovar sus gestiones para acercarse al estereotipo de empresario de un parque tecnológico, particularmente por la débil relación con la Universidad.

“El empresario típico es el empresario individual, el que busca únicamente la maximización de sus ganancias, que está acostumbrado a estar aislado, a ocultar información, a no interactuar, a ver a la competencia como algo nocivo, a ver a sus trabajadores como algo peligroso, esta es la mentalidad de una parte importante del empresariado nacional. Intentamos en este parque tener un empresario diferente. Que sea asociativo, que entienda que la competencia puede tener elementos útiles para él y que la transmisión de información es saludable para ambos, debe entender que la asociatividad es el camino, que le puede abrir nuevos mercados a ambos, que su fin no solo sea el resultado, la renta, sino que busque los resultados sociales, que haga un buen producto basado en innovación, alta tecnología y cuidado del medio. Que genere conocimiento y se relacione con las universidades.” (Entrevista N°11).

9.2.2 La Identidad y su Relación con el Espacio Físico.

El Parque Tecnológico Industrial del Cerro, es un ambiente urbano producto de la construcción en interacción social y su estudio no debe limitarse a dimensiones únicamente física. La identidad social de los empresarios del PTIC, genera una identidad resultada, en gran medida, de su

pertenencia al entorno, conjuntamente con los sentimientos valorativos asociados a esta pertenencia.

Sin embargo, y siguiendo la línea de análisis anterior, no todos los empresarios viven de igual forma el ubicarse en el PTIC. Sin ninguna duda, los empresarios innovadores, se han apropiado más fuertemente del lugar, valorando de forma positiva el estar allí.

Consideran que localizarse en el predio y pertenecer al proyecto, los potencia en su actividad, favoreciendo en su crecimiento económico: *"...hay un montón de ventajas: la posición estratégica del parque a la salida de las grandes rutas nacionales y a metros del puerto. Vos mañana podés traer, atraer inversiones de todos tipo, para gente que necesites una salida rápida de sus productos."* (Entrevista N° 1.)

" Llegamos al PTI que hay un montón de beneficios en los cuales como pa' ensamblar nos sirve, y sabiendo lo que es un Parque tecnológico mundialmente, no en este caso este porque está (risas) está naciendo y está creciendo, digo, la realidad está a la vista. Mundialmente un Parque tecnológico, en todas partes del mundo, es una de las partes más importantes que hay en la economía, porque es en donde se produce todo. La idea, digo un sueño, después que ya te metiste acá es que se transforme algún día en un Parque tecnológico, ese el sueño nuestro". (Entrevista N° 5)

Sienten que el encontrarse rodeados de empresas favorece al crecimiento individual, y también colectivo. Perciben que estos dos elementos se encuentran en constante retroalimentación; una empresa no crece sin el conjunto, es ventajoso que se coloquen a la par, y el localizarse en este contexto lo facilita. Les es rentable ubicar su unidad productiva en el parque.

" El contexto es eso que hace bueno al parque y que la gente permanezca acá no? Porque el contexto es que, al estar entre emprendedores, gente que tiene...por decirlo de alguna manera popular...mucho garra en lo que está haciendo, hace que sienta esa energía, ese empuje... y también que un esté a la par y por eso sirve este proyecto del parque. Porque justamente la clusterización genera eso, que uno se sienta entre iguales y donde el aspecto innovador y el aspecto de meter para delante es una fuerza que construye." (Entrevista N° 4.)

"...cada vez más empresas empezaban a mirar a empresas referentes dentro del parque, o también empiezan a mirar empresas no referentes para no seguirlas. Esta posibilidad de comparar la forma el estar ahí, el ver miles de realidades diferentes. A mi me parece que si, me

parece que el estar ahí favorece sin duda al desarrollo e impulso empresarial. El mirar la realidad del de al lado sirve... porque realidades hay muchas.” (Entrevista N° 2.)

“Sin duda el encuadre de estar adentro de un parque, donde hay un funcionamiento... de alguna manera organizado y al estar en contacto con otras empresas ayuda a que nosotros, también como trabajadores cooperativistas este... mantengamos cierta disciplina no? Es muy fácil a veces para los cooperativistas entender que bueno... hay mucha más flexibilidad que en otro trabajo. Y es estar acá que te ayuda a no pasarte de flexible y ordenar el trabajo. A mirara al de al lado y decir... “Mira esto le funciona... voy a probarlo yo”, entonces se da un empuje grupal, aunque a veces cuesta... se intenta compartir experiencias. Esto en otro contexto no se da.” (Entrevista N° 4.)

Por otro lado, encontramos a los empresarios clásicos, con escasas relaciones dinámicas con otros y con el espacio, sin alcanzar desarrollar una integración. Encuentran medianamente positivo residir en el parque por un conjunto de benéficos económicos (exoneración de alquiler y variados impuestos municipales), pero no alcanzan apropiarse activamente del lugar, no lo sienten completamente suyo.

“Pero lo interesante acá... es generar la... estructura, el espacio, donde todos... se sientan parte e identificados no?” (Entrevista N° 1.)

Son empresarios que no alcanzan una estabilidad económica de su proyecto y que no se sienten realmente escuchados ni por sus pares, ni por la administración municipal del parque, por tanto, se remiten a realizar su trabajo “puertas adentro”, sin participar activamente del proyecto.

“Es decir, este es un mundo con mucha actividad. (...) A mí me gustaría que... identificación con el parque suene más fuerte pero... (...) hay un grupo de trabajadores que está referenciado a su empresa, sin duda y segundo al parque... no se ha podido, no han sabido, no ha llegado, no se ha planteado desarrollar ejes de actividad que los involucren más allá del estricto horario de trabajo.” (Entrevista N° 1.)

Además, al no concurrir estos empresarios a las reuniones de la asociación, no poseen otro espacio donde integrarse, donde las relaciones se desarrollen con la mayor horizontalidad posible, de forma más “democráticas”. De esta forma quedan fuera de todo espacio colectivo y sienten que sus voces individuales se escuchan poco: *“...tenemos pendiente un espacio donde los*

trabajadores coman en horario de descanso y se sientan cómodos, que se apropien.” (Entrevista N° 1.)

9.3 La identidad como Medio de Formación de actores colectivos

El objetivo de esta dimensión es el indagar en qué medida los empresarios, se sienten activos participantes del proyecto y comunicación colectiva.

9.3.1 Transmisión de Prácticas Empresariales. (empresarios-empresarios)

Introducirse en este Parque Tecnológico implica hacerse cargo de variados riesgos, atravesando experiencias inéditas, y por tales motivos, el conocer las prácticas y los caminos andados por otros, es importante como guía básica para el desarrollo y para la correcta administración de recursos.

La asociación que agrupa a los empresarios, se plantea como objetivo fomentar las relaciones entre estos, estimulando reuniones e intercambios fluidos, generando así espacios horizontales donde compartir trayectorias.

La IMM entiende que: *“Quienes representan al empresariado es una parte (...) No están todos representados y algunas empresas de determinado tipo, controladas por los trabajadores (...) no están representadas allí” (Entrevista N° 11).*

Los empresarios que se encuentran por fuera, se sienten excluidas de estos espacios y creen que la reciprocidad del compartir experiencias se da solamente entre algunos, *“No, no hay mucha fluidez, lo mínimo... (...) No comparten, sería bueno...Pero no se da.” (Entrevista N° 3.)*

“Investigamos mucho tiempo la necesidad de comunicación a la interna del parque...y no lo hemos resultado.” (Entrevista N° 1.)

Sin embargo, el conjunto de empresarios considera que se torna dificultosa la comunicación a la hora de transmitir experiencias de orden práctico. Paradójicamente, los entrevistados ve al “otro empresario” celoso de su experiencia, que no la comparte, y a él mismo abierto al intercambio, *“También hay que insistir en mejor formación de empresarios y de intercambiar información.” (Entrevista N° 1.)*

“Digo...más que la básica e imprescindible y necesaria, pero...se han hecho, no es que no se haya hecho nada...se han hecho cosas para las empresas, para mejorar la gestión: cursos de

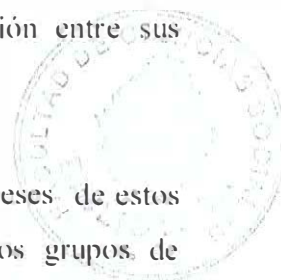
prevención de desastres. se ha hecho. digamos...énfasis en la formación pero digamos no hay una comunicación fluida, ni un ida y vuelta de la intendencia, que es quien administra el parque, hacia las empresas digamos...en general. Y tampoco se favorece la comunicación entre empresas...si se da...es por iniciativas propias de empresarios.” (Entrevista N° 4.)

Sumado a esto, el conjunto de empresarios considera que estas instancias serían provechosas. Analizando la forma en que sus pares pusieron en funcionamiento su empresa, lograrán visualizar su emprendimiento y el camino más eficiente a recorrer. Al ser la primera experiencia de organizar y llevar a delante su propio emprendimiento, escuchar estilos de otros es un aspecto clave para no naufragar. *“Hay empresas matadas en el tiempo, organicemos este bloque de empresas acá y bueno, después todas juntas buscábamos bajo un mismo paraguas la solución, lo que fuera, vamo’ arriba! Que son cosas de la inexperiencia del lado de los empresarios que vivimos.” (Entrevista N° 2.)*

En relación a lo anteriormente planteado, los empresarios clásicos sienten que sus pares (empresarios innovadores), despliega sobre ellos una fuerte relación de poder. Entendiendo el poder como la posibilidad que posee el grupo innovador de manipular a su favor a los empresarios clásicos. Sienten que a la hora de negociar sobre elementos generales del parque, se encuentran en continúa desventaja. El empresario innovador, es parte de un grupo, de una subjetividad colectiva y esto conlleva a desplegar una zona de accionar imprevisible y desconocida para su supuesto oponente, que piensa de forma individual. Funcionando como grupo, logran conocer más sobre los recursos y el futuro accionar del otro individuo, así, mayor será el poder de prever los actos del contrincante. A medida que aumente la zona de conocimiento de los empresarios asociados y su proceder continúe siendo desconocido, su poder será mayor en esta relación.

Desde esta perspectiva, el PTIC demarca el campo de actuación, de relación y define el escenario para la negociación entre los empresarios. Así las relaciones de poder y el parque se encuentran sujetadas de manera constante; la organización municipal regulariza el desenvolvimiento de las relaciones de poder. Es la encargada de establecer los canales de comunicación entre sus miembros y define las posibilidades de acceso.

De esta forma, el trabajo es un espacio donde se enfrentan y contraponen los intereses de estos empresarios. Aventurándonos en términos marxistas, este enfrentamiento de dos grupos de empresarios, donde uno, el que posee mayores capacidades económicas y de conocimiento, despliega su poder sobre el otro, serían posiciones irreconciliables. Sin embargo, desde nuestra



perspectiva, existen espacios que deben ser más explotados, donde es posible construir algún tipo de consenso. Es la gerencia del PTIC la que debe fomentar la *asociatividad entre empresas* en términos amplios, buscando multiplicidad de acuerdos de donde resulte la unión de esfuerzos y comunicación de conocimientos generados en el puesto de trabajo, persiguiendo objetivos comunes.

Así, la *asociatividad* dentro del parque se desarrollará como una construcción incesante a través de la cual los empresarios (y trabajadores) interactuarán forjando redes de sentido colectivo y ambiente horizontal, donde domine el involucramiento y compromiso del conjunto. Donde el empresario más débil posea su lugar de acción, sin sentirse amenazado.

9.3.2 Alianzas de trabajo (empresarios-empresarios)

El hecho de ubicarse un conjunto de empresas en un mismo predio, podría llegar a fomentar el trabajo en red entre éstas. La red es consecuencia de relaciones fluidas entre los diferentes actores relacionados, basándose en la cooperación y conocimiento.

“Lo que digo la localización, o sea, el estar todos bajo un mismo predio, la sinergia que genera eso, que obviamente yo no contrato mantenimiento de maquinaria fuera del parque, tengo un taller al lado (...) Yo que se, en términos de mantenimiento, yo creo que la relación sí es fluida. Hoy son innumerables los casos de cliente – proveedor ahí dentro.” (Entrevista N° 2.)

Tanto la administración del parque, como los empresarios, encuentran positivo este tipo de entramado comercial. No se presentan diferencias entre las categorías de empresarios al considerar sumamente efectivo y provechoso el promover la asociación entre empresas, estableciendo redes de comercialización de servicios y productos.

“Particularmente pienso que sí, pero yo porque impulso a eso también no? Yo si necesito hacer algo de herrería trato de buscar algún herrero que está acá dentro, un carpintero trato de...al menos que den un presupuesto.” (Entrevista N° 3.)

“Si sí, inclusive hemos hecho servicios acá adentro. Eh... cuando viene una empresa nueva ellos mismos van, saludan para ver qué es lo que precisan... cuando uno se muda de barrio... tenés un vecino nuevo que va saluda: “vecina, ¿que precisa? cualquier cosa estamos a las órdenes”... entonces uno “chusmea” ¿viste como es? Bueno, esto es lo mismo. Acá abre una empresa y... va se saluda...” (Entrevista N° 6.)

Igualmente, existen ciertos empresarios que no poseen demasiado conocimiento sobre el conjunto de empresas que se ubican en el parque, y a que se dedican.

"Ah, sí sí, hay, hay. Hay otros empresarios que me han comprado, como alguna cosa a mí, y yo le he comprado a otros, si si si. Debería faltar mucho más, este... contacto... Yo, hoy, de un año y medio que estoy acá, se que algunas, se que... que algunas empresas no se cuales son, y se que muchas, casi todas, casi todas las empresas no saben todo lo que hay acá. Algunas saben y otras no lo saben. Generalmente como las... las que más manejan son, son las más grandes o las más viejas, después viene uno y no sabe si está el coso del café acá, o comida, o no. ..." (Entrevista N° 5)

El conjunto de empresarios y la gerencia del parque deben fomentar estas redes internas de trabajo; el hecho de que una la empresa crezca en interacción con otros, posibilita el triunfo y estabilidad del emprendimiento colectivo.

10. Conclusiones.

El desarrollo del Parque Tecnológico Industrial del Cerro, es un ejemplo del establecimiento de ciertas variaciones en las dinámicas típicas del mundo del trabajo en Uruguay, cuando se desarrolla características contextuales particulares¹⁶; su establecimiento en el Cerro en 1995, se encuentra relacionado con un contexto desfavorable, vinculado a una profunda crisis socioeconómica, donde se volvió necesario generar nuevas fuentes de trabajo frente a un mercado laboral cada vez más retraído. Es el primer parque industrial que se construye en el país y se encuentra gestionado por un actor público, la Intendencia de Montevideo. Con la utilización de una estructura industrial en desuso, la comuna pretendió generar un proyecto que amortigüe las altas tasas de desempleo y empobrecimiento del barrio. Este contexto inicial se encuentra plagado de dificultades tanto para las empresas que deciden ubicarse allí, como para la dirigencia.

En una segunda etapa de desarrollo, la cúpula municipal inicia una importante campaña de difusión en el ámbito productivo, y el parque comienza a ser una opción rentable para ciertos empresarios que buscan la inclusión de su actividad empresarial y comercial. En la actualidad, el PTIC está integrado por 70 empresas y 800 trabajadores aproximadamente, el 60% de la mano de

¹⁶ No podemos asegurar que las características de las identidades profesionales de los empresarios del PTIC y las formas de vivir su trabajo, se muestren de idéntica forma en todos los parques tecnológicos e industriales de Uruguay. El caso del PTIC da cuenta de una evolución histórica y actores integrantes particulares.

obra proviene del barrio y su facturación anual está estimada en US\$ 20.000.000.¹⁷ Aunque su crecimiento es notable, los actores integrantes sienten que las dificultades (de muy variado tipo) continúan.

Nuestra aproximación a este contexto fue por medio de la Matriz formulada por Gilbert de Terssac. Para los integrantes del proyecto, adentrarse en el PTIC implica insertarse al mercado laboral de forma atípica, o sea, involucrarse es apostar a un emprendimiento propio, rompiendo con ciertas dinámicas clásicas del trabajo.

En relación a la "*actividad de realización de objetos*" encontramos dos escenarios desiguales: el trabajo que se orienta a la producción de bienes y servicios innovadores con la utilización diaria de tecnología, y el trabajo que se caracteriza por ser considerablemente manual, con un nulo valor agregado. Aunque son dos contextos diferentes entre sí, poseen elementos en común: se encuentran en una situación flexible en términos de *regulación del trabajo*. Cada empresa regula y organiza a la interna su trabajo y los tiempos del mismo, debido a la ausencia de prescripciones específicas desde la gerencia del parque. En torno a la "*realización del sujeto*", los dirigentes destacan su rol de empresarios, pero no como "empresario típico", piensan que al encontrarse en un parque tecnológico-industrial, su rol trasciende las clásicas tareas. El trabajo que realizan en este contexto les demanda asumir roles nuevos y los relaciona con actores diversos, poniendo en cuestión la identidad poseída. Con respecto a la "*actividad de organización*", sienten que la organización del trabajo se basa en la constante resolución de los más heterogéneos problemas. Esta situación implica desarrollar la capacidad de articular sus saberes anteriores, con los conocimientos que adquirieron por medio del trabajo dentro del Parque. La construcción de "*relaciones mercantiles*" es fundamental para el desarrollo que este proyecto; se debe promover el diálogo constante entre las empresas integrantes (transmisión de experiencias, redes de trabajo y de comercialización) y con el mercado consumidor. Para los empresarios este punto no está completamente desarrollado; las relaciones mercantiles se despliegan entre las empresas de mayor desarrollo y poder dentro del parque. Por último, en tanto "*actividad política*" el trabajo en el PTIC se presenta como una alternativa a la crisis económica de los noventa, es un proyecto que busca dar empleo a un barrio con una fuerte cultura obrera y de trabajo.

De esta forma, conseguimos observar como los empresarios que deciden integrar el PTIC forman una *nueva definición de situación*; las actividades que desarrollan en la actualidad, se apartan de

¹⁷ Dato extraídos de la encuesta APROPIT 2009.

las que suelen realizar empresarios que se localizan fuera del parque. Integran un emprendimiento que busca modificar las dimensiones de la actividad empresarial típica.

Por ello, nos concentramos en formar una tipología de las nuevas identidades que se establecen allí, dando cuenta de una identidad poseída que se ve trastocada. Concluimos esta investigación con la presentación de dos categorías de empresarios dentro del PTIC: el *empresario innovador* y el *empresario clásico*. Categorías que se corresponden con “*definiciones de sí*” que construyen los empresarios frente a esta nueva “*definición de situación*”.

Son dos tipologías que movilizan su identidad en forma estratégica, buscando una inserción laboral alternativa a la típica, frente a tasas crecientes de desempleo y una creciente situación de inestabilidad. Estos empresarios eligen el camino de promover sus ideas y proyectos, valorando de forma positiva el ser independientes laboralmente. Sin embargo, este proceso de autogestión lo atraviesan de forma marcadamente disímil, formando “*dos parques tecnológicos*” dentro del PTIC.

Los dos Parques se corresponden con tipos de empresarios y lógicas de acción bien distintas. El empresario con características clásicas, se siente solo y desprotegido frente a los riesgos que envuelve el emprender sus propias ideas. Integra empresas que se caracterizan por ser frágiles en términos de estabilidad económica y de mercado, con un bajo número de trabajadores, se dedican únicamente a la producción diaria, y cuentan con escaso tiempo y recursos para proyectarse a largo plazo. El objetivo principal de sus directores es la sobrevivencia del emprendimiento, la obtención de rentas y su perspectiva de futuro es incierta. Estas empresas en muchos casos generan condiciones de *flexibilidad productiva* y *precarización*. Son unidades personalistas, dirigidas y gestionadas de forma directa por sus dueños, poseen una división del trabajo básica, no cuentan con un organigrama o descripción de tareas en los puestos de trabajo, y no integran de forma activa la APROPIT.

Por otro lado, el empresario que despliega características de innovador, poseen un claro y estudiado plan de trabajo con excelentes oportunidades de mantener el emprendimiento en el mercado. Son empresas viables, muchas veces exportadora, y con recursos económicos que le permiten una profesionalización y evaluación constante de su gestión. Este tipo de empresas, se caracteriza por estar constituidas por dirigentes encargados de haber estudiado detenidamente el hecho de formar parte del PTIC.

Estos empresarios se identifican por una organización de las estrategias comerciales orientada a perseguir una lógica de mercado, atreviendo cambios de sus procesos, innovación de productos e introducción de nuevas tecnologías, incorporando mano de obra calificada. Su lógica de empresario innovador interviene favorablemente en su decisión de integrar la asociación de empresarios; comprende y utiliza el valor estratégico de integrarse. Se siente participe del proyecto colectivo y esto le hace resistir favorablemente los variados problemas de la empresa. Establecer vínculos (de tipo comercial, redes de trabajo, etc.) dentro del PTIC, les permite aprender con y de otros; esta fuerza y cohesión lleva a que estos empresarios se sientan capaces de dirigir el parque de forma autónoma, y disputen el poder con el consejo gerencial de la Intendencia.

Ahora bien, examinemos los posibles factores que desencadenan estas distintas lógicas e identidades empresariales, en una situación contextual común. Un elemento es la situación inicial del PTIC; por motivo de la crisis económica se volvió urgente generar una alternativa laboral, por lo que los requerimientos para que las empresas se instalaran eran casi nulos. Esto desencadenó que en la actualidad convivieran empresas con características y estadios de desarrollo variado; compañías con historias, objetivos, situaciones económicas, formas de producción, intereses y cultura organizacional muy dispares. Con este crisol de empresarios, se vuelve complejo para la gerencia municipal el desarrollo de objetivos comunes entre los integrantes, y la difusión de un tipo de empresario con características distintas, preocupado por la generación de conocimiento y nuevas tecnologías. Por estas diferencias, es que surgen grupos con identidades y lógicas de acción desiguales; empresarios que se enfrentan por el control de general del parque.

Sería oportuno reflexionar sobre la relación entre PTIC-Montevideo, su papel en el desarrollo del país y los cambios que esto generan en el mundo del trabajo. Atravesamos la era de la información y el conocimiento, donde el funcionamiento de la economía mundial se sustenta en la generación continua de nuevas tecnologías. Esta economía se basa en el conocimiento e información como soporte de la producción, productividad y competitividad. Es una economía del conocimiento, global y organizada en red, y por ello, el papel de las ciudades y este tipo de emprendimientos, es clave.

En este caso, es fundamental para el desarrollo nacional, organizar a Montevideo en torno al proceso de generación de riquezas y brindarle la capacidad de corregir las consecuencias negativas de la economía, redistribuyendo las ganancias, conservando el medio ambiente e identidad cultural local. Así, la ciudad desarrolla su doble rol: creadora de riquezas y correctora de los efectos negativos de esta economía.

La composición de una ciudad enfocada en la generación constante de nuevos conocimientos y tecnologías, en base a un uso y preparación conveniente de los recursos humanos, se logra formando provechosos *Circuitos Innovativos* y con la generación de variados e interconectados parques tecnológicos e industriales, como sustento de los mismos. Parques tecnológicos e industriales que se vinculen de forma dinámica con el vector productivo (público y privado) y con la Universidad. De esta forma, se construyen procesos de acciones vinculadas abocadas a la resolución de problemáticas prácticas, dando lugar así a diversas relaciones entre actores heterogéneos. Este conjunto de actividades se estructura y ordena en torno a instituciones y organizaciones, las cuales intervienen de forma significativa en la lógica y dinámica innovativa.

Para lograr resultados favorables, este sistema de desarrollo debe asentar sus bases en la historia y cultural uruguaya y latinoamericana (*Innovación desde el Sur y para el Sur*), no importando modelos de desarrollo ajeno e inaplicable en nuestra realidad, y en la generación de trabajo en red dentro y entre los Parques Tecnológico Industriales.

Pensando el desarrollo de esta forma, la organización del trabajo se ve modificada. Ésta debe orientarse en la búsqueda de estimular la interacción, creación y circulación del conocimiento entre las empresas que conforman estos Parques, construyendo así *subsistemas de innovación local*; conglomerados de empresas con acento en el territorio compartido y circulación del conocimiento entre los agentes integrantes. La conformación de estas redes de innovación concluye en alianzas entre actores económicos públicos y privados, que persiguen la innovación de proceso, producto, organizacional y/o comercialización.¹⁸

La gerencia del Parque Tecnológico e Industrial del Cerro, para alcanzar la sustentabilidad que persigue, debe estimular la formación de un subsistema de innovación, generando una especie de comunidad entre empresas con intereses comunes, buscando soluciones creativas y nuevas ideas. Organizarlo como emprendimiento que alberguen pequeñas y medianas empresas trabajando en red, que promuevan la investigación, la generación de nuevo conocimiento, la formación de clusters y en relación positiva con el medio. Los parques tecnológicos son un pilar trascendente en la búsqueda de desarrollo sustentable y a largo plazo del país: son emprendimientos que demandan

¹⁸ Un ejemplo de trabajo coordinado entre el ámbito público y privado en pos del desarrollo, es la creación del Gabinete Productivo. En los últimos años, la idea de convertir a Uruguay en un país productivo y sustentable ha estado en la agenda del gobierno, y esto se materializó en la concreción de este gabinete. Es un ámbito tripartito de coordinación entre gobierno, trabajadores y empresarios, donde se busca consolidar el futuro ciclo de expansión e inclusión social de la economía uruguaya. Es un espacio de coordinación estratégica con el claro objetivo de reforzar una nueva estructura productiva que permita un país cada vez más inclusivo (ver: <http://gp.gub.uy/es/aboutUs>). Es un camino que debe continuarse y profundizarse, y del que no debe quedar por fuera la temática Parques Industriales y las estrategias para su fomento.

y forman mano de obra calificada. Sumado a esto, debe promover políticas de estímulo a la innovación, de tipo jardinero, que se sustenten en el encadenamiento y engranaje de los distintos actores pertenecientes al parque y externos al mismo.

En relación a esta temática, la gerencia municipal dio una importantísima señal en abril de este mismo año, firmando con UTU un acuerdo estratégico para comenzar cursos de capacitación. Los mismos iniciaron con 136 personas del Municipio A y en esta primera etapa tratan de: introducción a la albañilería, introducción a las instalaciones sanitarias, electrotecnia básica, operador básico en informática, inglés y diseño de sistemas solar térmico. Los cursos se desarrollaran en las Salas de Capacitación y el Centro Cultural del PTIC, obras inauguradas en diciembre del 2012. En una segunda etapa, la UTU dispondrá de un laboratorio de investigación permanente en el parque, donde se proyecta llevar adelante investigaciones con estudiantes y empresas allí localizadas. El objetivo de esta instalación es innovar desde y por el PTIC. Después de quince años de funcionamiento el parque comienza a desarrollar sus primeras relaciones con el área académica, con la marcada intención de generar conocimiento práctico y de utilidad para el sector productivo. En la medida que este tipo de iniciativas prosperen y se desarrollen con una asiduidad significativa, deberíamos replicar la investigación y analizar la posibilidad de cambios en las lógicas e identidades empresariales, frente a este giro que toma la gerencia.

Por último, consideramos que es importante el desarrollo de este tipo de análisis sociológicos, ya que explicitan los procesos de reconfiguración de las identitarias y lógicas de acción en el mundo del trabajo; implica comprender a al trabajo, identidad y lógicas como construcciones sociales en constante mutación. Este trabajo aporta en primera instancia, al análisis de los procesos de reconfiguración identitaria que sufren los empresarios en contextos laborales atípico. Por otro lado, coloca de manifiesto que el trabajo continúa siendo una categoría fundamental en la vida de los individuos y de las sociedades. Los hallazgos nos posibilitan referirnos a cambios estructurales en el mundo del trabajo; el PTIC es un ejemplo de que nos encaminamos a una sociedad *"capitalista del conocimiento"* y las consecuencias negativas de la falta de innovación y apoyo en la preparación y estímulo a emprendedores.

DIMENSIONES IDENTIDAD.	PROPIEDADES	CATEGORÍAS CONCEPTUALIZANTES	
		<i>Empresario Innovador</i>	<i>Empresario Clásico</i>
COMO MEDIO TRASCENDENTAL DE TRABAJO.	Autogestión Productiva	"Si te digo que los empresarios pusimos cuatro millones de dólares, valor inmueble, al parque, fue tasado en 1 millón cuando se compró, nos fue tasado por los servicios de la IMM en 5 millones."	"Después una mala experiencia en un incendio, el año pasado, fuimos seriamente afectados y tuvimos que empezar solos prácticamente de cero."
	Gestión de Una Nueva Oferta Laboral en el Cerro.	"Nosotros usamos la bolsa de trabajadores que está en la asociación de empresarios. Este... porque bueno, básicamente uno de los... pactos, como yo digo, de los pactos secretos que tenemos con todas las empresas, trata de tomar gente de la zona."	"...a no ser mi socio, somos todos del Cerro."
COMO SENTIR ESPECÍFICO DE PERTENENCIA	Definición del Empresario en el Parque	" yo creo que el empresario que está dentro del parque, si tiene que cumplir un rol, este... del punto de vista de su responsabilidad como integrante de una asociación, o de un grupo, o de un emprendimiento asociativo ta? Ahí aparecen roles nuevos roles..."	"el 80% o 90% de las empresas, son las que el tipo tiene, digamos, ver todos los días, como hace para llegar a fin de mes y para cobrar el mango, no tiene tiempo para volcarte al proyecto asociativo y es tal así, este... digamos, en la comisión directiva hoy somos cinco tipos o cuatro y que queremos lograr formar una comisión de laburo para otra cosa, y van a la asamblea y dicen si yo hago eso y arrancan y no terminan porque los come la diaria y ese es el problema que tienen ta?"
	La Identidad y su Relación con el Espacio Físico.	" El contexto es eso que hace bueno al parque y que la gente permanezca acá no? Porque el contexto es que, al estar entre emprendedores, gente que tiene...por decirlo de alguna manera popular...mucha garra en lo que está haciendo, hace que sienta esa energía, ese empuje... y también que un esté a la par y por eso sirve este proyecto del parque. Porque justamente la clusterización genera eso, que uno se sienta entre iguales y donde el aspecto innovador y el aspecto de meter para delante es una fuerza que construye."	"A mi me gustaria que...identificación con el parque suene más fuerte pero... (...) hay un grupo de trabajadores que está referenciado a su empresa, sin duda y segundo al parque...no se ha podido, no han sabido, no ha llegado, no se ha planteado desarrollar ejes de actividad que los involucren más allá del estricto horario de trabajo."
COMO MEDIO DE FORMACIÓN DE ACTORES COLECTIVOS.	Transmisión Efectiva de Prácticas Empresariales.	"Investigamos mucho tiempo la necesidad de comunicación a la interna del parque...y no lo hemos resuelto."	"No, no hay mucha fluidez. Lo mínimo... (...) No comparten, sería bueno...Pero no se da."
	Alianzas de trabajo.	"el estar todos bajo un mismo predio, la sinergia que genera eso, que obviamente yo no contrato mantenimiento de maquinaria fuera del parque..."	"Hay otros empresarios que me han comprado, como alguna cosa a mi, y yo le he comprado a otros, si si si. Debería faltar mucho más, este... contacto... Yo, hoy, de un año y medio que estoy acá, se que algunas, se que... que algunas empresas no se cuales son..."

ANEXO



Foto: Fernando Morán (Archivo La Diaria, 2009)

- Antunes, Ricardo. 2005 "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo" Buenos Aires, Argentina. Ed. Herramienta
- Beek, Ulrich. 2000 "Un nuevo Mundo Feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós.
- Casalet Ravenna, Mónica. 2000 "Redes empresariales y construcción del entorno: nuevas instituciones e identidades" En: De la Garza Toledo, Enrique (coordinador). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México, Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, Enrique. 2001 "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo"
- De la Garza, Enrique. 1999 "Fin del trabajo o Trabajo sin fin" Madrid, España. Ed. Complutense
- De Terssac, Gilbert. 2005 "Trabajo y sociología en Francia ¿Hacia una sociología de las actividades profesionales? Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, nº 17. ALAST.
- De Terssac, G. s/d "Investigaciones CNRS" Documentos de trabajo
- Dubet, François. 1989. "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto". En: Estudios Sociológicos *III*: 21. México: El Colegio de México.
- Eisenhardt, Kathleen (1989) "Building Theories from Case Study Research", *Academy of Management Review*. Documento de trabajo
- Falero, Alfredo. 2008 "Las batallas por la subjetividad: Luchas sociales y construcción de derechos en Uruguay" Montevideo, Uruguay FANELCOR : CSIC cap. 1 y 2.
- García, José T. 2003 "Desarrollo, diversificación y construcción de modelos de evaluación: estrategias reflexivas de afrontamiento desde la investigación social aplicada", Universidad de Alicante.
- Gimenez, Gilberto, 1996 "La identidad social o el retorno del sujeto en sociología". México, UNAM.
- Glasser, Barney G; Strauss, Anselm L. 1967. "The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research". New York. Aldine Publishing Company.
- Margel, Geyser. 2010 "Desentrañar el Sentido del Trabajo: Hacia la Comprensión de Las Configuraciones Identitarias Laborales." El Colegio de México, 2010.
- Margel, Geyser. 2003 "Desde dónde y porqué estudiar las identidades profesionales: algunos lineamientos para la reflexión." En: Leopold, L. y otros. La práctica multidisciplinaria en la Organización del Trabajo. Montevideo: Psicolibros-Universidad de la República

- Margel, Geysler. 2000. "La reconfiguración de las identidades profesionales ante los cambios socio-técnicos: La difícil tarea de construir una nueva "definición de sí". En: Revista de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Nº 17. UdelAR: Fondo de Cultura Económica.
- Massera, Ema J. 2004. "Trabajo e innovación en Uruguay. Problemas básicos de nuestra cultura productiva" Montevideo, Uruguay. Ed. Trilce
- Neffa, Julio C. 2003. "El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece" Buenos Aires: Lumen.
- Pittaluga, Lucía. 2008 "Una visión desde la economía: la innovación tecnológica como motor de transformaciones de las estructuras productivas" Ponencia del Seminario Ciencia Tecnología y Sociedad. Centro Cultural de España.
- Pucci, Francisco; Trajtenberg, Nicolás. 2003 "Las lógicas de acción emergentes en los nuevos modelos productivos"
- Quiñones, Mariela. 2006 "La desigualdad categorial en el mundo social financiero, gestión por competencias y sesgo de género", Montevideo, UDELAR.
- Rifkin, Jeremy. 1996 "El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo; el nacimiento de una nueva era" Barcelona: Paidós.
- Supervielle, Marcos; Quiñones, Mariela; Segantini, Marcos. 2011 "Lógicas de gestión de RRHH en la industria manufacturera exportadora de Uruguay (1991-2010)"
- Supervielle, Marcos. 2005 "La interacción de los trabajadores entre sí y con los técnicos. La interacción de los trabajadores entre sí y con los técnicos".
- Supervielle, Marcos; Quiñones, Mariela. 2003 "La incorporación del trabajador al Trabajo: Gestión y Autogestión de los conocimientos en la Sociedad del Control. La perspectiva de la Sociología del trabajo." En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET), nº 16, año VIII. Buenos Aires: ALAST.
- Sutz, Judith. 2008 "Ciencia, Tecnología, Innovación e Inclusión social: una agenda urgente para universidades y políticas" Ponencia del Seminario Ciencia Tecnología y Sociedad, Centro Cultural de España.
- Thomas, William I. 2005. "La definición de la situación" En: CIC, Cuadernos de Información y Comunicación.