

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

Dulce tradición:
trabajo e identidad en una industria alimenticia local

Carolina Haselbeck Dávila
Tutora: Mariela Quiñones

2011

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. JUSTIFICACIÓN Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
3. MARCO CONCEPTUAL – REFERENCIAL	
Teorías sobre la identidad.....	7
Sobre el concepto de identidad.....	8
El trabajo como fuente de identidad.....	8
4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
Estrategia de investigación.....	10
Muestreo.....	10
Recolección de datos, codificación y análisis.....	11
5. DESCRIPCIÓN GENERAL Y MARCO CONTEXTUAL DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDADES	
5.1 El contexto local. Breve historia sobre “La Paz” (Colonia Piamontesa).....	12
5.2 Definiendo la situación de trabajo	
El trabajo como actividad de realización.....	15
El trabajo como actividad de organización.....	16
El trabajo como actividad de construcción de mediaciones mercantiles.....	18
El trabajo como actividad política.....	19
6. LOS TRABAJADORES: DEFINICIÓN DE SI	
1.1 Socialización profesional.....	20
1.11 La fábrica “mi segunda casa”.....	20
El ingreso a la fábrica.....	21
El saber profesional: aprendizaje colectivo.....	23
Carrera laboral: pasado, presente y futuro.....	27
1.12 El pueblo: “acá nos conocemos todos”.....	31
Una organización obrera “diferente”: Sindicatos.....	32
Los dueños: “los conozco de toda la vida”.....	33
1.2 En referencia a “los otros”: Las alteridades problemáticas.....	35

1.21 Los otros, los de afuera.....	35
1.22 Los jóvenes.....	36
Los irresponsables.....	37
Mayor educación formal.....	37
7. MÁS ALLÁ DE LA IDENTIDAD: LAS POLITICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	38
8. REFLEXIONES FINALES: “DULCE TRADICION”.....	42
9. BIBLIOGRAFÍA.....	46

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo como antecedente principal el trabajo desarrollado en el taller central de Sociología de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (2008-2009), la presente investigación surgió del interés por estudiar al mundo del trabajo desde sus múltiples complejidades, en cuanto se nos presenta como un elemento central de integración social, y en tanto lo indagamos sociológicamente, el mismo nos condujo a cuestionarnos sobre los actores allí involucrados. Articulamos así los conceptos de trabajo e identidad, realizando un doble movimiento entre elementos macro y micro sociales, estudiando las dinámicas y lógicas sociales-organizacionales tanto como las subjetividades allí generadas.

El trabajo fue analizado desde sus cuatro dimensiones: como actividad de organización, actividad de realización, actividad de construcción de mediaciones mercantiles y actividad política. (De Terssac, 2005), específicamente el caso en estudio nos remitió a indagar sobre la persistencia de formas de organización del trabajo tradicionales, asentadas sobre relaciones paternalistas que sitúan al trabajo sujeto como recurso estratégico para la producción.

Comprendimos que dicha forma de organización no se configura como una situación particular o aislada en el escenario industrial de nuestro país, sino que –con sus especificidades- se asemeja a un modelo específico... de allí nuestro creciente interés por estudiarla y comprenderla en contexto.

En este marco, estudiar la construcción de identidad de los trabajadores aporta al conocimiento de las relaciones sociales producidas al interior de la industria nacional, situando al trabajador asalariado en el centro de la discusión, como productor de ideas, sentimientos y prácticas sociales concretas, las cuales moldean al mismo tiempo que configuran la sociedad en que se inserta.

La identidad profesional fue pensada en sentido interaccionista, o sea como “la definición de sí” que elaboran los trabajadores respecto a su situación de trabajo, particularmente nos cuestionamos respecto de: **Qué “definición de sí” elaboran los trabajadores de fábrica Los Nietitos.**

Por último y articulando el estudio de los elementos subjetivos tanto como los estructurales, intentamos responder a la interrogante de cómo es posible que la empresa no acompañe el crecimiento en su producción, exportaciones y mercados con la modernización de sus relaciones laborales, visualizar que dinámicas se construyen y

conjugar en este proceso fue para nosotros de gran contribución tanto al interés particular de nuestro estudio como de las dinámicas que mueven a las relaciones patronales-obreras al interior de las industrias de nuestro país.

El presente trabajo se estructuró, entonces, en una serie de apartados, de forma que su presentación y consecuente lectura resulte lineal y comprensible, aunque en sentido estricto así no haya sido el camino que siguió nuestro proceso investigativo.

En síntesis, presentamos primariamente nuestra justificación y problema de investigación, luego algunos lineamientos conceptuales respecto de la identidad, el apartado metodológico seguido de una somera contextualización de nuestro objeto de estudio, la presentación de las dimensiones y propiedades de análisis emergentes y por último la presentación de las conclusiones y reflexiones finales.

2. JUSTIFICACIÓN Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se centra en el estudio de las identidades de los trabajadores de fábrica "Los Nietitos".

Proponemos así una visión del mundo del trabajo centrada en la experiencia cotidiana y la acción reflexiva de los actores sociales (Ramirez, 2003). Abordamos el estudio de la identidad y el trabajo dimensionando a éste último principalmente como actividad social -más allá de sus especificidades como actividad concreta de producción- y espacio esencial en el cual los trabajadores construyen y dotan sus actividades de sentido.

Cuestionamos sobre la forma en que los trabajadores construyen sus identidades supone reconocer al trabajo y la empresa como ámbitos de generación, negociación y reafirmación de subjetividades individuales y colectivas.

Consideramos asimismo de gran importancia el estudio de las identidades obreras, ancladas esencialmente en lo característico de lo local, lo comunitario. En consecuencia, nos mueve el estímulo por divisar qué procesos y mecanismos operan tanto al interior de la comunidad como de la empresa, para que sea posible -y de hecho efectiva- la construcción de un tipo de identidad con fuerte referencia en lo comunitario. Todo ello en un contexto de globalización donde se problematiza que la articulación de los procesos de modernización que atraviesan a las organizaciones puedan sustentarse sólo en referentes locales. Interesa por tanto esclarecer cómo es posible mantener cerrado a

lo local a una empresa abierta al mercado externo y al cambio tecnológico, en constante crecimiento, sin que ello suponga en principio, la modernización de sus relaciones de trabajo. A este fenómeno Rama y Silveira (1991) le denominaron “*modernización incongruente*”, definiéndolo como la falta de acompasamiento entre los procesos de innovación tecnológica y de gestión de recursos humanos producidos al interior de las industrias nacionales.

Nos resulta básico pues, percibir como la empresa se adapta al contexto y elabora sus planes de acción, planes que obviamente abarcan, al mismo tiempo que configuran las identidades obreras.

El interés en la producción de un estudio semejante, basado en los aportes de la Sociología del Trabajo, radica en considerar que el avance de esta disciplina no debe suponer el olvido de sus investigaciones clásicas (Lahera, 1998); debemos reconocer que aunque nuevas formas de organización del trabajo se han pautado –principalmente desde inicios de los 80- actualmente también subsisten formas más antiguas o clásicas de organización que con sus cambios y continuidades no pueden ni deben pasar inadvertidas a la hora de indagar en las prácticas laborales actuales.

Definir a la organización del trabajo como “tradicional” supone pensar típico idealmente una empresa que se organiza en funciones especializadas, donde el trabajo se desarrolla en tareas específicas, donde cada función tiene un claro objetivo y su coordinación se hace por vía jerárquica –donde recae el poder de decisión final-, una empresa donde el trabajo es evaluado a partir de la velocidad de ejecución de las tareas, las cuales son múltiples, tanto como variados son los productos de su realización. (Zarifian, 1992).

Visualizamos así la necesidad de considerar al trabajador vinculado a los ámbitos en los que ocurren los procesos productivos, “la fábrica”, tanto como al mundo fuera de ella, “la comunidad”, pensando que el mundo del trabajo se construye culturalmente y que el trabajador se configura como un producto social vinculado a la empresa y a la comunidad a la que pertenece.

Desde nuestra perspectiva entendemos que es imprescindible comprender el significado que los trabajadores le confieren al trabajo, desentrañando los procesos de interacción en que estos se generan y mediante los cuales producen tanto una identidad individual como colectiva. *Es decir, buscamos comprender la forma en que los trabajadores elaboran una definición de si mismos, visualizando en ello como los cambios que operan dentro de la organización impactan en sus subjetividades.*

La *relevancia sociológica* del presente estudio radica asimismo en incorporar la perspectiva del trabajador en ámbitos laborales –que denominaremos tradicionales de acuerdo a lo antes expresado- donde históricamente su voz ha sido relegada o desestimada.

Nos mueve la preocupación por conocer en base a qué intereses construyen los trabajadores su identidad, develando si en este proceso, la centralidad es asumida por la empresa y/o el mercado. Es decir, si el trabajador concibe su profesión anclada a la empresa y/ o si se visualiza más ampliamente como portador de cualidades preciadas en el mercado.

Abordamos la presente problemática en el conjunto de trabajadores de fábrica “Los Nietitos”, ubicada en La Paz Colonia Piamontesa –Departamento de Colonia- entendiendo que este pueblo del departamento ha sido distinguido por el fuerte carácter de pertenencia y reconocimiento en lo local-comunitario, reminiscente en su pasado migratorio de origen Piamontés. El progreso de la localidad se asocia al desarrollo pujante de su principal fuente de trabajo, fuente a la que se le adjudica un fuerte sentido de apropiación exacerbado por su permanencia en el tiempo tanto como por el origen local de sus propietarios –empresa familiar desde sus inicios en 1960.

Justifica también al presente estudio la intención de conocer específicamente en uno de sus aspectos -la organización del trabajo-, cómo dicha comunidad ha afrontado los procesos de modernización que indudablemente la han atravesado, configurando de esta forma el carácter de lo local, imponiendo escenarios globales de interacción y desarticulando sus costumbres y tradiciones.

Proponer el estudio de las identidades obreras en un mundo tradicional de trabajo supone considerar a este último como actividad social, fuente de sentido y factor de integración, un espacio desde el cual los individuos construyen una subjetividad específica. (Bresciano, 2006: 4). *Supone además adherirnos a la idea de que, según lo entendemos, el trabajo se compone de cuatro dimensiones, a saber: la dimensión de realización, de organización, de mediaciones mercantiles y de actividad política¹. Indagamos así en la factibilidad de sostener un sistema, proceso y/o mecanismo tal, que admite la viabilidad de relaciones de producción tradicionales, en donde la dimensión de realización se reintroduce en las dimensiones restantes, -principalmente pensada*

¹ Según Gilbert se Terssac desde el punto de vista sociológico, el trabajo es una actividad que combina la realización y la estructuración de contextos de acción; la actividad de organización y la construcción de mediaciones mercantiles que colocan al cliente en el centro de la producción; la contribución a la definición de la acción pública que engloba y une las condiciones de trabajo con la labor cotidiana.

desde su característica de trabajo como sujeto- y adquiere relevancia y centralidad al momento de definir las demás dimensiones. El sujeto que realiza la actividad productiva, sus sentimientos, significados y cambios, en fin, su identidad, es entonces un factor clave para la estructuración del trabajo en su conjunto.

Indagamos también en esta forma característica de identidad, si se quiere adaptable o manuable, que viabiliza al mismo tiempo que reproduce la subsistencia de relaciones de producción tradicionales en una empresa moderna, abierta al cambio, a la innovación y al intercambio comercial con mercados del mundo entero.

Como hipótesis orientadora sostenemos que, en este ámbito laboral específico se construye especialmente un tipo de identidad colectiva fuertemente influida por la importancia otorgada a la vida en comunidad; que el sentido adjudicado al trabajo probablemente varía a razón del tiempo y experiencia de los trabajadores en la organización y que este sentido orienta el tipo de relaciones laborales que caracterizan a la organización.

Esta hipótesis se entiende en un contexto societal en el cual pensamos el margen de acción en el que se desarrollan las acciones de los trabajadores, comprendiéndolos como agentes que si bien constreñidos por las estructuras sociales, son portadores de ideas y experiencias individuales tanto como colectivas.

Se intenta revalorizar el estudio de las identidades obreras, reivindicando el discurso de los trabajadores y recuperando la idea de que la identidad no es algo con lo que el individuo nace, sino que es producto de elaboración y creación intersubjetiva (Margel, 2000).

Finalmente, decir que retomar en los albores del Siglo XXI el objeto de estudio aquí presentado, refiere a reconocer la heterogeneidad y variabilidad de las formas de organización que ha adoptado el trabajo en la actualidad, y pone en evidencia lo erróneo de aquellas tesis que profesan el “fin del trabajo” -o en su versión más moderada- el “fin del trabajo asalariado”. Supone asimismo la realización de algunos lineamientos reflexivos en torno al papel que el trabajador asume en esos ámbitos diferenciados de trabajo, sus posibilidades de autogestión, sus orientaciones en el mundo laboral, sus posibilidades de acción ante la doble estructuración representada por lo comunitario y lo organizacional. Y por último, -pero no menos importante- insistimos en el entendido que el modelo de producción tradicional, lejos de agotarse se reconfigura y moldea en los tiempos actuales, generando la necesidad de estudio y comprensión, tanto en sus especificidades como permanencias.

3. MARCO CONCEPTUAL REFERENCIAL

Teorías sobre la identidad:

Las diversas teorías sobre la identidad se inscriben dentro de una concepción de sociedad que dota al sujeto de una mayor o menor determinación en la producción de la misma, es así que representan pues, una postura sobre el lugar donde ubicamos al individuo en el contexto de la acción social (Bresciano, 2006)

Establecemos entonces, que el sujeto que pensamos aquí es uno que produce su realidad en tanto se produce a sí mismo, nuestra intención, es esbozar un marco conceptual básico desde el cual pensar al hombre y al mundo en el que se encuentra inserto, en el entendido que el mismo no se encuentra constreñido por la estructura social, sino que más bien es un agente activo que por tanto construye y modifica constantemente su realidad.

Es entonces, y principalmente éste el punto que nos interesa retomar del Interaccionismo Simbólico, ya que para esta corriente sociológica el sujeto se levanta de las determinantes estructurales y se construye a si mismo; el ser humano es un agente, que actúa y responde a nivel simbólico y se encuentra comprometido en una acción que construye conducta y conocimiento (Margel, 2003). Nos adherimos pues, a la primera premisa del Interaccionismo Simbólico, aquella que indica que, *los sujetos actúan con relación a los objetos de acuerdo a lo que éstos significan para él* (Blumer, 1982). Los sujetos construyen en interacción el significado que el mundo tiene para ellos y por un proceso de sedimentación dichos significados quedan establecidos, por lo cual no es necesario definir constantemente el significado que los objetos tienen para los mismos. Por tanto la producción social de la realidad se desarrolla en un proceso de externalización -objetivación- internalización (Berger y Luckman) y la sociedad presenta un carácter dual, es decir como verdades objetivas y como significados subjetivos. En este sentido también nos interesa retomar la idea de historicidad de esta corriente, ya que los sujetos no solo se definen en relación al presente, sino también en relación a su pasado y futuro. Para estos autores, *los procesos subjetivos adquieren para los individuos un status de realidad objetiva y el proceso de conformación de las identidades es producto de la dialéctica entre individuo y sociedad* (Margel, 2003)

Debemos aclarar que, a nuestro entender el Interaccionismo Simbólico asigna al individuo una libertad desmesurada, un control total sobre sus acciones y tal nos advierte Giménez *el debate sobre la identidad se entabla entre una concepción "fuerte"*

que deja pocos espacios a la libertad del sujeto y una concepción “débil” que le atribuye libertad casi total. El desafío consiste en superar este dilema manteniendo la libertad (siempre relativa) del sujeto, pero sin diluir la consistencia y el espesor de su identidad (Giménez, 1996)

Sobre el concepto de identidad:

En la presente monografía, abordamos a la identidad desde su dimensión subjetiva. Claro está que, así realizamos un “recorte” de la producción académica al respecto, e inscribimos al concepto de identidad en una óptica específica.

No deben desconocerse por tanto, que la producción sociológica al respecto es amplia y abarca desde autores clásicos, pasando por Mead y los representantes del Interaccionismo Simbólico y la Fenomenología, como por enfoques centrados en los Movimientos Sociales, entre otros.

Por tanto, y siguiendo la propuesta de Dubar, -más tarde retomada por Margel-, acotamos el uso del concepto de identidad profesional como “...*definición de sí que dan los sujetos respecto de la actividad laboral...*” (Margel, 2003).

El trabajo como fuente de Identidad:

En los últimos años el mundo del trabajo se ha modificado, el trabajo asalariado ya no ocupa un lugar central como antes y éste se ha dotado de nuevas formas y contenidos. Todo esto no implica que nos encontremos antes el “fin del trabajo” como se han empeñado en señalar las tesis postmodernas al respecto.

Nos adherimos a la idea de que, el trabajo no ha perdido importancia en cuanto ámbito de conformación de subjetividades, sino que actualmente el mundo de vida del trabajo está solapado, y en competencia directa con otros mundos. “*El trabajo entendido como relación social, y no solo como actividad concreta de producción de bienes y servicios, nos remite a un espacio y a una actividad en la cual los trabajadores dan significación a su labor y desde la cual reclaman ser reconocidos...*” (Margel, 2003)

El este sentido de Terssac (2005) sostiene que el trabajo ocupa un lugar esencial en la vida de las personas, tanto por su referencia a una serie de valores como por la función que ejerce en la construcción de identidad.

“La gente tiene actitudes, obedece a 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 Tersaac, 2005).

El concepto de identidad, dentro de la Sociología del Trabajo, tiene tantos significados como variadas son las ópticas de investigación que lo abordan, siguiendo a Dubar (2000) entendemos que existen dos momentos de construcción de identidades, los procesos identitarios biográfico y relacional. Someramente, el proceso identitario biográfico es aquél mediante el cual los individuos elaboran una auto-percepción de sí mismos, tomando en cuenta para ello apreciaciones acerca de su pasado y futuro. El proceso identitario relacional, tiene que ver con la atribución de identidad desde la percepción de los agentes e instituciones con los que interactúa el individuo. Esta visión nos permite entonces estudiar la identidad como proceso individual tanto como colectivo (doble transacción). Comprender, entonces la definición de sí que los individuos elaboran en sus ámbitos de trabajo nos remite a movilizarnos en estos dos planos, que lejos de excluirse hacen conjuntamente al concepto y a su producción.

En tal sentido, Cirese sostiene que la identidad *“...resulta más bien de una selección operada subjetivamente. Es un reconocerse en algo que tal vez solo en parte coincide con lo que efectivamente uno es (...) no es lo que uno realmente es, sino la imagen que cada quién se da de sí mismo...”* (Cirese, A; en Giménez, 1996).

La identidad es entonces una conjugación de identificaciones individuales y colectivas, y está claro que más allá de la perspectiva teórica mediante la cual abordamos su estudio, *“...su conformación se da en la comunicación entre individuo y sociedad...”* (Margel, 2003).

Por último deseamos resaltar entonces que, así vista la identidad implica una elaboración subjetiva sobre quién es uno, y quienes son los demás.

“La identidad emerge y se afirma solo en la medida en que se contrasta con otras identidades en el proceso de interacción social...” (Giménez, 1996).

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Estrategia de Investigación:

El estudio de las identidades obreras nos condujo a optar por una estrategia de investigación cualitativa, tal como lo postula la teoría fundamentada o Grounded Theory, y tal como es desarrollada por los autores Corbin y Strauss (2002)

Los motivos por los cuales estimé convenientes optar por una estrategia metodológica cualitativa se centran principalmente en el reconocimiento de la especificidad de nuestro objeto de estudio. Consideramos que el fenómeno al que nos hemos dedicado, la construcción de identidades, es un proceso complejo que incluye subjetividades, perspectivas, ideas, que implican las acciones de variados actores así como sus relaciones y un proceso dinámico de construcción de significados. Adherimos a una lógica cualitativa, considerando que la realidad no es objetiva, simple y reductible sino que está permeada por lógicas diversas, por subjetividades, luchas de poder, entre muchas otros elementos de carácter simbólico, por lo que no se utilizarán en este estudio procedimientos estadísticos o de tipo cuantificables, sino que las técnicas a utilizar apuntan a lograr la base para el análisis interpretativo.

Por otra parte, consideramos que mediante un análisis cualitativo es posible explorar esta área de investigación con el objeto de generar conocimiento nuevo y obtener detalles sobre el fenómeno que de otra forma resultarían inaccesibles al investigador. Otra virtud que tiene este tipo de estudio, es la relación que el investigador tiene con aquello que investiga, ya que él está constantemente inmerso en el contexto de interacción y existe una mutua influencia con el objeto de estudio, destacable al momento de tratar de conocer la perspectiva que tienen los actores y permitir que ellos puedan contar y manifestar sus puntos de vista.

Muestreo:

Las decisiones de muestreo tomadas en el presente trabajo se encuentran guiadas por la metodología a emplear, en este caso en particular utilizamos el llamado muestreo teórico, entendiendo que ninguna decisión puede ser tomada a priori y que, en todo caso los conceptos son la raíz del análisis, la teoría emergerá así de los datos y no viceversa.

Inicialmente tratamos de, introduciéndonos en el terreno a realizarse la investigación, buscar la mayor cantidad de categorías posibles, para luego orientar a volverlas más específicas y densas. Como las decisiones muestrales se justifican en esta

modalidad de muestreo en función de la relevancia teórica de los casos para la producción de datos; la conformación de la muestra se fue realizando durante el proceso investigativo, persiguiendo la saturación teórica, es decir, lograr la mayor variedad de datos para una categoría.

Recolección de datos, codificación y análisis:

La recopilación de información se efectuó mediante entrevistas, las que se estructuraron en base a un pauta guía. Dicha elección se basó en el entendido que éstas nos permiten acceder en forma directa al problema de investigación a través del discurso de sus propios actores *“La entrevista cualitativa proporciona una lectura de lo social a través de la reconstrucción del lenguaje, en el cual los entrevistados expresan los pensamientos, los deseos y el mismo inconsciente; es, por tanto, una técnica invaluable para el conocimiento de los hechos sociales, para el análisis de los procesos de integración cultural y para el estudio de los sucesos presentes en la formación de identidades...”* (Tarrés, 2004).

En nuestro caso particular, se trataron de 17 entrevistas en profundidad, semi-estructuradas, ya que acudimos al campo contando con un conjunto de temas o preguntas preestablecidas, intentando mantener la conversación enfocada sobre un tema particular pero dando al entrevistado el tiempo y espacio suficientes para expresar y desarrollar sus ideas y experiencias.

Al efectuar las entrevistas se accedió a información cualitativa respecto de la relación que los trabajadores sostienen con sus jefes, sus compañeros y la comunidad en general, los significados atribuidos y las consecuencias que dichas relaciones acarrearán en el trabajo y su organización. Se intentó así en todo momento comprender el significado y la naturaleza del problema a investigar.

El tiempo dedicado al presente estudio también se encontró guiado por los acontecimientos que ocurrieron durante su desarrollo, por los procesos que acaecieron y que modificaron o afectaron el interés en el objeto de estudio, en variadas oportunidades se volvió a campo con el fin de explorar y/o profundizar sobre ciertos aspectos claves – se realizaron 4 reentrevistas-.

Tal como sostiene la teoría fundamentada, se desarrolló simultáneamente la recolección, codificación y análisis de datos. La modalidad de codificación utilizada, la codificación abierta, intentó captar los “códigos in vivo”, es decir códigos próximos a los

significados que los actores atribuyen a los datos y que surgen de las percepciones de los entrevistados.

5. DESCRIPCIÓN GENERAL Y MARCO CONTEXTUAL DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDADES

5.1 EL CONTEXTO LOCAL: Breve historia de “La Paz” (Colonia Piamontesa)

La ubicación geográfica de la fábrica de dulces “Los Nietitos” no es casual, y responde a las tradiciones y valores arraigados en la zona por inmigrantes de origen Piamontés².

El pueblo de “La Paz” fue fundado el 17 de octubre de 1858, por la Sociedad Agrícola del Rosario Oriental, con el objetivo de auspiciar como centro comercial, político, económico y social de la primer Colonia Agrícola del país, ésta fue fundada como una Sociedad Anónima de agricultura y explotación rural, con claros objetivos de poblar la zona este del Departamento de Colonia con agricultores Europeos; representaba el deseo de impulsar finalmente el desarrollo de la agricultura en suelo uruguayo, luego de instaurada la paz en la República y finalizado el período bélico de la “Guerra Grande” (1839- 1851).

Fundada por figuras de destacado renombre en la época³, la Sociedad Agrícola ofrecía chacras de 36 cuadras a cada familia que decidiera asentarse en aquél territorio, de ésta forma la conjunta fundación del pueblo de “La Paz” no responde a razones típicas, tales como la cercanía a alguna fuente de trabajo, población preexistente o accidente natural, sino al esfuerzo planificado y estratégico de arraigar en el territorio nacional agricultores Europeos, capaces de cultivar y trabajar la tierra tanto como de potenciar el desarrollo de modernas poblaciones urbanas.

En su diario personal, Doroteo García, presidente de aquella Sociedad redacta sus intenciones al fundar el 17 de Octubre de 1858 el pueblo de “La Paz”:

² Suele denominarse así a los habitantes del Piamonte, una de las veinte regiones de la República Italiana, la cual limita con Suiza y Francia.

³ Entre otros, figuraban como accionistas: Gabriel Pereira, entonces Presidente de la República. Pablo Duplessis, banquero Francés fundador del Banco Comercial. Lorenzo Batlle, Presidente de la República entre 1868 y 1872. Florentino Castellanos, rector de la Universidad de la República entre 1852 y 1854. Juan Jackson conocido empresario capitalino...

“Propondré a mis colegas den a este pueblo el nombre de LA PAZ. Me induce a esta elección, la consideración de que es muy conveniente el que el nombre que se de a este pueblo, signifique un pensamiento que responda con su enunciación a las exigencias actuales de este país. La Paz es una necesidad tan sentida en toda la mayoría de sus habitantes –es tan necesaria, tan indispensable para el buen éxito de esta empresa- que debemos invocarla y anunciarla, si nos es permitido el vaticinio, al erguir este pueblo...” (Bigatti- Pucci, 2008).

El lugar elegido para su instauración respondió al sistema imperante en la época, dictaminado por la Ley de Indias⁴, bordeado en sus márgenes por el Río Rosario, La Paz contó con uno de los más pujantes puertos náuticos de la época, el Puerto Concordia⁵, principal vía de entrada y salida de mercancías y personas.

Los primeros colonos piamonteses se establecieron en la colonia, en Noviembre de 1858, primariamente afincados en Florida, aquellos colonos eran estimados como *“Hombres honrados, sobrios y económicos, a pesar de las dificultades inherentes al principio de un Establecimiento de esta naturaleza (...) mejor que ningunos otros saben conformarse con las privaciones y dificultades que se les presentan a su llegada hasta que mejoren su posición con sus recogidas...”* (Bigatti- Pucci, 2008).

En La Paz, se asentaron artesanos, productores, comerciantes y trabajadores de los más variados oficios, en la cotidianidad se reflejaba la pujanza de sus habitantes, quienes poco a poco comenzaron a desarrollar los primeros proyectos político-sociales, entre los cuales destacaron la construcción de un templo, escuela primaria y liceo.

Los piamonteses destacaron en el desarrollo de la horticultura y en su consecuente elaboración artesanal en dulces, conservas y salsas, tradición que en menor medida se conserva hasta nuestros días.

En 1868, con la disolución de la Sociedad Agrícola del Rosario Oriental, y perdidos los aires de progreso y modernidad que forjaron sus fundadores, “La Paz” en una época polo de desarrollo y pujanza, comenzó a rezagarse. Primero fue el trazado de las vías férreas, las que dejaron excluido a la población de su recorrido, más tarde, con el trazado definitivo de la ruta uno, el poblado queda aislado de tan importante vía de comunicación.

⁴ La ley número 4 refiere al reparto territorial y a la forma en que debe organizarse la población. Al erguir un poblado, éste debe seguir un sistema damero, debe estar cerca de un curso de agua importante y ubicarse en una zona elevada.

⁵ A la fecha de su creación se pautaba la operación de dos barcos de hierro que comunicaran la colonia directamente con Europa, y un barco vapor para remolcar a los barcos de mayor calado.

Es en esta época también, cuando una reconocida familia de la localidad inicia en su hogar la producción y posterior comercialización -en la capital del país-, de dulces y conservas artesanales, asentando así las bases de la industria “Los Nietitos”.

Por tanto, la historia de la localidad nos sirve de guía para comprender, no solo las características de aquella comunidad donde se asienta nuestro objeto de estudio, sino también para abordar el anclaje cultural y social que lo determinan y moldean. El sistema de industrialización presente en la zona se erige en base a un sistema cultural previo, del cual su desarrollo no es más que una previsible consecuencia del primero.

Fábrica “Los Nietitos” materializa una de las principales tradiciones presentes en la comunidad, y su organización y funcionamiento responden a criterios económicos, sociales y culturales, arraigados en una sociedad con 152 años de historia.

5.2 DEFINIENDO LA SITUACIÓN DE TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN

Para lograr una visión global de la situación de trabajo en la fábrica y conocer sus aspectos más relevantes, decidimos hacer uso de la Matriz del trabajo esbozada por De Terssac, ya que concordamos en que *“dado que el trabajo se desarrolla en múltiples actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios, conviene explicitar la naturaleza de dichas actividades y los vínculos que se establecen entre ellas”*. (De Terssac, 2005).

De esta manera el trabajo es abordado desde cuatro dimensiones, a saber: como actividad que combina una actividad de realización con la construcción de mediaciones mercantiles, organizacionales y políticas. Siguiendo la interpretación del texto de De Terssac realizada por Supervielle (2004):

La *“actividad de realización”*, supone la transformación de la naturaleza, conjuntamente con la transformación del individuo en acción, por tanto esta dimensión se desagrega en dos componentes: el trabajo objeto y el trabajo sujeto.

El trabajo como *“actividad de organización”* implica la definición de un marco de acción, de un conjunto de planes y procedimientos acordes a los objetivos perseguidos por la organización.

El trabajo como *“mediaciones mercantiles”* supone colocar a los clientes, públicos o usuarios en el centro de las realizaciones, refiere así al vínculo creado para lograr retenerlos y/o captar nuevos.

Por último, el trabajo como “*actividad política*” abarca a las restantes dimensiones, y se concibe como los dispositivos contruidos entre los actores para coordinar sus niveles de participación y facilitar sus interacciones, logrando de esta forma la resolución de diferendos. Conjuga tanto a las intervenciones estatales como al papel que cumplen los trabajadores en el desarrollo de las políticas públicas. Así el trabajo se inserta en contextos más amplios de participación.

A través de la mirada de los trabajadores y utilizando esta matriz descriptiva, lograremos comprender cabalmente la situación de trabajo en que se encuentran los mismos, buscando en ella lo singular y específico.

El trabajo como actividad de realización:

Como ya adelantamos, la actividad de realización supone dos componentes: el trabajo objeto y el trabajo sujeto, dado que el interés central del presente trabajo es comprender la forma en que los trabajadores construyen sus subjetividades, hemos decidido exponer aquí solo aquellos componentes que refieren al trabajo objeto, pues la restante será desarrollada en detalle en el trabajo de análisis propiamente dicho.

Como actividad de realización de objetos, la industria en estudio desarrolla una serie de actividades con la finalidad de producir bienes específicos: dulces y mermeladas.

Durante las entrevistas desarrolladas con trabajadores de la fábrica se nos fueron develando tanto las actividades específicas desarrolladas allí como las prácticas realizadas en dicho proceso –formas de saber “ser” y “hacer”-. Los trabajadores explicaron que las principales tareas son, el procesamiento de las materias primas que llegan al establecimiento, especialmente las frutas que se convierten en “pulpas”, las actividades relacionadas directamente con la producción de dulces -donde trabajan el dulcero y su ayudante-, las actividades de lavado de los materiales utilizados en la producción –principalmente embases-, las actividades de traslado y organización de materiales dentro de la empresa, las de reparación de maquinarias, las actividades de evaluación de calidad de procesos y productos, y finalmente, las actividades administrativas y de dirección.

*“Y en la parte zafral es todo fruta, este... clasificas fruta o... el durazno, zapallo, lavado de zapallo, batata, la pelas así, está precocida y uno la pela”
(Entrevista n° 11)*



En estas tareas de realización, el trabajador también pone en juego una serie de saberes e informaciones que lo habilitan a desarrollar su trabajo. Algunos de éstos se refieren a conocimientos básicos y específicos para el desarrollo de cada tarea, mientras que otros son formas de hacer, rutinas... que los trabajadores adquieren por la propia experiencia. Lo que es evidente en esta organización es que, la forma en que el trabajador “aprende” a trabajar es a través de sus compañeros, aquellos de mayor edad y experiencia son quienes comparten en el mismo acto de producción los saberes que han adquirido en sus años de trabajo.

En cuanto a la regulación del trabajo, se observó la existencia de una serie de procedimientos prescriptos, a los que apearse para desarrollar las tareas conforme a las políticas de la empresa, la regulación de los tiempos de trabajo es bastante estricta, y el trabajo desarrollado se evalúa a razón de las actividades completadas durante la semana.

Los trabajadores entrevistados nos comentaron que en la actualidad la empresa se encuentra en un proceso de cambio, lo que se traduce en un aumento de las tareas bajo el mismo régimen de horas de trabajo semanales, así han debido ajustarse a los nuevos tiempos donde los criterios de eficacia se han vuelto más estrictos.

“...la fábrica fue aumentando las, las ventas y entonces fueron más exigentes con nosotros a la hora de trabajar, nos pedían más y nos pedían más...”
(Entrevista n° 12)

La retribución se da en forma de salario, éste varía por área y puesto de trabajo, jerarquías y antigüedad de trabajo en la organización, en especial se señaló que la retribución percibida era muy buena y se lo concibió como “especial”.

El trabajo como actividad de organización:

Hablar del trabajo como actividad de organización implica varias cuestiones, desde temas básicos, como el horario en que se desarrollan las actividades productivas, como aspectos vinculados a la planificación y resolución de problemas.

Desde una aproximación global, la empresa se encuentra dividida en nueve sectores, caldera, pulpa, producción, mantenimiento, laboratorio, expedición y logística, embazado, lavadero y administración.

El horario de trabajo se desarrolla de lunes a viernes, en jornadas de nueve horas y media –de 06:00 a 15:30 horas-, horas que son controladas a través de planillas donde

figura el horario realizado semanalmente por cada trabajador, llegadas fuera de horario...

La actividad de organización también refiere a la forma en que se resuelven problemas; al interior de cada tarea el trabajador debe movilizar sus conocimientos para resolver los obstáculos que se presentan en su desarrollo, la forma o modo en que ello se realiza increpa en primera instancia a los saberes del mismo trabajador, los cuales son movilizados para lograr superar el problema presente, éstos van desde simples detalles - como ajustar alguna pieza a su lugar- hasta problemas derivados de olvidos o descuidos en la producción y que afectan al producto final. Las rutinas cognitivas, -o sea las formas de construir el conocimiento en el desarrollo de la organización del trabajo- son así las primeras movilizadas. Asimismo, la organización cuenta con formas “estandarizadas” de controlar y solucionar posibles problemas, que van desde el control de procesos y productos, el mantenimiento y reparación de maquinarias y el control de las materias primas, entre otros.

“...ver que todo, las mermeladas se hagan bien, que la formulación esté bien, (...) controlamos desde las pulpas hasta que sale el dulce que se embaza, todo controlamos, todo pasa calidad...” (Entrevista n° 5)

De esta forma, tanto que existen reglas y procedimientos preestablecidos, existen quienes deben ejecutarlos o hacerlos cumplir, allí se ubica la línea jerárquica de cargos que van desde encargados de cada área en particular, encargados generales, capataces, jefes, gerentes y dueños. En estas relaciones previas de poder establecidas entre los actores, es de señalar como específico la preponderancia que sustentan los dueños de la empresa, a los que se divisa como poseedores de la autoridad “máxima” y a quienes se recurre siempre que se deban tratar temas de importancia.

También en este sentido se reconoce que la empresa está en cambio, que se ha reordenado sectores y que es un proceso por el cual al mismo tiempo que se mejoran las condiciones de trabajo, se produce más y mejor.

“...tenemos nuestro lugar ahora que no lo teníamos, porque andábamos unas allá, otras acá, todo el sector de lavado vamos a decir, como que estaba disperso(...) ahora no, nos hicieron un lavadero y entonces estamos todas juntas y como que se está mejorando un poco el sector...” (Entrevista n° 13)

El trabajo como actividad de construcción de mediaciones mercantiles:

Como podemos apreciar, las dimensiones del trabajo no funcionan por si en forma aislada, sino que en conjunto hacen al trabajo, así hemos observado que el trabajo como realización de objetos en esta industria en particular, significa orientar la práctica productiva para la producción de determinados tipos de bienes, el producto final es un bien que conjuga exigentes normas de calidad con una tradición de elaboración artesanal, lo que posiciona a la empresa en el mercado con productos que conservando sus componentes o ingredientes artesanales son producidos bajo estrictas normas de calidad.

“...porque vos sos el consumidor, si yo te doy una mermelada eh... con trozos y después te la saco molida ya nos la vas a reclamar, entonces el consumidor está cada vez más exigente y ta...” (Entrevista n° 5)

También en la figura del consumidor se señalan cambios que han afectado a los trabajadores y a su ritmo de trabajo, hay como señala Supervielle una comunicación cliente-trabajo-objeto.

“...las producciones eran mucho más grandes por un tema de, de que cada vez se vendía más, entonces fue cambiando, cambió también todo lo que es la parte también de marketing, entonces cambiaban las promociones, cambiaban también los diseños de, de los embases, de todo un poco...” (Entrevista n° 10)

De esta forma se comienzan a desarrollar tareas destinadas a modificar el comportamiento de los consumidores, tareas de marketing, publicidad, promociones... donde el consumidor es pensado como centro del proceso, aquel a quién se destinan estas acciones con el fin de atraer su consumo al producto final. En el caso específico de la empresa en estudio observamos además que, en la actualidad el ritmo de producción se ha modificado debido a la apertura de la empresa a mercados extranjeros –Suecia, Estados Unidos, Canadá, Brasil, España-, a los cuales asegura estar preparada para adaptar productos y envases a los requisitos de sus mercados internos⁶

⁶ Extraído de <http://www.losnietitos.com.uy/home.htm>

El trabajo como actividad política:

En esta última dimensión se agrupan aspectos que refieren tanto al nivel macro como al micro organizacional, en decir que oscilan entre la resolución de conflictos organizacionales, el relacionamiento laboral y la vinculación política con el Estado, entre otros.

En cuanto al nivel macro, la empresa se mueve entre reglamentaciones públicas de “forma” que regulan la competencia de mercado entre los actores privados, los niveles de salarios, la contribución al bienestar social... y las reglamentaciones públicas de “contenido”, donde la empresa debe cumplir con ciertos requisitos para el desarrollo de sus actividades, entre éstas se destacan las regulaciones en cuanto a higiene y seguridad en el trabajo, regulaciones que asimismo modifican la forma de organizar el trabajo – ya que en principio implica modificar tanto procesos como materiales, vestuario, accesorios-. Ellas tienen un efecto real sobre como la empresa organiza el trabajo y la forma en que el trabajador lo realiza.

*“Siempre hacen algún tipo de curso pero más bien porque, cuando, cuando les exigen (...) la parte de lo que es bomberos para lo que es seguridad por si llega a haber algún incendio o ese tipo de cosas siempre están haciendo...”
(Entrevista n° 10)*

Por último, en esta dimensión también se incluyen las actividades desarrolladas entre privados para la resolución de problemas o conflictos dentro de la organización, en este caso es característico de la empresa en estudio el hecho de que sus trabajadores no se encuentren nucleados en un sindicato, así es que se han desarrollado formas “alternativas” de actuación colectiva, sea para plantear cuestiones atinentes al trabajo, condiciones, salarios... como para lograr la resolución de problemas o conflictos. Se ha observado que en forma voluntaria los trabajadores dentro del mismo ámbito laboral han planteado aspectos a mejorar y han logrado una mediación con los dueños de la misma, intentando encontrar un “equilibrio de intereses”.

6. LOS TRABAJADORES: DEFINICIÓN DE SI

Ya que el objetivo principal de nuestra investigación es estudiar la definición de si que construyen los trabajadores de fábrica “Los Nietitos” *en una situación de trabajo tradicional*, nos interesa sustantivamente estudiar la producción de significados atados al mismo, aprehendiendo desde qué lugar se definen como tales y de qué manera lo hacen.

Consideramos que los trabajadores se definen como tales en primera instancia porque comparten un ámbito común de trabajo, el cual los reúne al mismo tiempo que pone en contacto ciertas aptitudes o saberes compartidos, ciertas formas de “hacer” y “ser” en el trabajo (Margel; 2001)

En este sentido el análisis de las identidades se centra en una serie de conceptualizaciones que creemos dan sentido y articulan a las mismas, en primer lugar la *Socialización profesional* -analizada desde sus dos ámbitos principales de generación: la fábrica y la comunidad- y en segunda instancia las *alteridades problemáticas* -las cuales son reconocidas en los de “afuera” y los jóvenes-

SOCIALIZACIÓN PROFESIONAL

Esta dimensión nos refiere a las percepciones que los trabajadores tienen respecto de aquellos espacios donde se construyen y adquieren las formas específicas de saber ser y hacer en el trabajo.

Nos movemos así entre elementos que vinculan a las identidades profesionales con un ámbito específico de generación –el trabajo- y en una temporalidad determinada.

Siguiendo el relato de los trabajadores entrevistados, hemos reconocido dos ámbitos principales de construcción de dichas formas de ser y hacer en el trabajo, los mismos son la fábrica y la comunidad.

La fábrica: “Mi segunda casa”

Los trabajadores saben sobre su trabajo y aprenden en el acto de realización, conocen a través de la experiencia y de los otros compañeros, agentes claves para la transmisión de saberes y comportamientos. La fábrica se ha tornado así en un ámbito conocido y familiar, uno donde el trabajador no solo ejecuta el acto de producción sino que se construye y resignifica en proceso, un ámbito de encuentro con las alteridades –

tanto problemáticas como no- que dotan de significado dichas acciones y desde el cual el trabajador construye su historicidad, la cual es expresada desde lo más sentido de su discurso, en él se reconocieron específicamente tres dimensiones elaboradas como fundamentales en su recorrido biográfico dentro de la empresa. Ellas son: el ingreso a la organización, las formas de “aprender” a trabajar y la carrera laboral desarrollada en la empresa.

El ingreso a la fábrica

El ingreso a la fábrica representa para muchos de los trabajadores su primer contacto con el mundo del trabajo -y para varios también el único-, éste se produce a temprana edad, por lo que el impacto que ocasiona en el conjunto de sus vidas es de gran trascendencia y se relaciona principalmente con el significado atado a la independencia y estabilidad económica.

La modalidad de ingreso también es interesante ya que muchos de ellos lo hacen en la adolescencia a través del trabajo zafral⁷ y como forma de ganar dinero en las vacaciones de verano. Así se conjugan valores, costumbres y tradiciones tanto locales como organizacionales, donde se exalta el culto al trabajo digno y a la ética del sacrificio individual como medio para lograr el progreso personal, económico y social.

“En la fábrica y bueno, porque ya quería como independizarme, tener mis propios ingresos y, y hace ya 3 años va a hacer, que estoy ahí en la fábrica (...) Primero empecé zafral... bueno después pasé al tema de todo promociones... (Entrevista n° 17)

“Bueno mirá, te cuento, empecé como a los 12 años a trabajar y en la época zafral, antes como nos permitían trabajar de chicos vamos a decir, entonces nosotros como que nos incentivaba el hecho de poder comprarnos las cosas para el liceo, digo, y poder tener algún peso para nosotros, entonces bueno ¡está! Ahí empecé a trabajar incentivada por eso...” (Reentrevista n° 1)

“Ah... y ta, digo, empecé así en zafras viste, a los 13 años (risas) re chica si... y este... y ta después a los 18 quede efectiva...” (Entrevista n° 13)

“Bueno, el por que, por necesidad... y entré en zafra, dos zafras y la tercera me llamaron y ya hace 18 años que estoy trabajando efectiva, y espero jubilarme...” (Reentrevista n° 3)

⁷ La llamada “Zafra de verano” se realiza entre Enero y Febrero de cada año, con motivo del pelado y picado de la fruta de estación (principalmente durazno) que ingresa a la empresa para ser procesada en pulpa. Es ocasión de ingreso temporal de trabajadores jóvenes (14 a 17 años), principalmente aquellos que aún cursan sus estudios secundarios.

“Eh... empecé en la fábrica haciendo zafras, zafras de durazno (...) Este... si seguí haciendo zafras, eh, era solo los veranos y después este... dejé de estudiar y... hice zafras todo un año y me dijeron para quedar efectivo y, y quedé...” (Entrevista n° 12)

Vemos en este caso que como fuente de significado para el trabajador, el ingreso a la fábrica se vincula fuertemente a los beneficios económicos obtenidos por realizar un trabajo estacional tanto como al carácter local de los trabajadores y a su conocimiento dentro de la sociedad -lo cual facilita su valuación como personas aptas para el trabajo- De esta manera se devela la existencia implícita de un importante método de control organizacional, donde los procesos de selección del personal no son técnicos ni se basan en el estudio del trabajador como portador de cualidades objetivas – calificaciones, nivel educativo formal...- sino que se explotan recursos informales y se privilegian las características individuales-comportamentales, apuntando a la selección de personal dócil, proclive a someterse a los métodos de control de la organización y comprometidos en la persecución de sus fines y metas.

“...yo lo que también noto es que, eh... si bien los, el requerimiento para ingresar no es muy exigente porque más que nada miran el tipo de persona que, que sos y en base a eso bueno, si les sirve la clase de persona que sos bueno, ellos mismos te capacitan o te van buscando ahí un perfil...” (Entrevista n° 8)

Para los trabajadores también es determinante el hecho de obtener una retribución por las tareas realizadas, ya que se conjugan en ella sentimientos de seguridad y estabilidad junto con el de responsabilidad y rendimiento, es decir se reúnen en la paga significados relacionados al cumplimiento de derechos tanto como de obligaciones.

“...tampoco quiero abandonar ese trabajo porque gano más que haciendo otra cosa y gano bastante más porque trabajo por destajo (...) si ellos son responsables para pagarnos un sueldo yo siento que yo tengo que tener responsabilidad con ellos también, viste ya te digo, yo defendiendo todos mis derechos todo, y peleo por lo que sea pero también les reconozco las cosas que tenemos que hacer, que tenemos que cumplir nosotros...” (Reentrevista n° 4)

“...pero bueno, ahora estoy conforme porque... por el tema económico me sirve, y sigo estudiando (...) se que tengo el respaldo de tener un trabajo que

se que, que es un trabajo seguro y que, que ta (...) no estoy haciendo changas ni nada de eso, estoy fijo ahí no, no estoy tampoco con un contrato, estoy trabajando efectivo ahí... (Reentrevista n° 2)

"...necesitas que a vos te entre cierto dinero por mes, y de repente si vos tee... lanzas a otra cosa, o como yo en el caso que tenía posibilidades de seguir con mi verdulería, acá que tenía instalada en casa, y hubiera podido... pero era muy difícil porque yo no tenía un ingreso eh... digo, me defendía, pero nada más no... y yo necesitaba contar con cierto dinero para criar a los chiquilines que estaban solos, entonces ta... me servía más este, tener algo seguro..." (Reentrevista n° 1)

El saber profesional: aprendizaje colectivo

Como señalamos anteriormente el saber profesional se compone de un "saber hacer" y un "saber ser" en el cual se asocian tanto los conocimientos para la realización específica de tareas como las formas de comportarse y actuar in situ. En su conjugación observamos que, tales saberes han sido adquiridos principalmente por la experiencia en el cargo y por la enseñanza de unos trabajadores sobre otros -casi siempre de aquellos con mayor experiencia sobre quienes se inician al trabajo-, de esta manera se socializan tanto como se resignifican modos de trabajar, de comportarse y de relacionarse correctamente con los demás.

En las palabras de estas trabajadoras apreciamos como se aprende a trabajar, es decir, como se adquiere el saber hacer:

"En las tareas de trabajo, cuando entran nuevas también se les va explicando... lo que tienen que hacer y como lo tienen que hacer y todo lo demás..." (Entrevista n° 7)

"...y ahí fui aprendiendo, aprendí todo, aprendí todo ahí adentro, la parte de, de... la parte de laboratorio aprendí todo, la parte técnica, es decir somos un departamento técnico..." (Entrevista n° 5)

"Digo yo empecé... cuando entré a la fábrica empecé como ayudante de dulcero, yy... todo lo que aprendí de ayudante de dulcero me lo fueron ayudando mis compañeros... y al tener una buena relación se hace más eh... yo que se, el día es, es... cuando te enseñan algo es mejor digo, tratar con quién te trata mejor ahí también (...) me fueron enseñando mis compañeros, y ta, y aprendí en, en un tiempo ya aprendí..." (Reentrevista n° 2)

El saber hacer que los trabajadores sostienen es uno donde si bien se ven implicadas instancias de encuentro, diálogo y generación de ideas, el mismo es estable,

conocido y reproducido. Obviamente ésto no es así para todos los trabajadores sino para la mayoría de ellos quienes expresan ya saber todo lo necesario o que en relación a lo que hacen no necesitan “aprender” más; específicamente nos referimos a aquellos sectores donde el trabajo es más mecánico y/o rutinario, tal es el caso de los sectores de embazado, lavadero y producción.

Además, los entrevistados se expresaron sobre el aprender en el trabajo en valoración de dos cuestiones; por un lado, las posibles instancias de capacitaciones formales -cursillos, charlas, reuniones- y, por el otro, la posibilidad de ascenso dentro de la organización:

“No se necesidad... pero digo con lo que yo se me, para trabajar ahí, me alcanza y me sobra, aparte digo se va aprendiendo algo a medida que vas trabajando y eso...” (Entrevista n° 2)

“... y yo que se, como que nosotros no tenemos muchas cosas ahí para aprender porque como es lavar nomás, como que no, no, no tengo mucho para, muchas cosas más para capacitarme, si me gustaría progresar otras, hacer otras cosas... porque yo he hecho otros cursos y otras cosas que me gustaría aplicarlos ahí no, eh... avanzar ahí en mi trabajo, que me dieran otro lugar no... pero hasta ahora no...” (Entrevista n° 13)

“...que te den una capacitación pero para a su vez vos formarte y a su vez poder avanzar, ahora si siempre estás estancado en el mismo lugar ta, te formas y conoces más pero, a veces... que capaciten con... para fomentar una, yo que se un avance un... no ascenso, no se como explicarlo...” (Entrevista n° 17)

“...uno trabaja pero siempre pensando en crecer... y... a mi no me gusta estar estancado así... yo lo digo por mi, no es porque, que sea malo el trabajo ni nada de eso, es por lo que me gusta nomás... y ¡ta!...” (Reentrevista n° 2)

Por tanto, nos encontramos ante un saber hacer aprendido en la tarea y en relación a otros quienes lo transmiten, es ineludible la importancia subjetiva asignada en referencia al primer trabajo y a los conocimientos allí emanados, pero éstos son de un tipo “sencillo”, movilizandolos sentimientos de desvalorización y tedio. No concebimos, entonces, la existencia de un sentimiento de orgullo compartido o similar respecto al conocimiento derivado del trabajo, pero de todas formas este sentimiento es diferenciado entre los trabajadores a relación de su experiencia y años de trabajo. Mientras los trabajadores más antiguos sostienen que aunque las tareas sean mecánicas y físicamente agotadoras ellas hacen que las horas de trabajo se pasen con mayor

celeridad, los trabajadores más jóvenes reconocen sentirse hastiados como “estancados”, lo cual repercute obviamente en su decisión de continuar trabajando -o no- en la empresa –aunque debe aclararse que el nivel de rotación de trabajadores no es alto, y que para todos los trabajadores jóvenes entrevistados su situación “transitoria” de trabajo se ha tomado en períodos medianamente extensos de 5 o más años de trabajo-

Como los sentimientos respecto a los saberes adquiridos en el trabajo no son compartidos homogéneamente por todos los trabajadores entrevistados, éstos también dependen del sector de trabajo y del tipo de tarea que desarrollan, por ejemplo en los sectores de laboratorio y administración se expresó utilizar la creatividad o –en menor medida- el ingenio en la producción, lo cual moviliza sentimientos de motivación y/o realización, dejando entrever además la importancia que en dicho proceso de reconocimiento asumen las calificaciones.

“Me lo va exigiendo, me va exigiendo aprender... me va exigiendo aprender porque yo tengo que probar nuevos productos por ejemplo, por decirte algo un espesante nuevo, entonces yo tengo que estar aprendiendo (...) aparte al desarrollar nuevos productos siempre estas aprendiendo algo diferente, siempre estás inventando algo viste, obviamente que es lo, es la propuesta de ellos que quieren tal cosa, entonces yo después tengo que elaborar para llegar a tal (...) la salsa de chocolate por ejemplo ta, es invención mía y del dueño...” (Reentrevista nº 1)

“Si ni que hablar, eh yo, estoy... quiero más bien, lo estoy buscando yo por mi lado... tratando de buscar algún curso o algo dentro de lo que yo hago, que es muy difícil porque no hay como cursos de lo que es la parte de stock eehh, un stock es muy algo muy personal de la empresa y como que cada empresa lo maneja a su manera, entonces como que es difícil que haya algo para eso, pero... eh si, buscándolo por mi parte, no por, no por la empresa...” (Entrevista nº 10)

Por otra parte, al referirnos al concepto de socialización profesional en la fábrica, el mismo se corresponde además con la adquisición de formas de saber ser en el trabajo, es decir, formas comportamentales, gestos, actitudes, discursos y hasta códigos compartidos por los trabajadores. Observamos que este tipo de características van de la mano del compañerismo y de una fuerte valoración del trabajo en equipo, se combinan así una serie de cualidades tanto personales como relacionales. Entre los comportamientos esperados en cada trabajador se señalaron principalmente el ser tranquilo, paciente, compañero, responsable, poder resolver problemas, tener códigos, etc... actitudes que así dispuestas refieren a una visión colectiva del trabajo, al trabajo

como actividad de colaboración y coordinación, como traba de relaciones y actividad colectiva de producción.

“...tenes que ser más abierto digo, relacionarte bien con la gente, se ha formado un grupo lindo que ta, que tratamos de mantener y bueno, el que se suma se tiene que unir a nosotros y sino ta no, no va porque mucho... somos cinco, estamos trabajando todo el día juntas, entonces tampoco te podes llevar mal, digo...” (Reentrevista n° 1)

“...que vos tratas de que en tu sector siga adelante, tratas de solucionar los problemas sin buscar ayuda viste, es una línea, como yo tengo una línea rápida entonces no podes demorarte mucho, entonces en el momento vos tenes que tratar de buscar la solución vos antes de ir a buscar a mantenimiento a un mecánico o antes de ir a... o a un encargado para que te llame a mantenimiento, entonces viste, todas esas cosas las hacemos nosotras...” (Reentrevista n° 3)

“Que en si, el ambiente de una fábrica, no es el más, el más lindo pero... el sector nuestro en si, es un sector muy... de muchos compañeros porque nos conocemos de muchos años y... y además que, algunos tenemos parentesco también (...) es bueno trabajar en un buen ambiente... porque si fuera un ambiente que, que no tuvieras mucho trato con las personas y eso no, no se harían tan, las cosas no saldrian bien tampoco porque, sería todo medio a los ponchazos así nomás...” (Reentrevista n° 2)

“...yo lo hablo, lo hablas y está digo, hablando todo tiene solución y tenes que ser tolerante, también ¿viste?, eso es muy importante, tolerante y... y ta, y tratar de estar... yo trato de estar siempre bien, y llevarme todos con... no discutir con nadie pero bueno está...” (Reentrevista n° 1)

Aquí nuevamente vemos una fuerte distinción en función de los sectores en donde se desarrolla el trabajo, así como también del tipo de actitudes que se “aprenden”, entre ellas podemos identificar actitudes esperadas como positivas o correctas y aquellas que no -vicios de trabajo-

“...por... te sale algo mal y sabes que te van a ayudar a o a arreglarlo, no, no van a ir a decir “mira hicieron las cosas mal” o así, no, no van a... hay, hay códigos también entre los, entre... en el trabajo... y hay sectores del trabajo, de la, del... de la fábrica que no tienen esos códigos, que están esperando que uno se equivoque para ir a contar que hizo las cosas mal o algo... y acá no, el lugar donde estoy es diferente...” (Reentrevista n° 2)

“...las mujeres viste más que nada, las de mi sector capaz que los otros no son tan así, tienen como un solo tema viste, que es ocuparse de los demás, que no me interesa a mi, ¡no!, quiero estar lejos de eso porque te cansas en el

trabajo y encima que te cansan ellas, ¡chau!, no, entonces ta... ” (Reentrevista nº 3)

Carrera laboral: pasado, presente y futuro

Como señalamos más arriba, el ingreso a la fábrica suele producirse a temprana edad, por lo que es común observar que los trabajadores de edad adulta acumulan una gran cantidad de años de trabajo en la organización, configuran en este sentido carreras profesionales cerradas, iniciadas y probablemente también finalizadas dentro de la misma organización.

Entre el conjunto de los trabajadores la percepción más difundida es aquella que se relaciona con el trabajo sacrificado, con la variedad de tareas por las que transitan antes de ocupar su cargo actual –el cual suele mantenerse constante- y con las posibilidades que observan en la organización a futuro –posibilidades de ascenso o no- las cuales son percibidas además desde su doble carácter, es decir como instancia gestionada individualmente pero también como factor incontrolable ya que descansa en una decisión de los altos mandos.

Reflexionando respecto de estas cuestiones, los trabajadores expresaron una heterogeneidad de situaciones tanto como de sentimientos derivados de ellas. En un principio retomando aquellas situaciones en que los trabajadores manifiestan una visión un tanto más semejante, encontramos que muchos de ellos han rotado por varias tareas dentro de la organización, pero se reconoce –principalmente por los trabajadores más antiguos- que antes el trabajo era aún más duro y sacrificado. Una trabajadora nos explicaba que:

“Siempre ayudante vamos a decir de, de otras tareas vamos a decir, ahora si estoy ahí digo de, de embazadora... y soy la responsable del grupo, de todo el grupo vamos a decir, soy la responsable yo, este... en una palabra encargada (...) para nosotros digo hubo mucho cambio en el aspecto de, de... que antes trabajábamos más, vamos a decir, más forzoso era el trabajo, y ahora como que vamos más (...)hay cosas, trabajo que antes los hacíamos nosotros que ahora lo hacen los varones... viste que en eso hemos mejorado nosotras, vamos a decir, las mujeres hemos mejorado en ese sentido...” (Entrevista nº 9)

Otros trabajadores comentaron con referencia a la situación de trabajo actual:

“... ahora estoy... soy dulcero, trabajo en la elaboración y antes... tuve que aprender, pasé por muchos puestos (...) embazar y acarreo de cosas y... no se trabajar con la materia prima (...) ahora hago dulce, hace años que soy dulcero (...) Si cuando arranqué... era todo mucho más, más manual a fuerza, ahora es todo a botones, es casi todo automático...” (Entrevista nº 6)

“...se trabaja mejor... se trabaja, en el trabajo se va mejorando, se va facilitando también con las comodidades en el trabajo...” (Entrevista nº 16)

Analizando el sentido de rotación en las tareas desarrolladas se nos abre la incógnita respecto de si existe una identificación del trabajador con aquello que hace, con la idea de que eso es lo mejor que sabe hacer o en lo que se siente más calificado, tampoco aquí encontramos un punto de concordancia entre los trabajadores, hecho que de cierta forma se condice con la situación global que hemos apreciado y que tiende a cuestionar la construcción de una identidad colectiva en detrimento de una identidad de empresa o de mercado. En algunos casos se expresó:

“...si tuviera que trabajar en algún otro lado ahora... me costaría muchísimo, lo haría por supuesto porque tengo que seguir trabajando, pero me cuesta horrible... me costaría horrible...” (Reentrevista nº 3)

Mientras que en otros la situación es completamente opuesta:

“[Hago] de todo un poco, como la mayoría del personal que está allí adentro, parte de embazado, parte de administración, lo que toca según el día...” (Entrevista nº 15)

“...en si el trabajo no me gusta... no me gustaba porque estudié otras cosas yo, que no, que no tienen nada que ver con trabajar en una fábrica...” (Reentrevista nº 2)

Por otra parte, se torna un punto conflictivo dentro de la organización el tema de los ascensos -los cuales son ciertamente limitados- En primer lugar es claro que debe existir un interés personal por ascender de cargo –varios de los trabajadores sostienen no desearlo-, pero por otra parte se concibe que para algunos trabajadores es esencialmente ese interés el que posibilita efectivamente el ascenso de cargo, mientras que para otros, más allá de que el factor individual es importante, el papel decisivo se encuentra en las “oportunidades” que la empresa decide brindar:

“...yo por motivos de, para poder crecer tá, hice... bachillerato administrativo, después también hice un curso privado en administración para poder completar, para poder tener algo para... que me dieran la misma posibilidad (...) [Así que ¿posibilidades de ascenso dentro de la fábrica hay?] Si. Hay y... es buscarlas nada más...” (Entrevista nº 10)

“Creo que en este momento ahí dentro de la fábrica va en... individualmente, lo que vos te propongas, la viste... está medio difícil en cuanto a que te valoren mucho pero...” (Entrevista nº 17)

En cuanto a aquellos trabajadores que consideran que la empresa es la encargada de brindarles la “oportunidad” de ascender, se comprendió que las mismas se encuentran atadas a sentimientos de desvalorización e incluso negación de las mismas:

“... ahí siempre asciende el que no es bueno compañero, el que, viste, ascienden, siempre ascendés por mal lado viste, no por un buen lugar... los que tienen buenas intenciones no, o me parece a mi no se, que no ascienden ahí... ascienden los otros, que no quiere decir que no tengan estudios también, pero por ahí hay gente con, que es bien con los demás y que tiene estudios pero como que está siempre en el mismo lugar...” (Entrevista nº 3)

“...en realidad son ellos los que deciden dar oportunidades o no... a lo mejor hay gente que se las merecería y no se las dan y... digo, pero eso lo deciden ellos, eh yo como te dije antes, soy muy consciente que tengo una familia, que tengo que trabajar y me voy adaptando a las circunstancias y a lo que me sirve en el momento, ni que hablar que a lo mejor me gustaría otro tipo de trabajo ¿no?, pero ... hoy por hoy es lo que me sirve y de lo que puedo vivir y... estoy conforme con eso...” (Entrevista nº 15)

Por último y relacionado con las posibilidades de ascenso en el trabajo, se pudo observar que además éstas tienen para los trabajadores un referente objetivo: la estructura escalafonaria presente en la organización, debido a la cual los trabajadores experimentan una sensación de tope o freno.

“... lo que vos podes subir, es, es de categoría y vas aumentando el sueldo pero... siempre vas a tener que trabajar, digo la parte que estoy yo, está el encargado y estamos nosotros trabajando nomás... y por todos los sectores es lo mismo, si estás en el embazado, lo máximo es maquinista, si estás en producción es dulcero, y ta, es un escalón nada más, no hay mucho para... para aumentar...” (Entrevista nº 2)

“Y más de dulcero no, porque después ya encargado es la única cosa pero... es muy difícil porque hay gente que tiene más años dentro de la fábrica (...)

Y... y como que... el tope, ya está en el tope ahí ya, más de eso creo que no... que no voy a ascender nunca... ” (Entrevista nº 4)

Las percepciones que generan dichos “topes” en el conjunto de los trabajadores no son idénticas, varían claramente respecto de la edad de aquellos en tanto que condicionan sus expectativas a futuro –principalmente sus pretensiones de continuar o no trabajando dentro de la empresa-. Así mientras la mayoría de los trabajadores jóvenes visualizan un futuro profesional ajeno a la empresa, los de mayor edad y años de trabajo demuestran una actitud de resignación o conformismo.

En cuanto a los trabajadores jóvenes, ellos expresaron que:

“...además que... en otros trabajos tenes más, más... es otra manera de conocer gente para ir... o podes cambiar de trabajo para mejorar y eso, pero ahí no conoces a nadie... siempre estás en un trabajo que es re, re monótono así, es siempre lo mismo...” (Reentrevista nº 2)

“Deseo algún día, no se... más por un tema mío de... yo que se, porque en si el trabajo no es malo, en el tema económico no es malo tampoco... te conoces a todo el mundo, yo que me llevo bien con todos viste, estoy cómoda, me queda cerca... pero si, me gustaría algo mejor ¿no?...” (Entrevista nº 17)

Incluso aquellos trabajadores jóvenes que valúan positivamente su puesto de trabajo, a futuro sostienen que:

“...va a depender de lo que yo crezca y de, y de la fábrica lo que me pueda ofrecer no, pero... estoy muy conforme con lo que estoy haciendo, estoy... siento que estoy en una etapa de crecimiento, así que, me, me veo con mucho tiempo ahí, no se si para toda la vida, pero si con, con mucho tiempo...” (Entrevista nº 8)

“...siempre, si llega a salir algo mejor, que sea para mejorar para uno... ni, ni que hablar que, que uno también va a dejar de lado, por más que te hayan ayudado lo que sea, pero uno también busca la conveniencia de uno, pero dentro de lo que sea, si puedo seguir creciendo y todo eso si, no va a haber, por el momento no tengo ninguna mira de, de dejarlo...” (Entrevista nº 10)

Y entre los trabajadores más antiguos se sostiene que:

“No, no. Me parece que no, digo yo ya con la edad que tengo como que no... que ta digo ta, no creo digo que, que vaya a llegar a más tampoco ya de lo que estoy viste...” (Entrevista nº 9)

“Si que vayan pasando los años nada más, no me veo, no me veo, no, no, ya te digo soy una persona muy, no, no... capaz que es por comodidad o por miedo, cobarde, no se, toda esa mezcla junta pero no, quietita ahí donde estoy en ese rinconcito, ta...” (Reentrevista nº 3)

“...si, ya con la edad que tengo no cambiaría, no, porque lo tengo a un paso de mi casa, me siento cómoda trabajando, no tengo problema...” (Entrevista nº 5)

Cabe aquí hacer un último cuestionamiento, en el entendido de lograr comprender cuales serán los sentimientos movilizados que mitigan a aquellos más desventajosos. Básica y principalmente se han expresado a la seguridad y estabilidad del puesto de trabajo como los factores más apreciados, pero también la comodidad y cercanía geográfica, y el trabajar en un lugar conocido y emocionalmente aprehendido – más allá de cualquier diferencia etarea el valor de la estabilidad se descubre como esencial al momento de sopesar las decisiones de continuidad en la empresa.

El pueblo: “acá nos conocemos todos”

El diario vivir de la fábrica y de los trabajadores está íntimamente ligado a la vida y a la historia del pueblo, a su dinámica, sus tradiciones y valores. Como hemos señalado en el capítulo 4 de la presente monografía, inicialmente fundada como una colonia agrícola de inmigrantes piemonteses, La Paz enraíza sus más profundos significados colectivos en el cotidiano sentir y vivir de un pasado y unas tradiciones constantemente reproducidas y resignificadas a la luz de los tiempos actuales. Puede comprenderse así el porque de la importancia otorgada en el plano local al trabajo, la dinámica del pueblo se construye en base a su culto, y se elabora un estilo de vida honrado y austero. Por tanto muchas de las características presentes en la comunidad claramente se reflejan en la organización del trabajo dentro de la fábrica.

Conversando con los trabajadores pudimos descubrir que, entre aquellas características que impactan en el “ser” trabajador de la fábrica, las que lo hacen con más fuerza en el imaginario colectivo son las relacionadas con la movilización y conformación de sindicatos, con la dinámica económica y con el carácter local de los dueños de la empresa.

Una organización obrera “diferente”: Sindicatos

Sondeando aquellas situaciones relacionadas a la forma de organización y movilización del colectivo de los trabajadores, descubrimos que la misma es una de tipo informal, específica ante cada situación- problema y en la cual se exagera la idea de que siempre es posible encontrar una solución óptima para ambas partes.

Específicamente se defendió la idea de que si bien existen problemas o situaciones que hacen necesaria la intervención de los trabajadores, su movilización conjunta y exteriorización de sus puntos de vista, los mismos no son de “tan” difícil solución como para llegar al “extremo” de configurar una organización sindical.

En el fondo estas cuestiones ahondan en un continuo movimiento entre referencias individuales y colectivas. Específicamente refieren a la imposibilidad de construcción de una identidad obrera fuerte, ya que entre los trabajadores prima una lógica local, que dilata al mismo tiempo que escinde cualquier tipo de solidaridad colectiva o de clase, posicionando al trabajador en una acción con lógica profundamente individual, y solo utilitariamente colectiva. Los trabajadores lo son así de esa empresa específica, imposibilitados de concebirse en escenarios más amplios como un colectivo solidario y unido. En este sentido también interviene –como analizaremos más adelante– la configuración de relaciones paternalistas de trabajo.

Algunos trabajadores nos dijeron que:

“Se hizo, se llegó a un acuerdo sin, a nadie le pasó por a cabeza ni parar ni hacer viste, ni hacer una huelga ni, ni como, como es común ahora no, ni formar un gremio no nada, se habló primero entre, entre el grupo, entre cada sector de la fábrica, se habló entre compañeros y se decidió hablar directamente con los dueños, ni con los encargados ni nada, directamente con los dueños... y bueno, tuvimos un buen resultado hablando bien... sin, sin parar de trabajar, digo, haciendo las cosas bien nos entendimos bien y tuvimos una respuesta rápida también...” (Entrevista n° 12)

“...yo me se defender sola así, capaz que no, capaz que me equivoco y en algunas otras cosas si se los necesite pero yo siento que no, siento que así estamos bien y que me se defender sola y no me gusta darle de comer a nadie para que me hagan saltar por pavadas, porque es lo que yo siento que hacen los sindicatos, si bien yo soy de izquierda a morir, a morir, a morir ehhh... no, pienso que el sindicato no...” (Reentrevista n° 4)

“Nos reunimos con el encargado del sector, y con laa... química farmacéutica que es la directora de todo viste... y ahí bueno, ahí exponemos lo que nos parece a nosotros, lo que les parece a ellos, y ahí llega, siempre llegamos a una solución viste, de ambos lados...” (Reentrevista n° 3)

Incluso algunos trabajadores se animan a sostener que:

“...la gente vieja de la fábrica, la gente que está, que trabaja de hace más de quince años, porque hay muchos (...) pero la gente de, de esa de muchos años no apoyaría ninguno al sindicato viste, no porque no por decir no tenemos problemas, sino porque no, un sindicato lo ven como algo, haciéndole un mal a la fábrica, entonces aunque no sean unos loros, no, no lo haría nadie no, es gente muy cerrada...” (Reentrevista n° 4)

Claramente se observa que, aunque los trabajadores sostengan puntos de vista encontrados con la directiva de la empresa, éstos son apreciados desde una perspectiva de concordancia y acuerdo, así muchas de las características que se visualizan en la organización social se rastrean también en la organización del trabajo dentro de la empresa, posibilitando un proceso de fidelización que –ya latente en la comunidad– apega y compromete al trabajador en la organización –principalmente a aquellos de mayor antigüedad. Así la natural y esperable oposición de intereses entre trabajadores-empresarios es constantemente mitigada ante la concepción de que siempre es posible lograr consensos entre las partes, de esta forma los trabajadores se reconocen como grupo específico solo ante la situación objetiva de dependencia económica, pero imposibilitados de movilizarse ideológicamente.

Los dueños: “los conozco de toda la vida”

Otra de las dimensiones que impacta fuertemente en la construcción de la identidad de los trabajadores apunta al carácter local de los propietarios de la empresa, una empresa familiar desde sus inicios, en la cual han transitado varias generaciones de trabajo. El impacto de tal situación es fuertemente sentida por el conjunto de los trabajadores, e influye en la generación de subjetividades de variadas formas, principalmente en el sentido que limita la generación de una identidad obrera confrontacionista, contestataria... y moldea junto con las situaciones ya descritas un tipo de identidad fidelizada, fuertemente influida por dinámicas culturales y sociales.

Algunos de los trabajadores relataron que:

“Y yo los conozco de muy chica, digo a los dueños, son como... personas que las tengo incluidas en mi vida, vamos a decir porque yo los vi criarse a los chiquilines, ponele que hoy por hoy, con el dueño siempre tuve una relación buena porque era muy amigo de mi padre...” (Entrevista n° 1)

“...son como patronos son excelentes, eh... yo tuve un accidente ahí adentro y ellos me ayudaron muchísimo, no tengo palabras para agradecerles todo lo que han hecho por mí ahí...” (Entrevista n° 7)

“Y los dueños si los conocía si de antes ya, desde chico los conocía y... no, la relación es buena...” (Entrevista n° 16)

Por tanto, es un tema sensible en la conformación de un “ethos” obrero la dinámica y las vivencias derivadas de la vida en comunidad, de las relaciones que en ella se construyen y de las situaciones que en ella acaecen.

EN REFERENCIA A “LOS OTROS”: LAS ALTERIDADES PROBLEMÁTICAS

Como en otras dimensiones de la vida en sociedad, las construcciones identitarias se sostienen no solo ante lo semejante, sino también frente aquello que no lo es, frente a lo dispar, lo diferente y/o problemático.

Siguiendo el relato de los trabajadores entrevistados se desprende que dichas alteridades se localizan en la inclusión a la empresa de personas que no residen en la localidad y de individuos jóvenes y con mayores niveles de educación formal.

Los otros, los de afuera.

Si continuamos la lógica con la que veníamos comprendiendo las dimensiones anteriormente analizadas, se descubre que en cuanto ellas articulan positivamente a los trabajadores entre si, existen las que lo hacen en sentido contrario.

Así como es esencial la identificación con quienes residen en la misma comunidad también lo es la no identificación o la caracterización de desiguales que recae sobre aquellos que lo hacen en otras localidades del departamento. De esta forma se nos ratifica la idea de lo local, lo comunitario, como dimensión de gran importancia en la construcción de las subjetividades obreras.

La distinción se da en todo sentido, sea con connotaciones negativas o tan solo como demostración de quienes no son “del pueblo”, los que son desconocidos:

“...después dos chiquilines que son de Rosario, pero viste, que son jóvenes son los que, ahora hace como dos años o tres que están conmigo viste, pero después el resto si nos conocemos todos, tal vez por eso también nos llevamos viste...” (Reentrevista n° 3)

“...algunos los conocía del pueblo, eh por el trabajo (...) y ahora hace algunos años se integró gente nueva que viene de... de Rosario, de Juan Lacaze y nos vamos conociendo a medida que trabajamos juntos...” (Entrevista n° 15)

“...hay gente que, acá viste gente de Rosario que, tengo un compañero que es muy quejoso, de los que se queja desde el encargado menor hasta la DGI pasando por BPS, por el encargado mayor, por el dueño, por todos viste, y eso me parece que es el extremo de la queja ya porque es una persona que se nota que él no quiere trabajar y quiere ganar mucho, y eso es así tenes que trabajar para hacer las cosas...” (Reentrevista n° 4)

Visto desde la óptica de los trabajadores entrevistados, quienes vienen “de afuera” al no compartir los valores de culto al trabajo tan exacerbados en la comunidad y en cambio manejar un sistema de normas y valores particulares, son caracterizados como quejosos, incluso vagos, por lo que su inclusión al ambiente laboral resulta en una alteridad problemática, una con la que se debe convivir diariamente.

Los Jóvenes:

El ingreso de jóvenes a la fábrica se concibe como un elemento que segmenta a los trabajadores y los coloca a diferentes niveles dentro del imaginario colectivo, es común escuchar repetidamente hablar de los “viejos” como aquellos trabajadores que acumulan más de 15 o 20 años de trabajo en la organización. Ellos son presentados con un elevado status social, donde se los reconoce y privilegia tanto por parte de los empresarios como de sus pares.

Esta situación nos remite a indagar de fondo en el “tipo” de identidad movilizada, aquí concebimos una ruptura etarea en el sentido en que probablemente la responsabilidad es visualizada en relación a la identidad de empresa -aquella más conservadora y adaptada a los fines y propósitos de la organización- en tanto que la irresponsabilidad de los trabajadores más jóvenes se configura en relación de una identidad de mercado -aquél en donde los trabajadores más jóvenes se ven incluidos-, la identidad de los más jóvenes es así estigmatizada y problematizada por sus pares de mayor edad.

“... de los cuando yo entré que son los viejos que les llamamos nosotros... esos están todos, y yo soy uno de los viejos...” (Entrevista n° 6)

En oposición a los “viejos”, los trabajadores jóvenes presentan características desiguales, algunas cargadas de connotaciones negativas –como por ejemplo la irresponsabilidad- otras solo diferentes o transformadoras –mayor niveles de educación formal, expectativas a futuro, desarrollo profesional...- , claramente notamos en esta dimensión la colación de pautas de conducta y valores derivados de la vida moderna y como las mismas impactan en la generación de subjetividades en los individuos más jóvenes de la sociedad.

Los irresponsables

Algunos de los trabajadores entrevistados enfatizaron sustantivamente la idea de que, los trabajadores jóvenes no trabajan de la forma en que sería esperable que lo hicieran y por tanto se los carga de connotaciones negativas. Más allá de que ellos también son considerados como pares, como obreros, se los coloca en una posición de recelo y de constante puesta a prueba.

“Para empezar mucha gente joven, irresponsable... que hacen cualquier cosa, no le prestan atención a lo que están haciendo, nada que ver con los años anteriores...” (Entrevista n° 14)

“... los de antes son intachables como empleados, los de ahora ya dejan mucho que desear, los nuevos empleados, y como que los de antes si tienen la camiseta puesta (...) siento que los empleados de ahora como que si como que dejan mucho que desear, ellos si no tienen que venir si no quieren venir un día no vienen y faltan y... viste y, y me parece, yo siento que no es así viste, no es porque el lunes no tengo ganas de ir y no voy...” (Reentrevista n° 4)

Mayor educación formal

En la actualidad la mayoría de los trabajadores que ingresan a la fábrica poseen en comparación con sus pares de mayor edad, niveles más altos de educación formal, no queda claro si ello se debe a algún tipo de política de reclutamiento de personal implementada por la organización, o a una característica más global que se inserta dentro de la comunidad misma.

La diferenciación de trabajadores en función a sus niveles de educación formal es visualizada tanto desde la presentación que de ello hacen los trabajadores jóvenes –se definen en relación a los estudios que han cursado- como desde la apreciación producida en sus compañeros.

“...yo me he arrepentido tanto, viste que te dije que hice un año de, y ahora yo lo pienso y dije, ya podría estar recibida por más que no me gustara eso y ya era un título pero...” (Entrevista n° 17)

“...hice tres magisterio años en la UTU, hice electromecánica, eso fue lo que... con eso entré...” (Entrevista n° 2)

“Si tengo Bachillerato tecnológico agrario y tengo... soy técnico agropecuario...” (Entrevista n° 4)

Así al poseer los trabajadores jóvenes niveles más altos de educación formal, se los posiciona de manera “ventajosa” tanto dentro de la organización como en el mercado laboral en general. Sus perspectivas a futuro y los significados atados a su desarrollo personal y profesional se transforman, y esto es sensiblemente sentido dentro de la organización, tanto desde los mismos trabajadores, quienes sostienen querer para si mismos un “futuro diferente”, como para los trabajadores adultos que deben convivir en una situación de trabajo cambiante, con compañeros que sienten y aprehenden al trabajo de una forma para ellos desconocida.

De todas formas, mientras los jóvenes poseen estudios, los “viejos” conservan un bastión de poder substancial en la organización: la experiencia y el conocimiento derivado de ella:

“...generalmente es personal capacitado, que ya vienen por ejemplo técnicos lecheros o así, igualmente la capacitación la haces, nos incluimos todos, todo el personal de laboratorio porque apoyas a la persona que entra y le ayudas viste en las tareas porque no tenes... no es lo mismo que vos sepas teóricamente a la práctica es decir todo, la experiencia de nosotros eh cuenta mucho con... a veces viste con el estudio está todo bien viste si, pero la experiencia es mucho también, es mucho que a la hora de trabajar se busca gente con experiencia...” (Entrevista n° 5)

Por tanto, en la figura del trabajador joven se combinan varias cuestiones que impactan fuertemente en la organización del trabajo y principalmente en la construcción del reconocimiento mutuo como trabajadores, compañeros y pares... el joven muchas veces encarna al que reside en otro lugar, al que tiene mayores niveles de educación, al que carece de experiencia, al que dota al trabajo de significados modernos... es así una alteridad múltiplemente problemática pero también fuertemente integradora.

7. MÁS ALLÁ DE LA IDENTIDAD: LAS POLITICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente capítulo se sustenta en el entendido de que la empresa es un alter referente en la construcción de la definición de sí de los trabajadores, un espacio donde se confrontan los contenidos identitarios. (Margel, 2000). En este sentido uno de los aspectos que resultan de interés es claramente el tipo de política desarrollada por la empresa respecto al manejo del factor humano. Nos interesa así analizar estos asuntos

siguiendo el relato sustentado por los trabajadores, ya que el mismo nos permite inducir un cierto tipo de “ethos” empresarial.

Compartimos la idea de que las empresas pueden ser caracterizadas según la calificación de su mano de obra y el uso realizado de nuevas tecnologías (Supervielle – Quiñones, 2011), así la industria en estudio se caracteriza por un alto insumo de mano de obra en trabajo de bajas calificación y equipamiento tecnológico simple, y a su interior se desarrollan procesos manuales-artesanales, en conjunción con otros donde se utiliza de maquinarias y nuevas tecnologías.

En la organización observamos que los cargos continúan siendo adjudicados a valuación de la experiencia y años de trabajo, aunque lentamente se visualiza un tímido e incipiente proceso de contratación de personal con mayores niveles de educación formal.

Respecto de los mandos medios, éstos principalmente cumplen la función de imponer sobre el personal las decisiones tomadas por la jerarquía empresarial, y en su conjunción estas situaciones derivan en un proceso gradual de fidelización de la mano de obra, en todos sus niveles. De esta forma concebimos que la empresa enmarca su política de recursos humanos en una serie de aspectos que apuntan a la fidelización de sus trabajadores. Desde los procesos de selección del personal y de su gestión, hasta procesos más sutiles como “ayudas” económicas o demostración de interés por situaciones personales y/o familiares, se desarrollan naturalmente en el marco de una política de gestión del factor humano implícita y tal vez inconcientemente teñida por factores culturales y sociales.

“...el encargado siempre estaba buscando que lo que ellos están haciendo o como se está trabajando o lo que sea siempre es, está bien viste, siempre tirando para la fábrica...” (Reentrevista n° 4)

En cuanto a las características de formación de sus empleados, la fábrica se caracteriza por la contratación de personal poco capacitado, en el entendido de que siempre es posible “aprender” en el cargo y desarrollar una carrera profesional en el mismo. Se posibilita así un doble proceso de fidelización del personal, signado por un lado por las características de administración del mismo, y por otro de las características socio-culturales de la comunidad en la que se inserta, el resultado es una fuerza de trabajo disciplinada, con un fuerte arraigo geográfico-cultural.

En el núcleo de sus empleados se divisa además la segmentación entre aquellos que con mayores años de trabajo en la empresa y reconocimiento dentro de la misma, son tratados de forma diferencial, privilegiando el mantenimiento de su puesto de trabajo -aún ante instancias de crisis económicas-, posibilitando espacios de reconocimiento y diálogo y generando posibilidades de ascenso dentro de la organización.

De acuerdo a las características anteriormente esbozadas, suponemos entonces a ésta como una empresa familiar personalista (Supervielle –Quiñones, 2011), dirigida directamente por sus dueños y donde si bien se puede divisar la existencia de divisiones de poder en áreas jerárquicas, la “ultima palabra” es potestad de los mismos. Una empresa donde el patrón garantiza la estabilidad del empleo a sus asalariados -no se producen grandes oleadas de despido, se da trabajo todo el año, etc-, se favorece la contratación de familiares y conocidos, se proporcionan de manera individualizada ventajas y ayudas a los empleados derivadas del conocimiento de las situaciones personales de cada uno de ellos -ayudas económicas, prestamos...- Pero también donde los trabajadores se adhieren a las dificultades y a los objetivos de la empresa, aceptan sus métodos de organización; se comprometen en mantener un alto nivel de productividad, y se demuestran honrados y fiables ante sus superiores. (Lamanthe-Palacios, 2010).

“...como acá el pueblo es chico, nos conocen a todos yy... se ve que se enteraron que estaba desocupado y me llamaron (...) llamó a mi casa el dueño de la fábrica que quería tener una entrevista conmigo...” (Reentrevista nº 2).

“...si vos tenes un problema, así que te ven medio tristón viste, a veces te llaman, te preguntan que te pasa, si te pueden solucionar... que a veces uno anda medio bajoneado porque te pasó algo, por ejemplo cuando le habían robado a mi marido, bueno me vieron mal a mi, me llamaron que a ver que pasaba si podían ayudarnos en algo, que viste, que en eso si...” (Entrevista nº 1)

“...me ha pasado de pedir dinero así porque precisaba 100 dólares ya hoy y me los dieron, si ya hoy, era una situación de una enfermedad y me los dieron en seguida, si... aparte todo lo que tenemos eh... te dan préstamos, si, te cobran bajo interés, toda la casa la hicimos así. Si te ayudan si, para mi si...” (Entrevista nº 13)

De ésta forma se sustentan unas relaciones obrero-patronales que rayan con lo personal y en la que se desarrollan instancias donde se confunden y desvirtúan las situaciones personales de las profesionales, más allá de su similitud con cualquier modelo de organización del trabajo aún vigente en el país y probablemente también fuera de éste – modelo de trabajo clásico renovado según Zarifian-, lo característico del caso en estudio se basa en la conjugación de tradiciones y valores nacionales con otros específicos que se inscriben en la lógica migratoria del Siglo XIX, aquellos que aunque tan lejanas aún se encuentran vividamente presentes.

Como intento de síntesis de los contenidos expresados en los capítulos de análisis, proponemos la idea de que al manejarnos constantemente entre procesos objetivos y subjetivos, es decir entre las estructuras y lógicas impuestas por la empresa tanto como por las subjetividades y definiciones propias de los trabajadores, logramos apreciar globalmente como ambas cuestiones, lejos de encontrarse dislocadas o escindidas, se complementan y retroalimentan constantemente, implicando y construyendo en proceso tanto el carácter del trabajador como el de la organización. El siguiente cuadro representa la forma en que la identidad se escinde dentro de la organización y los procesos que la atraviesan

	IDENTIDAD INTERNA (EMPRESA)	IDENTIDAD EXTERNA (MERCADO)
MOVILIZACIÓN INDIVIDUAL	Trabajadores "viejos", del pueblo	Trabajadores jóvenes Trabajadores residentes en otras ciudades
	PROCESOS DE FIDELIZACIÓN	PROCESOS DE CAPTACIÓN
MOVILIZACIÓN COLECTIVA	Instancias de diálogo y busca de soluciones, "equilibrio" de intereses. Instancias de aprendizaje vinculadas al conocimiento aplicado al puesto de trabajo	Instancias de diálogo y busca de soluciones, "equilibrio" de intereses. Instancias de aprendizaje vinculados a lo curricular

8. REFLEXIONES FINALES: “DULCE TRADICIÓN”

En la presente investigación nos hemos basado en el estudio de algunos aspectos para nosotros relevantes del mundo del trabajo; aspectos que atañen a la definición de sí que elaboran los trabajadores ante una situación de trabajo específica, y significativamente ante el curso de sus vidas. Consecuentemente, exponemos aquí nuestros principales hallazgos y lineamientos reflexivos con la intención de que los mismos puedan servir para dar continuidad a futuras indagaciones.

Principalmente comprendimos que estudiar los procesos de configuración identitaria en el mundo del trabajo, supone asumir a la definición de sí como una construcción social factible de reelaborarse en interacción, pues las identidades se redefinen y reconfiguran en cuanto se cuestiona la forma en que un grupo social se define a sí mismo.

Al momento de estudiar la situación laboral de los trabajadores de fábrica “Los Nietitos” observamos que en ella se expresan ciertas características, algunas particulares –otras no tanto- que hacen a la situación global de trabajo tanto objetiva como subjetivamente comprendida. En primer lugar y claramente identificada se divisa la forma peculiar que asume la organización del trabajo en la empresa objeto de estudio, una situación que en primer momento caracterizamos como singular pero que avanzado el estudio y la comprensión de los procesos que a su interna se desarrollan entendimos que ella también caracteriza a varias empresas de la industria nacional.

Lo novedoso de nuestra investigación se ubicó en descubrir que dichas características asumen en la empresa en estudio ciertas particularidades, las cuales se vinculan tanto con aspectos culturales como sociales, lo local, lo comunitario asumió así un papel decisivo configurándose como una dimensión que al mismo tiempo que conforma al conjunto de las restantes, las atraviesa y contextualiza permanentemente.

Resultaría imposible así comprender la dinámica de generación de las identidades obreras si desconociéramos por completo la dinámica económica, política, social y cultural de la comunidad en que las mismas se desarrollan, moldean y reconfiguran.

Los trabajadores de fábrica Los Nietitos se definen como tales porque comparten un ámbito común de encuentro, porque se definen en acción y dotan de significado tanto individual como colectivamente sus prácticas y tradiciones.

En este sentido en cuanto al significado atado a la movilización y acción colectiva de los trabajadores, no rastreamos entre ellos la existencia de una identidad de clase en sentido marxista, por tanto la identidad se configura complejamente, conjugándose en ella saberes, sentimientos, percepciones... articulados en diversos mundos de sentido, como hemos comprendido éstos son principalmente la fábrica y la comunidad, aunque también en menor sentido, la familia.

Pero, así como los trabajadores de fábrica “Los Nietitos” se definen como tales en relación a los conocimientos específicos que sustentan -formas de saber “ser” y “hacer”- al significado atribuido al compañerismo, al lugar que ocupan en la comunidad, también lo hacen de forma menos reconocida o si se quiere más implícita o inconsciente, en relación a las formas de organización de las relaciones humanas de la empresa, las mismas apuntan a anular o inhibir el desarrollo de una ideología clasista, de una identidad netamente obrera y en cambio desarrolla formas de control tendientes a retener y fidelizar la mano de obrera. El resultado, trabajadores que sustentan una identidad más que de clase, de empresa o de mercado.

Sería complejo y erróneo, por tanto, concluir la existencia de un tipo unívoco de identidad dentro de la organización; ya que de esa forma dejaríamos de reconocer la especificidad que ella asume para cada grupo social en particular.

En definitiva, la idea de la presente tesis representó un movimiento doble entre elementos subjetivos y objetivos, donde rescatando el relato y las vivencias de los trabajadores, se logró pensar a las mismas en escenarios más amplios, locales y nacionales.

Sostenemos así que más allá de que el presente es un estudio de caso se podría suponer que la empresa aquí analizada responde a un tipo de organización de trabajo a la “uruguaya”, empresas que –con características específicas en la conducción y administración de las relaciones humanas- se desarrollan tanto en el interior del país –en pequeños pueblos- como en la capital, y en varios de los sectores de la industria –cuero, vestimenta, textil, química- (Supervielle- Quiñones, 2011).

Es ciertamente interesante desde el punto de vista de la Sociología, y particularmente de la sociología del trabajo entender de qué manera es factible continuar sustentando -más allá de la introducción de tecnologías y de la apertura a mercados internacionales- un tipo de administración de relaciones humanas como el anteriormente señalado. Aunque la magnitud del presente estudio no nos permita derivar en lineamientos o reflexiones sobre la industria uruguaya en su conjunto –

generalizaciones-, si nos permite al menos inducir algunas respecto de la industria en estudio, y su contextualización en el escenario nacional.

Por otra parte es interesante visualizar probables mutaciones en la forma en que se organiza el trabajo, es de esperar que éste no permanecerá invariable a largo plazo, en la actualidad ya hemos observado grandes diferencias entre los trabajadores –según años de trabajo, expectativas a futuro- diferencias que no es posible prever como serán sondeadas pero que nos remiten a suponer un modelo en cuestionamiento, fuerte y dualmente atravesado por la unión de lo local –valores, tradiciones- con lo global –pautas de consumo, estilo de vida, expectativas a futuro-.

En definitiva, el presente estudio nos permite reflexionar en relación al mundo del trabajo en nuestro país, en sus diversidades, sus continuidades y rupturas, y en las lógicas sustentadas por los actores en él incluidos –trabajadores, empresarios, Estado- En este sentido podemos afirmar que, en la fábrica en estudio se descubrió que las identidades movilizadas por los trabajadores son de dos tipos, identidad de empresa e identidad de mercado, diferenciadas ambas por el sentimiento de aprehensión y auto-reconocimiento en el lugar de trabajo –empresa-, pero lógicamente enraizadas en un profundo individualismo. Cómo estas identidades se configuran y conviven en una misma organización, es a nuestro entender producto de un doble movimiento entre elementos micro y macro sociales. Por un lado y como aspecto más macro, encontramos a los amplios procesos de modernización y globalización que atraviesan a las sociedades y que por tanto inciden en las construcciones subjetivas de sus miembros -alcanzando principalmente a aquellos más jóvenes-. Por otro, las políticas de administración del personal, que combinadas con las características locales se configuran como los aspectos micro-sociales en este doble movimiento. Sustantivamente nos interesan estas últimas, en el entendido de que nos remiten a pensar a la organización del trabajo, en relación al escenario local como al contexto nacional en el que se desarrollan. Ya hemos sostenido la idea de que la empresa induce a la formación de un tipo de identidad fidelizada, pero en especial nos interesa aquí enmarcar este proceso dentro del denominado “*diálogo social*”, es decir las formas de intercambio desarrolladas entre los trabajadores en relación de dependencia y los empresarios, y la cual se establece a partir del lugar ocupado por los trabajadores en función de la Gestión de Recursos Humanos (Supervielle- Quiñónez, 2011)

Intentamos contribuir de esta manera tanto al estudio de las especificidades de configuración de la sociedad salarial, como a la reflexión sociológica, en cuanto

profesionales comprometidos con la realidad de la que somos partícipes y a la que auxiliamos en su construcción y desarrollo.

En este sentido comprendemos que, como muchas de las empresas Uruguayas guiada por una estrategia de producción rentista, la empresa en estudio gestiona el factor humano ante estrategias de “captación” puntual de la fuerza de trabajo, trabajadores jóvenes y con mayores niveles educativos, y estrategias de “fidelización”, a los trabajadores más antiguos, quienes detentan conocimientos productivos estratégicos. Los efectos que este tipo de gestión de recursos humanos provoca en los trabajadores se traduce en un colectivo dislocado, heterogéneo e ideológicamente escindido.

Por último no podemos dejar de reflexionar sobre la dirección y forma que asumirán las identidades obreras en estudio, principalmente concibiendo en que medida será posible para los trabajadores superar las condicionantes estructurales y movilizarse en acciones de clase comprometidas en el desarrollo de una sociedad salarial justa y equitativa. Más aún la presente interrogante es relevante a la luz de los rasgos postmodernos que lentamente comienzan a minar hasta la más cerrada de las organizaciones, el avance de las conductas individualistas, las nuevas formas de segmentación intra-clase –principalmente los saberes formales- y las gestiones humanas particularistas detentadas por los empresarios, no parecen brindar grandes esperanzas.

De todas formas continuamos apostando a la idea de que el trabajo sigue siendo un valor central en nuestra sociedad, creador de identidad y referente colectivo, pero sostenemos también que en la actualidad no es posible hablar típica y uniformemente de la identidad obrera, ni genéricamente del mundo del trabajo, más bien debemos asumir sus continuas reconfiguraciones, atestiguando en ello una doble lectura, desde el lado del actor, visualizando las posibilidades de integración y/o exclusión social proyectadas en ellas, como del lado de la estructura, cuestionando el tipo de sociedad que dichas prácticas posibilitan, interrogante que en definitiva es preocupación base y sustento último de nuestra actuación profesional.



BIBLIOGRAFÍA

- Agulló, Esteban (1998) “La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: Una aproximación psicosocial” en *Revista Psicothema*, Volumen 10, nº 1, pp 153- 164.
- Alonso, Luis Enrique (2006) “La centralidad del trabajo y cohesión social: ¿una relación necesaria?”, en *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, Nº 7, 2006, pp 1-18
- Atencio Sank, Susana. “Relaciones de producción y relaciones de trabajo”, *VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, México, 2010.
- Berger, Peter – Luckmann, Thomas (1972) *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Bigatti – Pucci (2008). *Historia de La Paz. Colonia Piamontesa*.
- Bizberg, Ilán (1989) *Individuo, Identidad y Sujeto*. Estudios Sociológicos VII, Nº 21, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México, 1989.
- Bresciano, Georgina (2005). *Reconstruyendo identidades en las huertas familiares y comunitarias*. Montevideo: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales.
- Blumer, Hebert (1982) “La posición metodológica del interaccionismo simbólico” en *El interaccionismo simbólico. Perspectiva y método*. Barcelona: Editorial Hora S.A.
- de la Garza Toledo, Enrique (2005) “Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina”, en *Colección grupos de trabajo, CLACSO*, 2005.
- De Tersas, Gilbert (2005) “Trabajo y sociología en Francia. ¿Hacia una sociología de las actividades profesionales?” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Migraciones Laborales*, año X, Nº 17, 2005, pp. 101-132.
- Dubar, Claude (2001). “El trabajo y las identidades profesionales y personales” en *Estudios del trabajo*, Asociación Latinoamericana de Sociología del trabajo, año 7, Nº 13, 2001, pp. 5-16.
- Dubet, Francois (1989) “De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto”, *Estudios Sociológicos VII*, Nº 21, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México, 1989, pp 519-545.
- Finkel, Lucila (1994) *La organización social del trabajo*. Capítulo V, Control y participación en el trabajo. Madrid: Pirámide.

- Garabito, Gustavo (s/f). *El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo*.
- Gergen, Kenneth (1992) *El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo moderno*, España: Ediciones Paidós.
- Giarraca, Norma- Bidaseca, Karina, ed. (2000) *Tucumanos y tucumanas: Zafra, trabajo, migraciones e identidad*. Capítulo 3, La teoría fundamentada: su aplicación en una investigación sobre vida cotidiana con VIH/sida y con hepatitis C. Buenos Aires, Colmena.
- Giménez, Gilberto (s/f) *La identidad social o el retorno del sujeto a la sociología*, México: Versión.
- Lahera, Arturo (1998) “Fábrica y comunidad. Transformaciones del trabajo e interdisciplinariedad en las Ciencias Sociales del Trabajo”, en *revista Sociología del Trabajo*, nueva época, N° 33, primavera de 1998, pp 71-102.
- Lamanthe, Annie - Palacios, Lylia (2010) *Universos tradicionales a la hora de la globalización: ¿analizadores privilegiados de los procesos en curso? Una perspectiva Francia- México*. VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, México.
- Margel, Geysler (2001) *Entre la incertidumbre y la certeza: una identidad profesional que busca su expresión*, México, El Colegio de México.
- Margel, Geysler (2003). “Desde donde y por que estudiar las identidades profesionales: algunos lineamientos para la reflexión”, en AAVV, *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo*, Montevideo: Editorial Psicolibros.
- Margel, Geysler (2010) *Desentrañar el sentido del trabajo: hacia la comprensión de las configuraciones identitarias laborales*, México, El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos.
- Neffa, Julio C. 2003. *El trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Lumen.
- Pérez, García (2004) *De identidades y Globalizaciones*, Montevideo: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología Social I.
- Rama, Germán – Silveira, Sara (1991) *Políticas de recursos humanos de la industria exportadora del Uruguay. Modernización y desequilibrios*. Montevideo, CEPAL-CINTERFOR-OIT.

- Ramírez, Jessica (2003) *Expresiones identitarias. Estudio de caso de los trabajadores del astillero "VC" de Carmelo*, Montevideo: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales.
- Salaman, Graeme – Thompson, Kenneth (1984) *Control e ideología en las organizaciones*, México: Fondo de cultura económica.
- Scarone, Mireya (2010) *Envejecimiento de trabajadores y trabajadoras asociado a los procesos de trabajo en la maquila de Nogales, Sonora (1967-2007)*. México, VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- Sennet, Richard (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Editorial Anagrama.
- Strauss, Anselm- Corbin, Juliet (2002) *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. España: Editorial Universidad de Antioquia.
- 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.
- Supervielle, Marcos. (2004) *Matriz para estudiar el Trabajo*. Material docente, taller de Sociología del Trabajo. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR.
- Supervielle, Marcos- Quiñones, Mariela (2011). *La construcción social de la cultura de diálogo social en Uruguay*
- Supervielle, Marcos- Quiñones, Mariela (2011). *Gestión de Recursos Humanos en la industria manufacturera exportadora de Uruguay 1991- 2010*. Proyecto I+D. Comisión Sectorial de Investigación Científica. UDELAR.
- Tarrés, María Luisa (2004) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Taylor, S (1986) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*, Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Valles, Miguel (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid: Síntesis.

- Vasilachis, Irene (2002) “Trabajo e identidad: Reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica” en revista *Sociología del Trabajo, Nueva época* N° 44, España, Siglo XXI de España Editores
- Zarifian, Philippe. (1993) *Los nuevos enfoques de la productividad: modelo de organización y de performance de la firma industrial moderna*. Montevideo: Unidad de Relaciones y Cooperación con el Sector Sindical.