

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

**Los efectos de la innovación en la industria química
desde una mirada sociológica**

David Moreira de León

Tutor: Marcos Supervielle

RESUMEN

Este trabajo tiene como propósito estudiar la innovación en procesos, en tecnología y en organización desde el punto de vista de la sociología del trabajo y específicamente desde el paradigma cualitativo.

Para ello se ha realizado un estudio de caso, dónde se aplicó la técnica de entrevistas en Ulbrika S.A, empresa del sector químico dedicada hace ya más de 50 años a la producción de pinturas y barnices en Maldonado-Uruguay.

Para la generación de la evidencia empírica que abarca la idea de cambios en los diferentes aspectos de la fábrica, se ha utilizado 4 dimensiones para analizar el trabajo desarrolladas por Gilbert de Terssac, la cual nos permite categorizar los diferentes cambios, desde la perspectiva del trabajador “trabajo como actividad de realización”, desde el punto de vista organizacional “Trabajo como actividad de organización”, del punto de vista relacional-mercantil “trabajo como actividad de relaciones mercantiles” y también desde el punto de vista político “trabajo como actividad política”.

A partir de ello se ha podido notar diferentes consecuencias que trae aparejado el proceso de innovación desde el punto de vista del trabajador, como lo son el aporte para el desarrollo personal y profesional de los operarios, donde surge un proceso de socialización de la innovación así como también un proceso de construcción colectiva de la misma. Desde el punto de vista organizacional con la conformación de nuevas reglas, sistematización de procesos de trabajo, generación de nuevos liderazgos, cambios en las interacciones, que trae aparejado a su vez nuevas fuentes de poder.

De estas dos dimensiones también se encuentran las correspondientes a las actividades de relaciones mercantiles que establece la empresa con sus clientes, dónde la innovación encuentra una interacción fluida con el cliente como vehículo principal para el desarrollo, y desde el punto de vista político, dónde se puede establecer un proceso de autonomía del trabajador, y una relación individual directa con los mandos directrices, descartando la acción grupal y la negociación colectiva.

Palabras claves: Innovación, organización del trabajo, interacción social, socialización, poder, negociación colectiva, actor social, liderazgo, autonomía.

ABSTRACT

This paper aims to study innovation in processes, technology and organization from the point of view of the sociology of work and specifically from the qualitative paradigm.

This has made a case study, where the technique was applied interviews Ulbrika SA, chemical company dedicated for over 50 years in the production of paints and varnishes in Maldonado, Uruguay.

For the generation of empirical evidence that encompasses the idea of changes in various aspects of the plant has been used to analyze four dimensions work developed by Gilbert Terssac, which allows us to categorize the different changes, from the perspective of the worker “work as activity completion”, from the point of organizational visa “work organization and activity”, the relational perspective-commercial “working as commercial relations activity” and also from a political standpoint “working as political activity”.

From this it has been noted that different consequences brings the innovation process from the point of view of the worker, such as the contribution to personal and professional development of workers, where there is a socialization process of innovation so as also a process of collective construction of the same. From the organizational point of view to the creation of new rules, systematization of work processes, generation of new leadership, changes in interactions, which in turn brings new forms of power.

Of these two dimensions also are the activities for establishing business relations with customers the company, where innovation is a smooth interaction with the customer as the main vehicle for development, and from the political point of view, where can establish a process worker autonomy, and direct individual relationship with the controls guidelines, ruling group action and collective bargaining.

Keywords: Innovation, organization of work, social interaction, socialization, power, collective bargaining, social actor, leadership, autonomy.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN: | 4 |
| CAPITULO I: RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN Y ANTECEDENTES | 6 |
| CAPÍTULO II: PROBLEMA, OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN | 12 |
| SECCIÓN I: PREGUNTAS | 12 |
| SECCIÓN II: OBJETIVOS GENERALES..... | 13 |
| SECCIÓN III: HIPÓTESIS | 13 |
| CAPÍTULO III: ESTRATEGIA METODOLÓGICA..... | 14 |
| CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO | 17 |
| SECCIÓN I: EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ERA CONTEMPORÁNEA | 17 |
| SECCIÓN II: TEORÍAS SOCIOLOGICAS SOBRE LA INNOVACIÓN. | 18 |
| SECCIÓN III: SOBRE EL CONCEPTO DE INNOVACIÓN Y SU DESARROLLO TEMPORAL..... | 22 |
| CAPITULO V: LA EVIDENCIA EMPÍRICA..... | 26 |
| SECCIÓN I: RESEÑA HISTÓRICA DE LA FÁBRICA ULBRIKA URUGUAYA S.A. | 26 |
| SECCIÓN II: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO EN LA FÁBRICA DE ULBRIKA, DESDE LA PERSPECTIVA DE GILBERT DE TERSSAC. | 27 |
| CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES | 60 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 66 |
| ANEXOS..... | 68 |

INTRODUCCIÓN:

En las últimas décadas, la industria manufacturera uruguaya, ha sufrido una serie de transformaciones que responden a un conjunto de procesos que se encuentran incrustados en la sociedad misma. Así por ejemplo conceptos como recursos humanos, cambios tecnológicos e innovación se encuentran desde entonces en boga, tanto dentro de las empresas al organizar sus planes de gestión de las relaciones de trabajo, como en la literatura especializada o el ambiente académico.

Dichos conceptos han sido puesto en tela de juicio desde el taller central de Sociología de las Organizaciones y Recursos Humanos (2008-2009)¹, dónde surge la iniciativa por estudiar el mundo del trabajo y conocerlo desde sus múltiples complejidades.

Tomando ello como principal antecedente es que este estudio se propone analizar desde una mirada sociológica los cambios generados por la innovación en el mundo del trabajo, a partir de 4 grandes dimensiones: el trabajo como actividad de realización, el trabajo como actividad de organización, el trabajo como actividad de relaciones mercantiles y el trabajo como actividad política. Dichas dimensiones son tomadas a partir del estudio de las actividades profesionales realizada por Gilbert de Terssac.

Se debe de considerar que la innovación genera cambios tanto desde el punto de vista profesional y personal de los operarios en el sentido de la incorporación a actividades vinculadas al trabajo con herramientas más sofisticadas, con mayor nivel tecnológico, que demandan acciones desde el trabajador para el logro de una producción más rápida y eficiente, así como también el desarrollo personal que implica el aprendizaje y la adaptación al cambio. Pero no solo el cambio se produce a nivel individual, sino también en la organización, ya la innovación trastoca todos los ámbitos de la empresa, desde las cúpulas más altas a las más inferiores de la estructura. Surgen así nuevas interacciones, tanto en mayor cantidad como en nuevas direcciones, se abre un espacio dónde se incorporan nuevas fuentes de poder, nuevos integrantes en la organización que por su saber técnico implantan movimientos internos y externos, modificando así las relaciones sociales que se pautan en la organización.

¹ "Taller de Sociología de las Organizaciones y Recursos Humanos". Dirigido por las sociólogas Mariela Quiñones y María Julia Acosta, años 2008-2009. Facultad de Ciencias Sociales, taller central de investigación, Licenciatura en Sociología.

En éste sentido la empresa asume nuevos desafíos ante los requerimientos de nuevos clientes, que se transforman en el principal vehículo del desarrollo, para los cuales se monta una organización del trabajo que permita cumplir de forma rápida y sistemática a las demandas recibidas. El cliente como agente que induce la innovación logra una interacción directa tanto con los nuevos jefes de ventas, como así también directamente con quienes realizan los mercancías, su demanda es esencial para la incorporación de nuevas líneas de productos, ésta interacción es beneficiosa para el cliente así como también el trabajador, quien aprende y logran un crecimiento desde el punto de vista de su capital social.

Desde ésta perspectiva del análisis de los principales cambios en la organización del trabajo, se desarrolla la investigación a través de una serie de apartados.

Previa descripción de los objetivos principales que guían el proceso, se procede a la problematización sociológica del tema, realizando así una descripción de los principales antecedentes en Uruguay en cuanto al foco principal de interés, justificando el estudio de la innovación desde una mirada cualitativa.

Luego una descripción sobre la teoría vinculada a la temática de la innovación desde el punto de vista sociológico acompañado de la conceptualización de la innovación. Seguido encontramos la evidencia empírica que logra esclarecer sociológicamente las diferentes consecuencias del proceso de innovación en la organización del trabajo. Dicho estudio fue logrado a partir de un trabajo de campo llevado adelante en la empresa de pinturas Ulbrika S.A, que pertenece al sector manufacturero químico en el Uruguay.

CAPITULO I: RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN Y ANTECEDENTES

Teniendo en cuenta la multiplicidad de fenómenos que afectan la vida de los habitantes de las sociedades actuales en las primeras décadas del siglo XXI, la globalización ocupa un papel preponderante en los estudios sociológicos, principalmente porque ésta influye en todos los aspectos de la vida de las sociedades, tanto políticos, económicos, sociales y culturales.

La globalización no es solo la interdependencia económica, sino que también es la transformación que existe de la percepción del tiempo y el espacio por parte de las personas, ya que representa la interdependencia en un mundo de comunicación instantánea en la que están implicados los sujetos de las más variadas regiones del mundo (Giddens)².

Partiendo de esta visión de la sociedad contemporánea, surge el tema de cómo los países utilizan estrategias para poder desarrollar mejor su producción, para poder competir en los mercados internacionales.

Las naciones y las distintas empresas que se encuentran en ellas tratan de implementar políticas para el mejoramiento de la posición en el mercado internacional, que las lleva a un aumento de la competencia, que a la vez obliga a las empresas a mostrarse más eficientes y tratando de desarrollar nuevos productos para la conquista de nuevos “nichos de mercado”.

Para ello uno de los procedimientos que ha tenido mucho de discusión y de investigación es el tema de “la Innovación”, y de cómo se manifiesta en las empresas de las más variadas ramas de la producción. Son consideradas actividades de innovación a las acciones y gastos llevados adelante por una empresa con la finalidad de generar o introducir cambios, adelantos o mejoras que incidan positivamente en el desempeño de la misma.

La innovación se ha ido transformando así en una pieza clave para el desarrollo de las empresas en los diferentes sectores, pues les posibilita asumir un papel preponderante, adquiriendo mayores competencias tanto en el mercado local como en el internacional.

² Silvia Lago Martínez y Alejandra Jara.” Apropriación social de las tecnologías de información y comunicación. Página 2.(2001).

En la innovación, el capital humano desempeña un papel fundamental en el nivel de las empresas y en el nivel global, dónde la calidad en el sistema educativo y su adecuación a las necesidades de las empresas, las políticas que las empresas llevan adelante para invertir en capital humano de sus empleados, son algunos de los temas principales que se tienen en cuenta a la hora de la innovación en el ámbito de los recursos humanos y de organización de las empresas.

Trasladando el tema planteado al Uruguay, este estudio pretende indagar sobre la innovación en la industria manufacturera uruguaya, en el sector Químico.

Este sector de las industrias ha sido abordado más que nada desde puntos de vista cuantitativos a través de las distintas encuestas de innovación que se han realizado en nuestro país en los últimos 10 años.

El cuerpo de gobierno que asumió funciones en el año 2005, ha definido a la innovación como un tema central dentro de sus políticas, con el objetivo de avanzar hacia la construcción de un “Uruguay innovador”. (*ANII, 2006*)

De esta forma pautó el desarrollo de un puñado de instituciones públicas, que de forma complementaria a la labor desarrollada con anterioridad por la Dirección de Innovación, Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (DICyT), impulsan la tarea a desarrollar en torno a esta temática.

Concretamente mediante la Ley N° 18.804³ se creó la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) que será la encargada de la creación, organización y ejecución de programas destinados al desarrollo científico y tecnológico, y al afianzamiento de las capacidades innovativas del país. (*ANII, 2006*)

Por otra parte, también ha sido tarea de dicho gobierno la creación, en Abril del año 2005 del Gabinete Ministerial de la Innovación, éste ha desarrollado el Plan Estratégico Nacional en Ciencia, Tecnología e Innovación (PENCTI) que en resumidas cuentas es el encargado de presentar los fundamentos básicos y los objetivos fundamentales de las políticas de innovación a desarrollar en el país. (*PENCTI, 2007; 1*)

El PENCTI se encuadra en el llamado “Uruguay Innovador”, que se erige como un proyecto de reforma de las políticas públicas, destinadas al desarrollo de las capacidades del Sistema Nacional de Innovación en el Uruguay.

³ Artículo realizado por el gabinete Ministerial de la Innovación, Mayo de 2012.

A partir de esta iniciativa, los estudios sobre la innovación han sido numerosos, y han posibilitado caracterizar y conocer la situación de los distintos sectores de las industrias manufactureras exportadoras, y en el caso de este estudio el sector Químico.

Según estimaciones del Departamento de Estudios económicos la industria química ha generado en el año 2011 un valor bruto de producción de U\$S 960 millones, representando de esta manera el 9,5% del VBP de la industria sin refinería.

El sector químico emplea a 7.000 trabajadores, representando así el 7,3% de las personas empleadas en la industria manufacturera y el 0,47% de la economía del país.

Las exportaciones de la industria química ascienden a U\$S 295 millones, lo que representa el 5,4 % del total de bienes exportados por el país. Según datos del instituto Nacional de Estadística se puede distinguir la existencia de 467 empresas en el sector privado dedicadas exclusivamente a la industria química. De las contribuciones al PIB sectorial, la elaboración de productos farmacéuticos generó el 40% del valor agregado de dicha industria, siendo así la rama con mayor participación en el sector, la segunda corresponde a sustancias químicas básicas, con una participación del 16,3% seguido por la fabricación de abonos con 11,7 %, artículos de limpieza y tocador con 10,5%, y pinturas, barnices y laca con un 8,7%⁴.

Dadas estas caracterizaciones que se pueden establecer a través de las encuestas realizadas en el sector, la idea de este estudio es realizar una investigación del tema de la innovación en el sector químico de la industria pero desde una perspectiva distinta a las que se vienen realizando.

Partiendo desde el interés de analizar las consecuencias y los cambios que la innovación en productos y procesos genera sobre la organización del trabajo y el origen de efectos en la relación de poder entre trabajadores y empresarios captando así posibles fuentes de poder que emergen del cambio organizacional en el sector. Se considera pertinente realizar un estudio cualitativo del tema, tratando de comprender y analizar las perspectivas de los distintos actores que participan en el proceso.

Cabe resaltar las virtudes de un estudio cualitativo que se diferencia de los utilizados comúnmente para abordar el tema (análisis cuantitativo). El estudio cualitativo aporta otra

⁴ Datos recabados del informe elaborado por ASIQUR, Asociación de Industrias Químicas del Uruguay, en base a datos del INE para el año 2010.

perspectiva para abordar el objeto de estudio, más precisamente permite una introducción más directa con él y parte de la idea(supuesto ontológico), de que la realidad no es solo objetiva como establece la mirada positivista, sino que la realidad es múltiple y subjetiva, lo que para abordar el tema de la innovación no toma solamente ciertas variable sino que establece un conjunto amplio de categorías que se van a ir modificando en el transcurso de la investigación. Otra virtud que tiene este tipo de estudio que se diferencia de los ya elaborados en el tema innovación es la relación que el investigador tiene con lo que investiga (principio epistemológico), ya que mientras en la perspectiva cuantitativa existe una separación entre investigador-objeto, en la investigación cualitativa, el investigador está constantemente inmerso en el contexto de interacción y la mutua influencia entre investigador-objeto. Esto es una instancia más que permite en el estudio de la innovación tratar de conocer la perspectiva que tienen los actores para de esa manera comprender su mundo de vida laboral y personal de manera más profunda, pudiendo así comprender los cambios tal como los perciben los actores. Otra virtud que tiene este estudio cualitativo es el papel que juegan los valores en la investigación, ya que en los estudios cuantitativos el investigador busca desprenderse de los valores (supuesto axiológico), de su orientación ideológica etc y que en el enfoque cualitativo es totalmente diferente, el investigador asume que sus valores forman parte del proceso de conocimiento y existe una reflexividad ante lo que investiga. Como última gran virtud que se intenta resaltar de un estudio cualitativo de la innovación esta en cuáles son los procedimientos que se utilizan para construir la evidencia empírica(supuesto metodológico), y vemos como en el ámbito del paradigma cuantitativo se utilizan modelos de análisis causal, estableciendo variables que luego se transforman en dimensiones y en indicadores, que pasan luego por herramientas estadísticas, estableciendo correlaciones entre variables que le permiten la generalización. Este caso es visto en los distintos estudios realizados en la innovación ya que se establecen ciertos indicadores para medirla y estudiarla, pero en el caso del estudio cualitativo a realizar se destaca la distinción en cuanto a que se parte de que múltiples factores se influyen entre si y que a medida que se establece una relación más estrecha con el objeto se empiezan a elaborar las categorías de análisis y conceptos sensibilizadores que surgen de la interacción con el objeto lo cual permite conocer otros ámbitos en los que la metodología cuantitativa no tiene acceso. Por eso este estudio enfatiza en la metodología cualitativa, porque en el tema de la innovación es escasamente utilizada y va a aportar otro

punto de vista distinto al que se viene realizando permitiendo conocer más a fondo la visión que se tiene sobre el tema desde el punto de vista de los diferentes actores involucrados.

ANTECEDENTES

En nuestro país, los estudios cuantitativos sobre la innovación son extensos y datan de una larga trayectoria, así por ejemplo desde la asunción del gobierno de Tabaré Vázquez se iniciaron una serie de acciones tendientes a revitalizar el valor y la importancia que la innovación tiene en el ámbito empresarial y sus implicancias sociales, definiendo a la innovación como un tema central dentro de sus políticas, con el objetivo de avanzar hacia la construcción de un “Uruguay innovador”.

El modelo de desarrollo e innovación propulsado por el gobierno yace, en gran medida en el conocimiento y en expandir las capacidades innovadoras y creativas de la sociedad. La innovación es pensada como un proceso social que involucra la creación y el uso de nuevos conocimientos, de nuevos productos, procesos, bienes, servicios, herramientas y formas de organización.

Es pues que, teniendo en cuenta tanto la importancia que la innovación ha adquirido en el ambiente académico de la sociología y especialmente de la sociología del trabajo, como así también de la sociedad Uruguaya en su conjunto, es que la tarea que se propone desarrollar en el actual proyecto se torna de gran relevancia, principalmente si resaltamos el hecho de que, con anterioridad al presente estudio son escasos o nulos los estudios sociológicos cualitativos al respecto, abundando si aquellos de corte cuantitativos, entre ellos se pueden resaltar y obviamente sirven de antecedente válido al actual estudio, la investigación realizada en el año 1991 por Germán Rama y Sara Silveira, dicha investigación significó el estudio de las políticas de recursos humanos que se desarrollaban en torno a la industria manufacturera exportadora uruguaya. Este estudio se toma así como antecedente.

Dentro del mundo académico varios son los investigadores que han abordado profundamente la innovación, y en este caso es de destacar los estudios realizados por Judith Sutz y Rodrigo Arocena. Ambos han realizados estudios desde décadas anteriores dónde estudian a la innovación como problema en el Uruguay y como cuestión de Estado,

analizando el tejido institucional en el cual se desarrollan los procesos innovativos. Otro punto que también es abordado por dichos autores es la incidencia de ser un país pequeño y a su vez las limitaciones del desarrollo científico en el Uruguay. Desde el punto de vista de los estudios sobre innovación en Uruguay por parte de Arocena y Sutz es de destacar también el abordaje de “La creciente desigualdad contemporánea, tanto entre regiones como dentro de la mayoría de las naciones, se relaciona con el nuevo papel del conocimiento y con las posibilidades diferenciales de aprender, en el sistema educativo formal y en el desempeño laboral”⁵.

Por otra parte también se toma en consideración los aportes que la encuesta de actividades de innovación en la industria uruguaya, desarrollado por la Dirección de Ciencia y Tecnología (DICyT), han vertido en torno al tema, principalmente como forma de lograr una aproximación a la vez global y concreta sobre el tema.

También se ha revisado los aportes bibliográficos realizados por la encuesta mensual industrial elaborada por la Cámara de Industria del Uruguay (CIU).

Por último la investigación desarrollada por Carlos Bianchi⁶ “Análisis del desarrollo de competencias laborales en la industria manufacturera uruguaya. Una aproximación a los procesos de integración y segmentación de la sociedad capitalista del conocimiento”, se posiciona como un aporte de gran importancia sobre el estudio, ya que a diferencia de las investigaciones anteriores problematiza a la innovación “sociológicamente”, relacionándola asimismo con otros factores que podrían estar incidiendo en su elaboración, aplicación y/o desarrollo.

⁵ Arocena y Sutz.(Diciembre 2003). “Desigualdad, subdesarrollo y procesos de aprendizaje”.

⁶ Sociólogo, Profesor Adjunto. Instituto de Economía (IECON), Facultad de Ciencias Económicas y Administración. Universidad de la República, (UdelaR). Profesor Asistente. Unidad Académica de la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC). UdelaR.

CAPÍTULO II: PROBLEMA, OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Tomando como punto de partida la idea de que la Industria Manufacturera Uruguaya ha sufrido cambios, principalmente en las últimas décadas, la innovación se ha ido transformando en el tema central a la hora de reflexionar sobre el efecto que generan en las organizaciones humanas de trabajadores la introducción de nuevas tecnologías, nuevos procesos y nuevas relaciones laborales.

A partir de ello es que ésta investigación pretende estudiar dichos efectos y conocer los nuevos procesos que se generan en el núcleo conformado por los trabajadores dentro de una empresa y analizar las potenciales incidencias que genera la innovación en la organización del trabajo, en la industria Química manufacturera específicamente en el sector de elaboración de pinturas y barnices.

Sección I: PREGUNTAS

¿Cuáles son los cambios en la organización del trabajo generados por la introducción de innovaciones en productos y procesos, y cuál es su incidencia en las relaciones de poder entre trabajadores y mandos directrices?

¿Cuáles son los cambios que generan en la estructura organizacional de la empresa, la incorporación de innovaciones en productos y procesos?

¿Cuáles son las transformaciones que generan en el trabajador sujeto y trabajador objeto desde la perspectiva de De Terssac el proceso de innovación tecnológica y organizacional?

Sección II: OBJETIVOS GENERALES

1. Analizar las consecuencias y los cambios que la innovación en productos y procesos produce sobre el trabajador, la organización del trabajo y el origen de efectos en la relación de poder entre operarios y mandos directrices.
2. Categorizar los diferentes tipos de acción impartidos por los trabajadores, tanto a nivel individual como grupal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Percibir y analizar las posibles fuentes de poder que emergen del cambio organizacional.
2. Describir las variaciones que trae aparejada en el organigrama organizacional, la innovación en el sentido de la introducción de nuevos procesos y nuevas tecnologías.
3. Analizar la existencia de posibles cambios en las relaciones de poder entre empresa y trabajadores, y la incidencia de ello en el organigrama organizacional o viceversa.

Sección III: HIPÓTESIS

La innovación en su proceso genera modificaciones de las relaciones históricas de poder dentro de la empresa, generando un nuevo organigrama liderado por técnicos especializados.

En el proceso de innovación los más experimentados son quienes generan los principales nexos entre trabajadores, patrones y técnicos especializados.

La introducción de los nuevos procesos de innovación son percibidos de forma positiva por los trabajadores, como generador de crecimiento personal y profesional

La innovación genera lucha de poderes, donde el aprendizaje por la práctica (la experiencia) se debate con el saber técnico.

El proceso de innovación modifica las interacciones entre diferentes estratos de la empresa, de una interacción directa entre trabajadores y la gerencia, se pasa a una indirecta por medio de intermediarios a la hora de realizar planteamientos

CAPÍTULO III: ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Considerando que la innovación es un proceso complejo, que incluye subjetividades, perspectivas, ideas que implican las acciones de variados actores, la trama de relaciones y construcción de significados; entendemos que éstas características no pueden ser estudiadas como convencionalmente se ha hecho desde estudios sociológicos de corte cuantitativos, así desde este trabajo se adhiere a una lógica cualitativa, considerando que la realidad no es objetiva, simple y reductible sino que está permeada por lógicas diversas, por subjetividades y luchas de poder. No se utilizarán así en este estudio procedimientos estadísticos o de tipo cuantificables, sino que las técnicas a utilizar apuntan a lograr la base para el análisis interpretativo. Los datos consisten en entrevistas y su consecuente análisis, se intenta así en todo momento comprender el significado y la naturaleza del problema a investigar, en este caso la innovación.

Por otra parte se considera que mediante un análisis cualitativo es posible explorar esta área de investigación predominantemente cuantitativa con el objeto de generar conocimiento nuevo y obtener detalles sobre el fenómeno que de otra forma resultarían inaccesibles al investigador.

Es por ello que para abordar los objetivos principales de nuestro estudio se procederá a utilizar como perspectiva metodológica el paradigma de estudio cualitativo y la estrategia del estudio de caso.

Desde el punto de vista cualitativo anteriormente justificado para su utilización en este estudio, el estudio de caso es una estrategia de investigación compleja y muy cuestionada por muchos investigadores.

Autores como (Stoeker,1991; Venkatraman & Grant 1986, Rouse & Daellenbach, 1999; Bower &Wiersema, 1999)⁷ consideran que no es una buena estrategia para realizar investigación científica, o que el método presenta problema de valides o fiabilidad.

En este sentido muchos investigadores utilizan el método de estudio de caso bajo ciertas incertidumbres. A pesar de los diferentes cuestionamientos de esta estrategia de investigación, la misma resulta ser una buena herramienta de investigación, ya que a través de ésta es posible registrar la conducta que adoptan los diferentes actores involucrados en el fenómeno que se estudia.

Uno de los principales puntos fuertes de ésta herramienta es que a partir de ella se puede obtener desde una variedad de fuentes, datos a partir de documentos, entrevistas directas, observaciones de los participantes así como instalaciones y objetos físicos.

En este sentido “Yin (1994) citado por Chetty (1996), argumenta que el método de estudio de caso ha sido una forma esencial de investigación en las ciencias sociales y en la dirección de empresas, así como en las áreas de educación, políticas de la juventud y desarrollo de la niñez, estudios de familias, negocios internacionales, desarrollo tecnológico e investigaciones sobre problemas sociales⁸”.

Las investigaciones realizadas con dicho método pueden ser descriptivas, cuando se pretende identificar y describir los diferentes factores que influyen en el fenómeno a estudiar, así como también dicho método adquiere carácter exploratorio cuando a través del mismo se pretende lograr un acercamiento entre diferentes teorías insertas en el marco teórico y la realidad del objeto de estudio. Precisamente éste es el punto principal por el que en este proyecto opta por este tipo de estudio, dónde la preponderancia radica en la descripción y exploración de la realidad emergente dentro de la empresa.

MUESTREO:

El muestreo realizado en este estudio está predeterminado por la metodología a emplear.

En este tipo de investigación mediante estudio de caso no se va a seleccionar una muestra representativa de la población, sino una muestra teórica. De esta forma “el

⁷ Piedad Cristina Martínez Carazo,(2006), “El método de estudio de caso.”

⁸ ⁸ Piedad Cristina Martínez Carazo,(2006), “El método de estudio de caso.pag 167”

objetivo de la muestra teórica es elegir casos que probablemente pueden replicar o extender la teoría emergente ... deben adicionarse el número de casos hasta la saturación de la teoría” (Eisenhardt, 1989)⁹”.

Inicialmente se procedió a la selección del caso, por medio de los principales objetivos de la investigación, los que derivaron en la selección de una de las empresas dentro del sector químico de la industria manufacturera, que tiene la característica de haber realizado innovaciones en procesos, herramientas, y organización, con la particularidad de estar situada en el interior del país, con una fuerte incidencia dentro del sector de la producción de pinturas y barnices.

Luego de la introducción a la empresa por medio del gerente general, se fue procediendo a la realización de entrevistas en profundidad a modo de la técnica “bola de nieve” llegando a realizar 10 entrevistas en profundidad, aplicadas específicamente a quienes realizan tareas de producción en la fábrica de pinturas y sus respectivos mandos directrices.

⁹ Piedad Cristina Martínez Carazo,(2006), “El método de estudio de caso.pag 183”

CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO

Sección I: El mundo del trabajo en la era contemporánea

En las últimas décadas las relaciones de trabajo que se producen dentro de las organizaciones, tanto empresas como todos aquellos lugares donde existe un conjunto de individuos relacionados con el objetivo de generar un producto final han ido evolucionando y cambiando, volviéndose así más complejas.

La introducción de nuevas tecnologías, y a su vez de nuevos procesos de trabajo han ido modificado el desempeño de los trabajadores y su relacionamiento interno, así como también el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades que deben desarrollarse a modo de responder a los nuevos cambios.

La sociología del trabajo ha ido problematizando estos cambios, de tal forma de implementar a partir de ello, diferentes iniciativas que permitan conocer más en profundidad las nuevas dinámicas a tal punto de poder analizarla y describirla con mayor claridad.

Tanto así que desde el punto de vista de la sociología Francesa se han originado diferentes debates en torno a la importancia que asume el trabajo en la vida social, dando origen a nuevas propuestas analíticas.

En éste sentido, cabe destacar el aporte de Gilbert de Terssac¹⁰ desde la perspectiva de “explorar desde el punto de vista sociológico el trabajo como una actividad que combina la realización, 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”¹¹

¹⁰ Sociólogo, director de investigación del CNRS, Universidad de Toulouse 2 y del CERTOP-CNRS (Centre d'Etude et de Recherche sur Travail, Organization et Pouvoir, UMR 5044).

¹¹ Trabajo y sociología en Francia ¿Hacia una sociología de las actividades profesionales?(Conferencia pronunciada en el IV congreso de Alast, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. La Habana, Cuba, 9 al 13 de Setiembre de 2003. Página 102, Dossier Especial, Tendencias de la Sociología del trabajo, Revista latinoamericana de Sociología del Trabajo, año 2005, número 17, Migraciones Laborales.

Esta perspectiva para estudiar el trabajo de producción de bienes y servicios, establece cuatro componentes del trabajo profesional. Estas dimensiones son, “la actividad de realización”, actividad que está basada en las competencias y contribuye a la construcción de la identidad de los trabajadores y un sentimiento de pertenencia al grupo. Es una actividad del trabajo que transforma la naturaleza y también al sujeto que actúa.

La actividad de organización, que contribuye a la creación de los marcos de acción, diseñados previamente, ajustándolos a los procedimientos y al contexto o reemplazándolo por innovaciones desde el punto de vista organizacional.

La actividad de “construcción de relaciones mercantiles” está vinculada a las actividades de organización, dónde el cliente aparece en el centro, orientando las realizaciones de manera de poder satisfacer las necesidades.

Como actividad que engloba las anteriores se encuentra “la actividad política”, que interactúa con todas las otras dimensiones, ya que las actividades de todos los trabajadores se establecen dentro de un marco de reglamentaciones estatales, de este modo los trabajadores reivindican participar en la definición de políticas que generan interferencia en las actividades laborales cotidianas.

La definición de estas cuatro dimensiones realizadas por el de Terssac para el estudio del trabajo, se vincula ciertamente con las nuevas configuraciones que ha tenido la sociología del trabajo Francesa, tratando de dar cuenta del trabajo desde las diferentes manifestaciones complejas, cosa que le facilita para reelaborar sus fundamentos.

También es de considerar que la sociología francesa ha ido ampliando el campo de investigación, dando cuenta de nuevas realidades que surgen en el campo laboral. De este modo se han podido definir nuevos objetos, tal es el caso de analizar las relaciones mercantiles, las relaciones políticas y las organizacionales, pudiendo vincular así con las sociología económica y política.

Sección II: Teorías sociológicas sobre la innovación.

La producción de conocimiento científico en los últimos años ha venido siendo para los países desarrollados así como también para algunos de menor desarrollo uno de los

elementos principales de las políticas de mejora y la innovación como el principal promotor de la transformación del conocimiento.

En tal contexto, el descubrimiento, la invención y la innovación deben de ser analizadas y problematizadas por las ciencias sociales, respecto a ello, dentro del contexto europeo, hace aproximadamente unos 25 años, este trabajo intelectual viene siendo desarrollado por la llamada Sociología de la Traducción.

Este tipo de trabajo sociológico es un abordaje desde el terreno de los estudios sociales de la ciencia y la tecnología, que tiene la particularidad de romper con las polarizaciones, como por ejemplo entre naturaleza y sociedad, entre contexto y contenido, entre centro y periferia, comprendiendo que los conocimientos tecno científicos son efecto de una multiplicidad de interacciones técnico-sociales.

Michel Callon y Bruno Latour conforman el centro de sociología de la innovación, en la escuela nacional de Minas de Paris. Ambos desarrollan un nuevo marco de análisis sobre la ciencia y la tecnología como crítica a la sociología de la ciencia convencional y sus estudios empíricos en el terreno científico técnico.” Los principales recursos conceptuales al principio provinieron de la filosofía de las ciencias de Michel Serres, de quien han tomado el concepto de traducción y el programa en sociología del conocimiento iniciado por el filósofo-sociólogo inglés David Bloor”¹².

Esta nueva sociología de la ciencia propuesta, con un fuerte sustento antropológico, intenta explicar cómo y de qué manera se entretajan la sociedad, la naturaleza y las representaciones simbólicas, explicando el surgimiento de mediaciones que intentan ensamblar dichas dimensiones.

Este dispositivo teórico tiene su fuerte en la noción de “*traducción*”. En su lógica los actores tanto individuales como colectivos, humano y no humanos velan en traducir sus lenguajes, sus identidades o sus intereses en los de los otros, y es justamente en éste proceso por el cual el mundo se reconstruye.

En este sentido, “la identidad de los actores y sus tallas respectivas son situaciones, apuestas permanentes en las controversias que se desarrollan (Callon,1986:174)”¹³.

¹² Antonio Arellano Hernández(2003).

¹³ Antonio Arellano Hernández, (2003). Pág. 5.

En la lógica de ésta postura teórica, los autores incitan a realizar un seguimiento de los actores en las múltiples actividades de traducción. De esta forma las cadenas de traducción son trabajadas por diferentes actividades: "estrategias concurrentes, confrontaciones en pruebas de fuerzas, un trabajo de movilización y de enlistamiento, la elaboración de dispositivos de interesamiento y de puntos de paso obligados a fin de sellar alianzas y asociaciones entre actores y la emergencia de voceros de estas asociaciones sobre todo"¹⁴

De esta forma traducir es desplazar, como lo son el desplazamiento de objetivos o intereses, así como también desplazamiento de dispositivos, de seres humanos. Esta noción de desplazamiento encierra un conjunto de prácticas cotidianas que mueven estados del mundo más o menos estabilizados.

La idea de traducción se posiciona en contra de la idea de la ciencia como una entidad estable dónde surgen novedades en forma de ideas, en este sentido la sociología de la traducción muestra que la creación es un fenómeno colectivo y material y no necesariamente el surgimiento de destacadas ideas o procesos cognitivos específicos.

El motor del descubrimiento no está en los actores individuales sino que se encuentra distribuido en un colectivo, ésta premisa se contrapone a la idea de un origen de la innovación, y hace hincapié en que la innovación es el resultado de un proceso de traducción colectiva.

Callon hace referencia al proceso de traducción, y la interpreta como un proceso de clarificación de espacios de problemas. De este modo el autor establece cuatro etapas que explican el proceso de traducción.

"La problematización, la atracción de intereses, el reclutamiento y la movilización de aliados"¹⁵. Como primer proceso de traducción está la definición de un problema por parte de un actor, la identificación de otros actores y el relacionamiento entre ellos de relaciones y la demostración de que para lograr alcanzar los mismos objetivos deben pasar por él. En este sentido la innovación se convierte en un proceso colectivo, el actor procura convencer e identificar a otros actores, que pueden ser tanto humanos como no-humanos. En el proceso de problematización dicho actor define ciertos puntos de paso que son obligatorios por los cuales los otros deberán pasar, de este modo la problematización tiene como

¹⁴ Antonio Arellano Hernández, 2003, Pág. 5.

¹⁵ Carlos José Saldanha Machado y Márcia de Oliveira Teixeira, (2005). Pag 5.

cometido definir la identidad de los actores, de situarlos en relación, de forma de establecer una red de tramas y problemas creando puntos de paso necesarios. En el segundo momento de éste proceso se procede a concretizar una red de alianzas que se consuma a través de la intención de atraer los intereses del otro.

El tercer momento llamado de reclutamiento, consiste en la distribución de papeles potenciales entre actores, donde se ejecutan los procesos de atribución y transformación de dicho papeles. La etapa de movilización de aliados permite insertarse en las entidades inertes, por medio de la elección de portavoces y el establecimiento de intermediarios tanto humanos como no-humanos pudiendo así ser descolocadas y reunidas en un punto.

Cuando éste proceso de traducción tiene superación, es cuando se configura una red.

Desde los años 80 un grupo de sociólogos de la ciencia han desarrollado el término “Red” desde diferentes visiones. Tal es el caso de Bruno Latour que desarrolla en su libro “Reensamblar lo Social”, una propuesta alternativa a la sociología clásica, la cual llama “Sociología de las asociaciones”, por la cual desarrolla junto a John Law y Michael Callon la teoría del “Actor Red”, que propone el estudio de ensamblajes involucrando aspectos legales, tecnológicos, organizativos, científicos y políticos.

El término Actor-Red determina un doble proceso, dónde en el primer momento el actor genera una hipótesis sobre la identidad de los otros actores, luego en el segundo momento donde se constituye un actor-red con relaciones concretas y coercitivas para las diferentes entidades que componen dicho proceso. Si uno de los actores se convierte en el centro de la red, tiene la responsabilidad de circulación de los intermediarios que produjo. Este proceso tiene un resultado, y es el fruto del proceso de un trabajo colectivo. La perspectiva de la traducción se vincula a la idea de que la invención es el resultado de un trabajo colectivo de atribución y asociación, la noción de Actor-Red sugiere que un objeto científico-técnico es resultado de la mezcla de entidades humanas y naturales actuando así socialmente, con un actor situado entre dinámicas sociales y leyes naturales. Esta idea de Red sustituye a la idea de Sistema, ya que considera que los elementos se encuentran interrelacionados por la existencia de circulación de información. La red supone un trabajo previo donde se ejecuta la puesta en equivalencia de los recursos heterogéneos, volviéndolos así evaluables permitiendo el funcionamiento en conjunto.

Considerando la idea planteada por los teóricos de la “Traducción”, cabe destacar el papel que juega el proceso de innovación en los diferentes circuitos de interacción que su

desarrollo lleva adelante. En este proceso surgen actividades de coordinación científica y tecnológica, que conforman así una red productiva dentro de las instituciones. En este sentido el desarrollo de los procesos de innovación llevan al desarrollo también de aprendizajes de nuevas competencias organizacionales para lograr desarrollar el proceso de innovación. Esta interacción y traducción de conocimientos surge tanto dentro como fuera de las organizaciones donde conforman la circulación de conocimientos generando ámbitos de aprendizaje. De este modo, la innovación es vista como un proceso de interacción interna y externa, donde se conforman en un proceso, diferentes inter-relacionamientos por parte de diferentes actores que aportan sus perspectivas, es por ello que la innovación se debe configurar como un proceso colectivo.

Sección III: Sobre el concepto de innovación y su desarrollo temporal.

En la actualidad la innovación se ha configurado como un tema vertebral que pauta la dinámica de competitividad y desarrollo de todos y cada una de los sectores laborales; por tanto, el área específica que he decidido abordar no escapa a tal determinismo.

Como es sabido, si bien la innovación emerge de labores técnico-profesionales llevadas a cabo por grupos de investigadores específicos, es igual de conocido el hecho de que la sociedad en su conjunto soporta la coerción de estos avances y se desarrolla conforme se progresa científica y tecnológicamente.

De este modo, y haciendo un enfoque más específico, es palpable el modo en el cual la innovación se ha transformado en una pieza clave para el desarrollo de las empresas en los diferentes sectores, pues les posibilita asumir un papel preponderante, adquiriendo mayores competencias tanto en el mercado local como en el internacional. Asimismo, los sujetos sociales a nivel de sus cualidades y tanto trabajadores en cada área específica, deben acompañar este progreso que se suscita, ya que un desfasaje con sus capacidades condiciona las posibilidades de desarrollo personal y lo relega profesionalmente.

Dado el contexto que venimos describiendo, que no son más que características de la sociedad contemporánea y del actual funcionamiento del mercado laboral y empresarial, es que entendemos pertinente que la sociología se adentre en las relaciones entre ciencia, tecnología y sociedad, lo cual aportara elementos que concebimos claves para la comprensión de los fenómenos modernos. En este sentido, entendemos que dicha disciplina proporciona un cúmulo de elementos teóricos que aportan al análisis de lo

comprendido dentro del presente proyecto de investigación. A su vez, en base a las estrategias metodológicas que se manejan académicamente, podremos indagar en las temáticas planteadas y así acercarnos a los hechos sociales a tratar.

Desde la sociología podremos acercarnos a las múltiples dimensiones que ostentan los fenómenos a estudiar, ya que estaremos en condiciones de explorar el desarrollo tecnológico y los procesos de innovación, así como los efectos que esto genera en las dinámicas de la vida social actual.

De esta forma es primordial realizar una profundización dentro del concepto de innovación lo que nos permitirá conocer más a fondo a que nos referimos cuando hablamos de Innovación. Este concepto ha sido utilizado de las más diversas formas y para describir el proceso realizado en los más infinitos sectores productivos existentes. De esta forma puede ser visto e interpretado de formas diferentes, pero en las distintas definiciones existen en su mayoría ideas centrales que hacen al concepto de innovación en sí.

Para describir el desarrollo temporal que ha tenido el concepto de innovación, tomamos como referencia a la Lic. María Marta Formichella quien en 2005 realizó un estudio titulado “La evolución del concepto de Innovación y su relación con el desarrollo”.

A lo largo de la historia ha sido analizado el concepto de Innovación, si nos trasladamos a la época de los economistas clásicos este tema se hace presente, continuando así en la actualidad.

Existen numerosas definiciones del concepto de Innovación, y así también numerosos aportes teóricos, el término innovar etimológicamente proviene del latín innovare, que hace referencia a cambiar o alterar las cosas introduciendo novedades (Medina Salgado y Espinosa Espíndola, 1994)¹⁶.

El concepto de Innovación comienza a vislumbrarse en los escritos de los economistas clásicos Adam Smit y David Ricardo, pero no era mencionado de forma explícita por ellos, solamente demostraban tener una visión muy cercana a la idea del concepto.

Adam Smith en “La riqueza de las Naciones” (1776), hace mención que la división del trabajo aumenta las facultades productivas del mismo por medio de tres caminos, siendo así uno de ellos la invención de maquinaria específica. De esta forma explica que el

¹⁶ Lic. María Marta Formichella. (2005) “LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE INNOVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO”. Página 5.

trabajador que aparece abocado a una determinada tarea intentará mejorar la forma con la cual lleva a cabo y tendrá incentivo a inventar nuevas herramientas y máquinas para el trabajo.

Otro autor clásico que se acercó al tema de la innovación fue Carlos Marx (1867), quien aseguraba que la técnica es conocimiento condensado, trabajo cristalizado realizado por hombres en el pasado de los cuales ni siquiera conocemos. De esta manera las herramientas surgen a raíz de las necesidades y que el hombre empieza a ser hombre cuando supera al animal, y esto para Marx es cuando el hombre empieza a fabricar sus propias herramientas. Este autor afirma que el cambio tecnológico es sumamente importante para lograr comprender la dinámica económica y el desarrollo de las fuerzas productivas.

Ya durante fines del siglo XIX y principios del siglo XX se desarrolla la escuela neoclásica, a la cual pertenecen importantes autores de la ciencia económica, como Marshall, Walras, Pareto y Jevons. Esta escuela sostiene que las empresas tienen una función de producción común y que toman las decisiones en relación a la tecnología en condiciones de perfecta certidumbre, buscando obtener los mayores beneficios.

La teoría neoclásica considera la existencia de información perfecta, por lo tanto el conocimiento tecnológico es analizado como explícito, imitable y posible de ser transmitido de manera perfecta, existe un stock de conocimiento científico y tecnológico del cual cualquier empresa puede producir o captar innovaciones a partir de él.

De esta forma el primer economista reconocido que fue capaz de desarrollar de forma amplia el concepto de Innovación fue el austriaco Joseph Schumpeter.

Este economista estableció la diferencia entre invención, innovación y difusión. Invención la definió como aquel producto o proceso que ocurre en el ámbito científico-técnico y perdura en el mismo (ciencia pura o básica), y así a la innovación la relacionó con un cambio de índole económico. Consideró que la difusión es la que permite que un invento se convierta en un fenómeno económico-social.

Este autor analizó las inestabilidades propias del capitalismo, del cual resalta la importancia que tiene el cambio tecnológico como determinante del crecimiento económico. De esta forma consideraba como fundamental para el crecimiento las características psicológicas propias del empresario. Planteó la existencia de un

desequilibrio dinámico, que es generado por dicho empresario innovador, llamado a dichas tareas “destrucción creativa”.

Schumpeter define al empresario innovador como una persona dinámica y fuera de lo común, que promueve nuevas combinaciones e innovaciones. Lo expresa el autor en similares palabras en su libro *Capitalismo, Socialismo y Democracia*: La función de los emprendedores es reformar o revolucionar el patrón de producción al explotar una invención, o más comúnmente, una posibilidad técnica no probada, para producir un nuevo producto o uno viejo de una nueva manera; o proveer de una nueva fuente de insumos o un material nuevo; o reorganizar una industria.

Durante las décadas del '70 y '80 existe un cambio de paradigma en la idea de Innovación, donde aparece el pensamiento evolucionista, del cual surgen numerosos autores que realizan aportes en el fenómeno de la innovación. Dos de los más importantes autores de esta corriente, Nelson y Winter, afirman que su enfoque puede ser claramente denominado neoschumpeteriano debido a su cantidad de similitudes. Schumpeter destacaba que el capitalismo va evolucionando y hacia hincapié en la existencia de mecanismos endógenos en los procesos de desarrollo, teniendo en cuenta el crecimiento de las tecnologías. A si mismo resaltó la importancia que tiene la innovación, analizando el concepto de “destrucción creadora”.

De esta forma las teorías evolucionistas dan un punto de vista diferente, planteando que durante el proceso de difusión sigue teniendo lugar el proceso técnico inicialmente impulsado por una innovación mayor. Para esta corriente la tecnología se desarrolla y a la misma vez se difunde, haciéndolo dentro de un contexto político, económico histórico institucional determinado, con el cual se va generando un proceso de retroalimentación continúa.

CAPITULO V: LA EVIDENCIA EMPÍRICA

Sección I: Reseña histórica de la fábrica Ulbrika Uruguay S.A.

La empresa Ulbrika Uruguay S.A tiene como fundación el año 1962 como una fábrica de pisos plásticos, estando a cargo César Sader y Gertrudis Hartwig. Inicialmente la fábrica se encontraba en Punta del Este, después de ciertos movimientos quedó instalada en el barrio Cachimba del Rey en la ciudad de Maldonado donde permanece hasta la actualidad.

En sus comienzos la elaboración de dichos productos era novedosa para el mercado, tanto que la fábrica realizó trabajos en diferentes estructuras que ameritaban su utilización, tales como en fábricas así como también en estudios de televisión¹⁷.

Las fórmulas para la elaboración del producto final de la empresa, fueron traídas de Alemania así como también la maquinaria de fabricación, el trabajo requería de mucha mano de obra y el proceso del mismo era demasiado complejo.

La causa principal de dicha complejidad estaba asociada a la cantidad de láminas que llevaba el producto y su aplicación para lograr una óptima resistencia en lugares donde característicamente se usaba, como pisos altamente transitables, propicios a manchas y humedades.

Al transcurrir de los años fueron apareciendo dificultades para poder importar los diferentes insumos de fabricación del producto, lo que emanó en la introducción hacia el trabajo de elaboración de pinturas, por el cual generaba mayores facilidades a la hora de conseguir las materias primas necesarias, que se acoplaban a ciertos productos que debían ser importados. Este proceso derivó en la fabricación de pintura de pisos, producto por el cual la empresa logró un reconocimiento respetable dentro del mercado nacional.

A medida que la producción de pinturas se fue consolidando en la empresa, también se fueron desarrollando nuevos productos, de los cuales se importaron fórmulas pero esta vez desde México. Se incorporó la pintura Azteca que se producía en forma de pasta de diferentes colores, utilizada predominantemente en interiores, se diluía en agua y tenía un

¹⁷ http://www.ulbrika.com.uy/?page_id=2

muy bajo costo. Esta pintura resultó años después uno de los productos más vendidos por Ulbrika, la reconocida POP.

En sus comienzos la empresa contaba con escaso personal en comparación al presente, lo que derivaba a que las tareas realizadas por los operarios no estaban definidas totalmente, lo que llevaba a que se trabajara en todos los sectores de la fábrica. Esta modalidad de trabajo predominó por largo tiempo en la empresa hasta que se fueron delimitando sectores según el tipo de producto que generaban.

Para comercializar los productos se optó durante varios años por la contratación de un distribuidor para todo el país, llegando a realizar como hasta el momento entregas directas a Montevideo y Costa de Oro.

A medida que la empresa fue creciendo se fueron incorporando más personal de ventas, llegando a 4 vendedores en diferentes zonas del país y uno especialmente para el departamento de Maldonado.

También la empresa ha ido adquiriendo un crecimiento considerable en muchos aspectos, aumento su plantilla de trabajadores, ha crecido su infraestructura contando con 450 metros cuadrados de edificación, destinados a la elaboración de productos así como también con áreas destinadas a la comercialización.

Todo este crecimiento está vinculado a un proceso de innovación en maquinaria de mayor porte, de procesos de trabajo, de sistematización de procedimientos tanto en comercialización como en fabricación de productos como es el caso del sistema de tinteado con más de 1000 combinaciones de colores.

Últimamente la incorporación de un área comercial asociada directamente a la fábrica es la continuación de un ciclo innovador que la empresa ha iniciado en la última década.

Sección II: Descripción del trabajo en la fábrica de Ulbrika, desde la perspectiva de Gilbert De Terssac.

En el marco del proceso de innovación en el cual se encuentra la empresa Ulbrika, introduciendo cambios en los diferentes ámbitos del trabajo que se desarrollan en ella, creemos conveniente analizar y describir dicha situación utilizando como referencia las dimensiones para analizar el trabajo profesional realizada por Gilbert de Terssac.

Tomando como premisa central “el trabajo como actividad que combina la realización (acomplissement) 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”¹⁸, es que tomamos esta visión para hacer una descripción y análisis de la situación del trabajo.

Terressac genera un estudio del trabajo como actividad profesional a partir de 4 dimensiones que fueron reconstruidas por Marcos Supervielle¹⁹ quien elaboró luego la Matriz del trabajo de Organización (en base a Gilbert de Terressac)²⁰. Dicha matriz y sus componentes son desarrollados desde las dimensiones para el estudio del trabajo como actividad profesional, “actividad de realización” que refiere al trabajo como transformación de la naturaleza y a su vez del sujeto que actúa, dicha actividad está basada en competencias y en el proceso de construcción del sentimiento de pertenencia al grupo social.

El trabajo como “actividad de organización” hace referencia a la actividad llevada adelante previamente a las realizaciones, en el sentido de elaboración de planes, procedimientos y dispositivos de manera constante, de modo por el cual la organización se adapta para el cumplimiento de requerimientos específicos.

El trabajo como “actividad de construcción de mediaciones mercantiles” referente a las diversas actividades llevadas adelante por la empresa con el objetivo claro de atraer y retener nuevos clientes, logrando así la construcción de relaciones permanentes con ellos y adecuando a la organización a fin de los requerimientos establecidos.

Finalmente y por encima se encuentra el trabajo como “dimensión política”, que consiste en la elaboración de mediaciones políticas, el objeto de ésta dimensión es tratar los diferendos que encuentran una solución a través de dispositivos de mediación. Estos dispositivos son llevados a cabo por los mismos actores, es una instancia generada para la discusión y la generación de condiciones de trabajo.

¹⁸ Revista latinoamericana estudios del trabajo (2005) pág. 103.

¹⁹ Doctor en Sociología, Docente de Sociología del Trabajo en Facultad de Ciencias Sociales, Uruguay.

²⁰ Supervielle Marcos “Matriz del trabajo de Organización (en base a de Terressac)” (policopiado del taller...dirigido por Mariela Quiñones).

I) El trabajo como actividad de realización en la fábrica de Ulbrika.

El trabajo como actividad de realización, configura la transformación del sujeto que actúa y de su naturaleza, de la construcción del actor de la pertenencia al grupo, al desarrollo de sus competencias, así como también del componente identitario.

De esta manera, la actividad de realización permite pensar en “el trabajo objeto” y el “trabajo sujeto. En cuanto al primero, se denota la idea de un logro orientado hacia el exterior, y se obtiene a partir de la transformación que realiza el trabajador de la naturaleza y entorno.

En cuanto al “trabajo sujeto” es referente al trabajador y sus transformaciones, el significado de dicho trabajo se lo da el propio sujeto, valorizando su desarrollo personal. De estos dos sub componentes se destaca que cuando existe un desarrollo mayor del primero se reduce el desarrollo personal al aumento de la producción. En este sentido “el trabajo se convierte en un concepto extremadamente amplio, sinónimo de transformación, creación y producción; todo acto humano que coloque justamente humanidad en lugar de la naturaleza toda operación de transformación”²¹.

La idea del sujeto así como trabajo objeto se puede analizar desde la perspectiva de la incidencia de la innovación desde el punto de vista del trabajador, en cuanto a sus cambios en las prácticas de trabajo que se encuentran orientadas a la realización de los objetos, así como también la realización desde el punto de vista profesional-laboral.

Particularmente, y entrando más en la fábrica junto a los operarios de planta y mandos medios, la innovación logra una incidencia en la dimensión del trabajo como realización. En éste sentido, se manifiestan en el trabajador tanto entusiasmos, dudas y satisfacciones personales. Desde el punto de vista del trabajo sujeto, de construcción de saberes adquiere un peso preponderante en los operarios de fábrica.

Desde éste punto de vista el trabajo como realización aparece reagrupando a todo el conjunto de actividades materiales que intervienen en el proceso por el cual se elaboran las realizaciones.

²¹ Revista latinoamericana estudios del trabajo (2005) pág. 105.

Hace aproximadamente 5 años la empresa Ulbrika ha ido realizando una serie de innovaciones en procesos y equipos, con el propósito de mejorar la competencia en el rubro de pinturas y barnices en el Uruguay.

Desde el punto de vista del trabajador también han incidido esta serie de innovaciones, en el sentido de que ha trastocado el funcionamiento de la fábrica, con la creación de nuevos departamentos, la introducción de nuevos cargos dentro del organigrama de la empresa, así como también la modificación de la ejecución del trabajo a colación de nuevas maquinarias y funcionamientos internos que generan influencias en el trabajador.

En éste punto, vamos a especificar cómo influyen éstas innovaciones desde el punto de vista del trabajo como realización como bien lo ha denominado “Gilbert de Terssac”.

En éste proceso la prioridad de Ulbrika ha sido desde el punto de vista de la simplificación de procesos de trabajo y la organización del mismo a través de la adopción de nuevas prácticas, tales como el ahorro de tiempo, el orden del proceso de trabajo, la sistematización de rutinas, con el objetivo de aumentar la velocidad de respuesta ante demandas de clientes, así como la diversificación de productos ofrecidos.

Desde éste punto de vista, partiendo de dichas prácticas se genera en el trabajador objeto una influencia que trae aparejada a su vez cambios en las conductas de los operarios y de perspectivas individuales. Cabe resaltar que dicho proceso se genera de manera global en todas las divisiones de la empresa, tanto que desde el punto de vista de las actividades de realización inciden en cargos gerenciales como en operarios de planta. Estas actividades de realización que le son diferentes a cada cargo, tiene particularidades en cada uno de ellos. Desde el punto de vista gerencial, se destaca la particularidad de la introducción de un nuevo gerente, el cual se encarga del sector comercial y como nexo también al sector producción.

El nuevo cargo generó sus respectivos aportes al proceso de producción y cambios en la fábrica, con la adopción de nuevas prácticas organizativas de sistematización de procesos y mejoras en la cadena productiva.

“...ese cambio de incorporar una sistematización en un proceso manual generó todo un movimiento, no es que se resolvieron todos los problemas, se empezó a generar una

noción una cultura de que muchas cosas que se hacían todos los días de una cierta forma se podían cambiar, resolver y hacer más fácil, entonces la gente empezó a cuestionarse en sentido positivo que si las cosas que hacían de una forma estaba bien hacerlas así o se podían hacer de otra forma entonces empezaron a surgir planteos más que nada a nivel de procedimientos...”(Entrevista a gerente general)²²

Esta serie de cambios y movimientos dentro de la fábrica y de la empresa en general genera un aporte en lo personal en cada uno de los operarios que realizan las diferentes tareas, sin diferenciar entre escalafones el efecto de la innovación en herramientas y procesos influye en los gerentes, mandos medios y operarios de planta.

“...pasar a una empresa como Ulbrika donde “El Jefe”, cambio mucho mi dinámica, pero me parece que me enriqueció mucho, yo lo primero que empecé a aportar fue en la parte de los procesos, en el sentido de que veía cosas que se pueden hacer más fácil y mejor , las proponía, gustaban y se implementaban, a veces la implementación llevaba más tiempo, por ejemplo una de los sistema que había, los pedidos telefónicos se tomaban a mano, se anotaba en una hoja de pedido, eso se llevaba a armar, se completaba y se llevaba a facturar, ahí la persona que facturaba, tomaba el pedido manual, ingresaba todos los códigos y facturaba, yo dije por que no le pedimos al programador que nos haga una utilidad de tomar pedidos, o sea que en vez de tomarlo a mano , me di cuenta que habían devoluciones o errores por problemas de entendieron mal la letra, entendieron 6 en vez de 16 y etc.

Hablamos con el programador, lo que crea es una pre-factura y chequea con un formulario impreso, entonces es más fácil no equivocarse, entonces el que factura lo único que tiene que hacer es darle entre, salió todo y ya facturado. Nos significó un ahorro de tiempo y de mano de obra abismal, porque el que toma el pedido ya lo ingresa al sistema y ya queda pronto. después hemos hecho otros arreglos, en el sentido por ejemplo piden 12 de un color y hay 6 , bueno cuando lo modificas el programa automáticamente genera un pedido pendiente por los 6 para después. Eso ha sido una modificación, una innovación

²² Entrevista a gerente general de Ulbrika, página 2 (anexo).

tecnológica que nos ha permitido cumplir mucho mejor con el cliente, simplificar y ordenar todo el proceso...”(gerente general)²³,

A modo de ejemplarizar el aporte y la devolución que le genera a un gerente formar parte de un proceso de innovación se logra detallar el trabajo como actividad de realización, la anterior cita describe dicha dinámica, en la cual se logra puntualizar un conjunto de prácticas llevadas adelante para la realización de objetos respondiendo a criterios de eficacia y logro de resultados óptimos. La ejecución de procedimientos hace a la dinámica enfatizando el aporte tanto en el sentido de la visión como trabajo objeto, como actividades materiales que intervienen en el proceso de elaboración del producto final, como lo es el trabajo rutinario de cada sector. Esto se puede visualizar también en el trabajo sujeto y esto con gran notoriedad en el caso del gerente general, que manifiesta la puesta de valor que realiza su actuación dentro de la empresa, a través de aportes que trastocan la dinámica productiva, y así como también lograr una identidad profesional en el cargo, que es construida a través de diferentes trayectorias laborales. A través de los diferentes encuentros con el gerente general, se puede resaltar cuestiones como la comparación que realiza a través de sus diferentes experiencias laborales, resaltando así el aporte que le genera a él formar parte de una empresa la cual le aporta y lo enriquece. Cabe resaltar aquí el trabajo como realización tal como lo describe Terssac, y vincularlo al sentido de una actividad cognitiva que surge de la construcción de saberes orientando a su vez a la toma de decisiones. De este modo desde el punto de vista de la realización, la innovación genera cambios y aportes en el saber hacer de cada sector productivo de la empresa, y en este caso en el sector gerencial.

“...yo hace 7 que estoy acá, así que solo puedo, me pueden echar las culpas por lo más reciente, yo venía de trabajar en una empresa multinacional moderna, hípica rioplatense, Maroñas, capitales extranjeros, ISO 9 mil, entonces para mí en ese momento bajar de una empresa donde se hacían inventarios todos los primeros de mes, donde tenias 17 indicadores y tenias que reportar al jefe de finanzas al jefe de mantenimiento, pasar a una empresa como Ulbrika donde... cambio mucho mi dinámica...(gerente general)”

²³ Entrevista a gerente general de Ulbrika, página 1 (anexo).

La anterior cita responde al sentido de la transformación del sujeto y también de su entorno laboral, el aporte realizado a partir de un cargo gerencial, va de la mano de un proceso de transformación de la empresa así como también del trabajador.

En éste proceso intervienen los diferentes sectores, como anteriormente se destaca el ámbito gerencial, también tiene su punto fuerte el sector técnico profesional que lo compone la Ingeniera química de la empresa. En esta medida de incorporar nuevos sectores se introdujo el papel del laboratorio químico, que se incorpora para aportar en diferentes ámbitos. Con el objetivo de obtener un saber técnico, la ingeniera adopto un papel preponderante en el desarrollo de nuevos productos, tras su experiencia previa en el sector, pero en empresas de mayor envergadura. Desde el punto de vista de la realización, la Ingeniera posee una identidad profesional construida por las diferentes trayectorias laborales, lo que le da a su trabajo presente un aporte en doble sentido. Primero direccionado hacia la empresa y luego hacia el profesional. En primera instancia, el papel de la ingeniera es preponderante ante la toma de decisiones al momento de incorporar las innovaciones en materiales, procesos y herramientas, su aporte está en su experiencia y saber técnico que es absorbido por la empresa en beneficio de su desarrollo. En este sentido genera en el trabajador, en este caso el técnico, una satisfacción de su aporte, al momento de la generación de cambios dentro de la empresa.

“...no siempre uno es oído un 100%, porque los equipos que se trajeron de fábrica yo propuse esa cantidad de equipos, trajeron incluso uno más de lo que yo propuse, pero la distribución de cómo lo distribuyeron fue distinta y en la innovación del equipo del tinteado fue todo el planteo en conjunto con el anterior encargado de ventas...”²⁴

De éste modo se han ido modificando también desde la perspectiva de la Ingeniera, las prácticas orientadas a la realización de los diferentes productos, buscando el criterio de mejor calidad, y mayor eficiencia. Dentro de dicho proceso se pueden detallar el más destacado aporte del sector técnico al proceso de innovación y cambios desde la perspectiva del trabajo como actividad de realización:

²⁴ Entrevista a Ingeniera Química, página 3.

“...bueno en eso establecer las formulaciones, hay nuevas tendencias al trabajar con pinturas al agua, entonces sustituir algunas materias primas, todavía no se eliminan los viejos porque tienen ciertas virtudes, pero si empezar a hacer modificaciones o nuevas formulaciones tratando de eliminar pinturas con solvente y trabajando con pinturas al agua, el trabajo es múltiple, se hacen controles, una innovación que no se si la tenés ahí que se trabajó en este periodo ,se trabajó y se introdujo el sistema de tinteado, es un sistema que permite entregar colores especiales rápidamente, eso sí fue realmente nuevo para la fábrica, ya está establecido en otras empresas, se trabaja con distintas pinturas con distintos niveles de blancura, algunas transparentes otra con determinada cantidad de blanco, otra intermedia, y entonces se le agrega el colorante a cada una de ellas con un equipo con formulaciones automáticas...”²⁵

Como detalla la cita anterior, desde el sector de técnicos especializados surge el aporte de un conjunto de nuevas actividades materiales que intervienen en el proceso de elaboración de los productos. Desde la perspectiva del trabajo objeto, dicho aporte en las actividades de realización genera que se modifiquen las líneas de producción, con las nuevas formulaciones, que enriquecen el trabajo final y nutren a los trabajadores con nuevos saberes y rutinas, a las cuales todos los operarios de fábrica deben de adaptarse.

En este sentido, y siguiendo en la misma línea de análisis, pero recorriendo los diferentes sectores de la fábrica en cuanto a escalafones de responsabilidades, se ha podido notar que entre ellos existe una interacción fuerte en el sentido de la generación de nuevos vínculos y aportes de cada operario en su rubro, para la conformación de los objetivos que marcan el proceso de innovación. Dicha interacción se da entre los mandos medios, conformado por operarios expedientes, el sector gerencial y los operarios de planta. Entre ellos los vínculos se entretajan en una red de aportes que deriva en el logro de nuevos procesos de trabajo y nuevas dinámicas productivas en la fábrica.

“Si claramente, bueno por supuesto que ante cualquier cambio tenés 2 reacciones, que vas a cambiar la mesa de lugar si ahí esta bárbara y otro dice ha si no hubiéramos corrido la mesa estaríamos en la vuelta todo el día, sobre todo en la medida, va en la actitud, yo si

²⁵ Entrevista a Ingeniera Química, página 2.

tengo que trasladar la máquina no voy y le digo a Juancito traslada esta máquina para acá, no, en eso tengo muy claro que la persona que va a estar ahí todo el día es la que tiene que participar en el tema, yo le puedo decir Jorgito cambia la maquina y te digo yo porque se me ocurre toda tu forma de hacer las cosas, muchas veces en materias primas, no solo afectan a uno, afectan a casi todos, trasladar el sector donde se hace el stock de cargas gruesas afecta a todos”(Gerente general)²⁶

Como se señala en la cita anterior, se crean espacios de aportes y de construcción de la innovación por cada operario en su sector, en un proceso de transformación que vincula a todo el personal, cada movimiento afecta a todos, y eso también produce como se verá más adelante un efecto en el trabajador, el cual debe de generar un aporte extra para que su trabajo siga siendo productivo a pesar de los diferentes cambios que le afectan a su sector.

Tras el proceso de transformación, que surge dentro del plantel de operarios, es de destacar la influencia de la introducción de nueva maquinaria y el impacto que genera en los trabajadores en cuanto a su transformación como tal, así como también en sus identidades personales y profesionales. La actividad práctica rutinaria para la generación de nuevos productos va de la mano con efectos en el trabajador, más específicamente como lo detallan en las entrevistas, en los cambios generados en las prácticas orientadas al logro de resultados específicos, como lo son la generación de nuevos procesos para nuevos productos.

“...respecto a maquinaria en la parte que yo entré, teníamos una maquina sola, el batidor donde se mezcla la pintura, ahí arrancamos con una sola y en el correr del año, año y medio ingreso otra máquina de mas porte , en el mismo lugar, se confeccionó el lugar y se ubicaron, ahí tenemos que trabajar con los tachos de 600 litros que son muy grande entonces se acomodó el lugar para tener un transporte con los tachos donde va la pintura, las ollas tienen ruedas y dejamos un lugar para maniobrar y circular ahí. Y se pusieron una cerca de la otra para tener un control de la pintura,”²⁷ , “...una máquina de mayor porte, mas rendimiento, a su vez mucha más fuerza de caballos en el batido de pintura, vos en esta máquina cuando vas a mezclar los componentes tenés que arrancarla con batido suave

²⁶ Entrevista a gerente general de Ulbrika, página 4 (anexo).

²⁷ Entrevista realizada a Mando medio, sector de pinturas al agua, página1.

porque es demasiada la fuerza que tiene entonces cuando empiezas a mezclar los componentes, si no lo mezclas con la maquina en bajas revoluciones te lo pega en la pared del tanque, y a lo que la máquina crea tanta fricción queda pegado en la pared del tanque y no te lo mezcla, y con la máquina anterior con la vieja es manual, vos a esta la regula todo mecánico, aprietas un botón y se desacelera, aprietas otro y, inclusive son mucho mejores las medidas de seguridad...(Ayudante, pinturas al aceite)”.

La introducción de innovación en maquinaria, como se detalla en la cita anterior, genera una serie de cambios para el trabajador, de los principales se destaca el interés por conocer la dinámica de funcionamiento, desde que se insertan en la comparación entre maquinaria manual y de menor porte a otras más seguras, más accesibles al manejo y de mayor productividad. Esto trae de la mano cambios en la apropiación del espacio por medio del trabajador, modifica el entorno, a su vez las prácticas habituales y las rutinas de trabajo.

Los cambios y sus efectos generan también en el trabajador una instancia de aprendizaje, de interacciones nuevas, tanto con la nueva maquinaria como también en la capacitación para su manejo, donde juega con gran poder la disponibilidad a adaptarse a los cambios en las rutinas de trabajo.

“Antes era una más chica, otra más grande con botonera, que tenés que apretar una palanca... Y tienes que aprender, te tienes que habituar, te tienes que adaptar, al cambio”²⁸.

El trabajo como actividad de realización adquiere preponderancia y se ve transformado también en la actividad física de los trabajadores, de manejo de nuevos objetos y de la apropiación que se debe desarrollar para actuar ante los diferentes cambios. Una predisposición al aprendizaje, a la adaptación de nuevos flujos de información donde el trabajador requiere de su predisposición al cambio y a la adaptación rápida para ejecutar la acción. Para ello debe desarrollar un proceso de rápida adaptación, de un proceso de reflexión al momento de la construcción de nuevos conocimientos.

La innovación dentro de la fábrica, se puede describir desde el punto de vista del trabajo como actividad de realización como un espacio por el cual el trabajador genera nuevas vías

²⁸ Entrevista2 Mando medio1, página 3.

de crecimiento personal y profesional, esto generado por la conciencia en ellos que cada proceso que se genera dentro de la empresa en éste sentido es de bien común. La innovación se ve desde la idea de que existe un potencial aporte personal y profesional, que incita al mejoramiento individual, pero así también al proceso de crecimiento en lo colectivo, la empresa crece y de la mano crecen sus operarios.

“...yo creo que si en el sentido del hecho de ver que hay una inversión en equipos en la estructura y que hay una intención de la empresa en ir adelante como que los propios operarios se sienten participantes, como que es un estímulo para seguir trabajando...”²⁹

La actividad de realización si bien es una dimensión que resalta un sentido más individual de un trabajador en la fábrica a partir de las diferentes experiencias por las que atraviesa, es también una dimensión que se define a través del trabajo como vínculo entre actores. Éste vinculo en la fábrica se genera en el proceso construcción social de la innovación, desde la perspectiva del aporte que cada operario realiza al proceso, desde los escalafones más altos a los más bajos del organigrama, desde el gerente general con nuevas determinaciones hasta el aprendiz en el aporte de nuevas ideas entorno a la apropiación del espacio en la fábrica y manejo de la nueva maquinaria la cual le genera un nuevo desafío a cada uno de los operarios. El proceso de innovación si bien genera incertidumbre al inicio en el trabajador, luego de un pequeño periodo comienza la vinculación y el aporte tanto del trabajador a la empresa y el proceso, y viceversa.

La capacitación de la empresa a los trabajadores genera un aporte en ellos desde el punto de vista de la cooperación en la construcción de la identidad del trabajador como especialista en parte del proceso productivo. El trabajador genera un aporte a la empresa con la dedicación constante en sugerencias que son escuchadas por los dirigentes que a su vez generan instancias de motivación para lograr éste punto.

El trabajo como actividad de realización comprendido en el proceso de innovación en la fábrica de Ulbrika se puede ver como un proceso de construcción social de la innovación, donde el proceso se da de manera tanto individual con el aporte en los procesos por cada

²⁹ Entrevista a Ingeniera Química, página 2.

operario, y como construcción colectiva en los vínculos que se generan desde los diferentes sectores y el aporte desde cada sector que le compete al trabajador.

Este proceso también se enmarca en la idea de una socialización en el trabajo y para el trabajo, donde constantemente se genera un aprendizaje de nuevas prácticas laborales con los nuevos procedimientos ante innovación en maquinaria, que lleva también a un proceso de socialización de la empresa en general con éstas nuevas maquinarias y procesos.

II) El trabajo como actividad de organización

El trabajo como actividad de organización es la segunda dimensión del trabajo en “de Terssac”. Esta actividad en la empresa propone establecer un orden previo a las acciones, en el sentido de redefinir situaciones a partir de planes y procedimientos que permitan evaluar los procedimientos de manera de hacer previsible los resultados de las diferentes acciones emprendidas por los operarios.

De este modo se realiza una estructuración que es previa a la acción y ordena el espacio de los actos posibles, y por otro lado la estructuración durante la acción, que intenta interpretar y recodificar el contexto en función de las diferentes situaciones impartidas.

Ésta noción de actividad de organización ha sido cuestionada a través de diferentes perspectivas deterministas en la década de 1950, quienes junto a Friedman planteaban que más allá de las restricciones que puede plasmar la división del trabajo, el trabajador mantiene un margen de autonomía. “El concepto de autonomía es central-y es sinónimo de libertad para Crozier (1963), quien lo utiliza para marcar los límites de la burocracia y del esquema de organización racional-legal, en el cual las reglas formales, comunes e impersonales, jamás logran aprisionar completamente al actor”³⁰

Este aspecto considera que las normas y los valores existentes en la organización no son determinantes del comportamiento de cada individuo, sino que son los actores mismos quienes producen su entorno. De este modo las restricciones impuestas en una organización no implican la existencia de un determinismo en las acciones de los individuos. Partiendo de esta idea funcionalista surge la noción de “actividad

³⁰ Revista latinoamericana de estudios del trabajo, (2005), número 17, página 108.

organizadora” que designa las actividades llevadas a cabo para la estructuración de los contextos de acción que tienen como objetivo organizar, producir nuevas reglas o dispositivos que permitan manejar la interdependencia de los diferentes individuos. Esta construcción de normas tiene la particularidad de no ser reservada solamente a los cargos gerenciales, sino que más bien es distribuida dentro de los diferentes saberes de la organización. Desde ésta perspectiva, las actividades de organización comprenden las iniciativas que tienen como objetivo estructurar por medio de los actores los contextos de acción, donde los ejecutores son participes en ellas.

Dentro del trabajo como actividad de organización cabe realizar una introducción al mundo del trabajo en la fábrica de Ulbrika, para conocer las dinámicas organizativas que emergen del proceso de innovación que se está ejecutando.

En el periodo que Ulbrika se encuadra en un proceso de innovación, han ido surgiendo determinados sucesos que marcan cambios en la organización del trabajo y en este sentido en las diferentes actividades llevadas adelante por los operarios. El proceso tiene una primera característica y es la de disminuir de la planilla de trabajadores a los operarios que no se adaptan a los nuevos requerimientos que lleva el proceso de cambio en la producción, que viene de la mano con un nuevo esquema de organización. Estos trabajadores que fueron saliendo de la empresa, fueron quienes no lograron adaptarse a los nuevos reglamentos internos.

Dichas reglas o normativas, tienen como objetivo principal consolidar una reglamentación y hacerla escrita, acción que anteriormente se daba por sobreentendida y ameritaba a confusiones. La innovación vino de la mano con un mayor control de las actividades que se realizaban en la fábrica, con el cometido de hacer explícitas las normas, sumado al cumplimiento estricto de ellas.

“...redactamos un manual del empleado se lo damos a cada uno cuando ingresa, cada uno tiene derecho a revisarlo y ver si estaba de acuerdo o en desacuerdo , cosas básicas como que hay que marcar con el uniforme puesto, hay que desmarcar la entrada y la salida con uniforme, las tolerancias de llegar tarde, la notificación de faltas, que se considera falta justificada que no se considera falta justificadas, nada de otro mundo pero eran normas que se sobreentienden que es mejor explicitarlas a veces y así estamos todos en la misma

página, en ese sentido como te digo la gente que se resistió que rechazó un poco esas cosas terminó yendo porque no se adaptaron a ese cambio, a esa modernidad del asunto, no es un cambio revolucionario, es lo que nosotros llamamos pasar del boliche a la empresa...(gerente general)”³¹

La cita anterior marca el cambio que origina la incorporación de nuevas normas explícitas, que generan efectos sobre el plantel de trabajadores. Los efectos principales son que quienes no se adaptan a las nuevas normas se ven por fuera de la empresa y del grupo, lo que lleva a un recambio en el grupo de trabajo, donde se considera que quienes quedan, son quienes más capacidad de adaptación a los cambios tienen.

Los operarios que cumplen estas condiciones son los más experimentados en el rubro, que consideran que para que el trabajo salga mejor necesita de una mejor organización. Esta organización tiene su base en el cumplimiento de normas básicas de comportamiento. Teniendo en cuenta éstos nuevos planteamientos, igualmente en los trabajadores más experimentados y que tienen un cierto grado de responsabilidad en la fábrica, reclaman todavía un mayor orden, considerando que existe una falta de control más cercano al plantel de la planta.

“Es un poco la organización que tiene la fábrica. Es un poco prehistórica. Cualquier empresa con la cantidad de personal que tiene, tiene una persona que es, es el capataz o el responsable dentro de la planta”, “Pero no hay una persona que esté de encargado. Si hay alguna duda se lo consultamos a Mariano, y él resuelve, tiene facultades administrativas, pero no hay nadie. Cada uno sabe lo que tiene que hacer”.³²

La inexistencia de operarios con cargos determinantes en la toma de decisiones en el sector de fabricación es un reclamo que llama la atención. Existe una exigencia por parte de los trabajadores de ser controlados aun más, para poder trabajar mejor. La necesidad de la existencia de normas claras no es suficiente si no hay un encargado del sector que las haga cumplir y genere una noción de grupo de trabajo que no existe en la fábrica. Cada trabajador conserva su autonomía a la hora de ejecutar su trabajo, esto lleva a que si bien

³¹ Entrevista a Gerente general de la fábrica Ulbrika, (página 6).

³² Entrevista a Mando medio del sector Pinturas al agua, (página 3)

existe interacción entre los operarios no hay una noción de grupo. Estas características se van a profundizar más en relacionamiento desde el punto de vista del trabajo como actividad política, pero la falta de noción de grupo de trabajo va a influenciar directamente a la hora de manifestar inquietudes a los escalafones más elevados.

Esta situación lleva a que surja una individualización del trabajo, la idea de que cada uno aporta a un proceso de producción, cumple un horario y unas determinadas reglas y completa su jornada de trabajo. Más adelante trabajaremos más a fondo en este punto que da hincapié al efecto que genera en la organización política dentro de Ulbrika.

Siguiendo dentro del análisis de las actividades de organización de la fábrica, cabe hacer una aproximación al desarrollo de un conjunto de actividades que lleva adelante la empresa en este proceso de innovación con el objetivo de cumplir con mayor rigurosidad los requerimientos de los clientes. Con dicho objetivo, se tomaron determinaciones en el ámbito organizativo que van más allá de la ejecución de nuevas normas y más orden en el proceso de trabajo. Una de las variantes que más impacto estuvo dentro del sector de fabricación, fue la presencia de un saber técnico que respalde la producción de cada producto. De esta forma, el papel de la Ingeniera química marcó diferencias respecto al trabajo en años anteriores al proceso de innovación. Esta incorporación de un saber especializado, generó en los trabajadores de la planta una identificación con el trabajo que ésta operaria realiza. En cada proceso aparece la figura del técnico, como justificativo de cada proceso, cada incorporación de maquinaria, cada cambio en la organización del trabajo.

Este nuevo cargo dentro de la empresa logró el surgimiento de nuevos actores que de cierta manera adquieren un poder por el sentido de poseer una etiqueta de profesional.

De este modo, la ingeniera logró un poder de lealtad por parte de los trabajadores, lo que propició a un acercamiento de la profesional con el plantel de operarios estableciendo una interacción entre profesionales y los mas expedientes del la planta.

La referencia a su papel es constante en cada entrevista con los operarios, que tienen en cuenta en cada proceso el papel que adquiere la ingeniera en el trabajo. La intención de ésta mención es resaltar que el saber técnico incorporado por la empresa en la fábrica, originado por este proceso de innovación, ha generado cambios desde el punto de vista de

organización y el surgimiento de nuevos líderes, lo que en éste caso es asumido por los técnicos especializados que adquieren el poder de decisión y de respeto por su profesionalismo.

“Mira que esto en la parte mía por ejemplo, si tengo una duda o cambio algo se lo consulto a la química, sabiendo bien el producto final no hay ningún...el tema es que salga bien el producto. A veces se conversa la parte mía. Por ejemplo ahora vamos a cambiar la fórmula del removedor. Y hay un diálogo entre la experiencia mía que yo tengo de los años de acá, la experiencia que ella tiene por la parte de estudio, y su experiencia laboral, también da como para conversar, de cómo se puede hacer”(entrevista a mando medio)³³

Es preponderante el Rol que asume la ingeniera química, desde el punto en que no solamente interfiere en el ejercicio del trabajo de todos los operarios, es el Rol de consulta e interacción para lograr aportes y generar un espacio de diálogo que propicia un aprendizaje de ambos interactuantes. Con esta perspectiva se confirma la hipótesis de que ante el proceso de innovación el saber técnico adquiere mayor poder que el saber por la práctica. Este proceso de surgimiento de nuevas fuentes de poder, no generan sucesos conflictivos entre los operarios, ya que admiten que quien tiene una certificación técnica se merece un respeto especial.

“...sí, claro, porque la experiencia práctica la tienen ellos...todas las consultas para un lado y para el otro, cuando yo tengo alguna duda de cómo es el proceso de cómo se traslada lo que yo puedo hacer en el laboratorio a la fábrica son ellos los ojos...”(Ingeniera química)³⁴

Esta cita profundiza más aún la idea de la instancia de interacción que se ha generado en éste proceso de innovación dentro de la fábrica, dónde el saber técnico interactúa con el saber práctico. Si bien se da éste proceso, cabe resaltar que el papel de la ingeniera adoptó un poder de consulta, un poder de respaldo profesional al proceso productivo.

Moviéndonos dentro del trabajo de organización en éste proceso de innovación, la intención es también analizar los cambios que se originan en el esquema de organización.

³³ Entrevista a mando medio del sector Pinturas al aceite (página 7).

³⁴ Entrevista a Ingeniera química, (Página 4).

Nos referimos al esquema de organización cuando describimos la existencia de los diferentes puestos de trabajo y las responsabilidades que incumben a cada uno. En éste sentido cabe hacer una descripción que servirá para reconocer cuanto ha cambiado y como afectan estos cambios en el origen de nuevas fuentes de poder, nuevas interacciones y nuevos procesos, así como también el vínculo con nuevas reglas que son necesarias para el funcionamiento de la organización.

El esquema de la fábrica está compuesto básicamente por dos sectores que son definidos por las dos líneas de productos que se elaboran. Un sector se dedica a la elaboración de productos en base de agua y el otro en base a productos al aceite.

Cada una de estas líneas tiene sus responsables directos, y a su vez 2 asistentes directos que participan de todo el proceso. Luego el resto de los operarios se mueven dentro de estas dos divisiones, tanto trabajan para un sector como para el otro, según la demanda de trabajo por cada uno de ellos, donde su actividad consiste en etiquetar, envasar, descargar los camiones que traen la materia prima, y después existe una línea de personal que se dedica exclusivamente a armar pedidos.

Lo más llamativo de ésta organización del trabajo es que no ha sufrido grandes cambios estructurales, sino que más bien los cambios son en la rotación del personal en algunos puestos, dónde algunos operarios de muchos años en la fábrica ya se retiraron y se está en el proceso de sustitución por nuevos operarios más jóvenes que se adaptan al sistema. El cambio más determinante es la incorporación del laboratorio, que trabaja con quienes dirigen cada sector de la producción, pero esto no cambió la dinámica de trabajo dentro de la fábrica, o sea no ha variado la cantidad de puestos, ni la definición de sus actividades. Las diferentes funciones de los operarios no son totalmente definidas, y la dependencia de un operario con un jefe o capataz no son claras.

“Sin necesidad de que venga un capataz a decirle deja lo que estás haciendo y seguí con pepito, y a su vez nadie tiene esos celos de decir yo trabajo bajo la órbita tal, si tal no me manda no voy. Hay mucha solidaridad y comprensión al trabajo de los demás, y hacemos mucha rotación, mucho movimiento el mismo operario que está haciendo esto mañana está haciendo esto otro, entonces todos tienen el sentido de todo. Así como también en los procesos de control, los mismos operarios jefes que están en la parte de fabricación están

en la parte del control, que la mercadería cuando baja del camión chequean que la factura esté bien, que el vencimiento, que cuando vienen productos al kilo estén bien pesados hasta la etapa de control del producto final, ellos sacan una muestra hace lo que se llaman los extendido, una muestra del producto terminado para el control de la calidad, participan en muchas instancias del mismo producto, son responsables de la materia prima cuando llegan hasta el producto que terminan envasando” (Gerente general)³⁵

La indefinición de jerarquías dentro de la fábrica queda demostrada con la cita anterior, éste esquema de organización no ha cambiado desde muchos años, se puede decir que desde que funciona la fábrica, la división en sectores y el sistema de trabajo no ha sufrido alteraciones ante la innovación en herramientas, en productos y procesos.

La variación que se puede notar en el organigrama organizacional es la incorporación de la ingeniera química que se encuentra de manera estable en la fábrica, a diferencia de otros años donde se trabajaba con una colaboradora externa a la empresa.

La pregunta es si el proceso de cambio en el esquema de organización está en una primera etapa de cambios o va a permanecer así. En entrevistas con el gerente general se pudo indagar que se está gestionando un cambio de estructura organizacional que viene de la mano con mejoras en la planta en cuanto a estructura edilicia y espacios generados para los diferentes sectores. El espacio físico juega un papel preponderante en la organización del trabajo. En este sentido se puede asociar el aumento de producción, de nuevas herramientas que necesitan de mayor espacio, a cambios en la organización del trabajo, al organigrama de la organización y al surgimiento de nuevos cargos, que comienzan en éste caso con la ingeniera química. Así el proceso va transitando por los diferentes sectores de la producción, generando variaciones en la estructuración de la fábrica.

Esta transformación del trabajo desde el punto de vista de la organización, transita junto al proceso de innovación que va tomando cada vez más lugar dentro de la fábrica.

Como anteriormente se detalló, se conservan interacciones de años anteriores entre los diferentes sectores, pero se ha modificado la dirección de ellas en el sentido de las nuevas

³⁵ Entrevista a Gerente general, (Página 6).

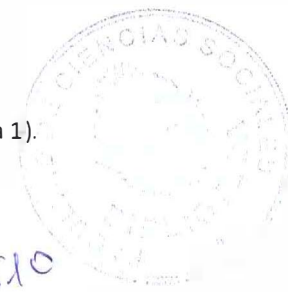
comunicaciones y relaciones que se dan entre quienes tienen más experiencia, y el saber técnico. Esto se da por la introducción del saber técnico a la fábrica, generada por la influencia de los clientes en poder obtener productos de mayor sofisticación a la empresa. La introducción de nueva maquinaria, genera interacción pero entre diferentes áreas de la empresa, de esta forma la fábrica logra una conexión directa con el área comercial. Esta interacción con otra área se ve generada por la introducción de una nueva máquina de tinteado. Esta máquina no se encuentra dentro de la fábrica, sino que está en el área comercial. El producto final que desarrolla esta nueva máquina es la producción de pinturas a través de un sistema estandarizado de colores que permite que a través de una carta compuesta por diferentes gamas, donde el cliente selecciona un color, éste mismo es elaborado de manera rápida y sin variaciones de tinteado. La elaboración de colores está estandarizada, la máquina es conducida por un operario, que cumple funciones tanto en el área comercial, como también en el sector de fabricación.

“...arranco el día con el mantenimiento de la máquina purgando colores, cargando lo que haya que cargar, cada cálister lleva 3 litros, trato de fijarme si tiene un litro menos ya le cargo un litro, cargo los pigmentos uno a uno, los cálister y fijarme en el cuaderno del mostrador si hay para hacer, si falta base pedir base que la elaboren y lleva el proceso que la Ingeniera lo analice, lo apruebe, dando el aprobado ya hay cambio el trabajo a envasado...” (Operario de colores estandarizados)³⁶

Esta innovación en maquinaria, generó nuevos relacionamientos entre la fábrica y el área comercial, el proceso de control queda definido al área de fabricación, donde la Ingeniera participa constantemente e interactúa con quien conduce la máquina. Vale destacar que esta nueva máquina fue iniciativa de la Ingeniera, la innovación surge como aporte de ella, a través de experiencias anteriores en el rubro, lo que genera un crecimiento a Ulbrika en la producción rápida y sistematizada.

Lo que se debe destacar al respecto, es la influencia que ha tenido en la empresa la introducción de un saber técnico, no solo en la introducción de nuevas maquinarias y la incidencia en la modificación de los procesos, sino también en el surgimiento de una nueva

³⁶ Entrevista a segundo colorista, que trabaja con máquina con colores estandarizados (página 1).



fuerza de poder que le da a la Ingeniera ser profesional y contar con experiencia en el rubro. Aparte de esos aportes, se pueden detallar otros;

“...en ese momento no había un técnico, había un consultor externo, se armó un laboratorio que está funcionando en ese sentido, se establecieron todas las formulaciones, de las pinturas era más del boca a boca, se repiten se controla de alguna manera que las fórmulas estén repetitivas...” “...se armó el laboratorio y se establecieron por escrito las fórmulas y se emiten hojas de elaboración al respecto y se realizan controles y como te decía, que frente a algún interés de algún producto nuevo se está trabajando para formularlo”.(Ingeniera Química)³⁷

Como se puede detallar en la cita anterior, la innovación no fue solo la introducción de la maquinaria para la elaboración de colores estandarizados, sino también en el área de laboratorio con la escritura y sistematización de las fórmulas para cada producto, y a su vez para nuevas fórmulas que se van desarrollando con los nuevos pedidos de los clientes. El aspecto principal a detallar, es la incorporación de “Orden”, de establecer y plasmar por escrito las formulaciones, de manera que puedan ser repetitivas.

Siguiendo desde la perspectiva de la elaboración de productos de manera estandarizada, viene en paralelo si existe la eliminación de algún proceso al momento de introducir uno nuevo. En éste sentido siguen existiendo los mismos operarios con las mismas actividades, pero en la elaboración de colores, quien anteriormente a que estuviera la nueva máquina sigue trabajando en ese sentido pero con menos cantidad de exigencia que épocas anteriores. La nueva máquina no eliminó el trabajo artesanal del colorista de la empresa, quien sigue elaborando colores como lo ha hecho durante años anteriores.

La nueva máquina no sustituyó al operario sino que llegó para complementar, simplificar y acelerar el proceso de producción.

“el trabajo del colorista en fábrica se va a mantener siempre, porque económicamente para volúmenes grandes no justifica el sistema de tinteado es caro, para volúmenes grandes en relación por lo menos que sea más de 50 litros justifica el proceso...” (Ingeniera química).

³⁷ Entrevista a ingeniera química, Pagina 1.

“me simplifica, muchísimo, porque un litro de un color que haga la maquina en un minuto a mi me puede llevar una hora un litro, yo haga un litro, 20 o 50 me va a llevar una hora, en tema de tiempo me ahorra cantidad...” (Colorista artesanal)³⁸

La innovación trajo nuevas maquinarias y a su vez nuevos actores dentro del grupo de producción, si bien se puede decir que directamente dentro de la fábrica solo uno de ellos tiene incidencia más directa, como es el caso de la ingeniera, el papel del nuevo colorista es una relación más indirecta que la anterior. De todas formas cabe resaltar que existe un cambio en las interacciones debida a la incorporación si bien escasa de 2 nuevos integrantes en el proceso. Se abre un espacio de relaciones entre la fábrica y el sector comercial, por medio del nuevo colorista, y un espacio de interacción constante entre la fabrica y como intermediario la Ingeniera con el sector comercial, en la ejecución de procesos y mejora continua de la producción.

Cabe resaltar que el proceso de innovación genera cambios en la organización del trabajo, donde surgen nuevas reglamentaciones, noción de orden, surgimiento de nuevos actores, cambios en la estructura de poder. Este conjunto de consecuencias del proceso de innovación hay que tener en cuenta que se da por medio de un proceso flexible, no está estructurado desde ninguna cúpula organizativa, sino que se va dando a medida que el proceso avanza dentro de la empresa. La flexibilidad del cambio desde la organización viene junto con la construcción colectiva de la innovación llevada adelante desde todos los ámbitos que componen el organigrama de la empresa.

III) El trabajo como actividad de Construcción de Mediaciones Mercantiles

La construcción de mediaciones mercantiles es la tercera dimensión elaborada por de Terssac par ale estudio del trabajo, dónde la principal característica es dar cuenta de la ejecución de vínculos por parte de la empresa para generar una influencia en el cliente y de esa manera generar un espacio de participación en las realizaciones de la empresa.

³⁸ Entrevista a Colorista artesanal, (página 5).

Las mediaciones llevadas adelante se encuentran en planes o contratos elaborados, los cuales tienen la capacidad de generar acuerdos con los clientes y lograr el establecimiento de vínculos preferenciales.

Esta categoría permite conocer las relaciones sociales que surgen entre el cliente y la empresa, conociendo las formas en las que los individuos coordinan para actuar en la esfera mercantil. Este relacionamiento genera influencias, tanto dentro de la empresa como la relación que puede tener hacia afuera. Los nuevos requerimientos de los clientes son tenidos en cuenta, a la misma vez genera cambios en la organización del trabajo en la empresa así como también en los trabajadores que componen el proceso productivo.

Desde ésta perspectiva, se puede detallar la importancia de ésta dimensión del trabajo, ya que influye en cierta forma en el comportamiento de las demás estudiadas anteriormente, el trabajo como actividad de realización y el trabajo como actividad de organización. Cambios que vienen del exterior por parte de los clientes genera alteraciones, así como también la empresa debe tener en cuenta los requerimientos de los clientes cuando va a tomar decisiones que pueden afectar en presentes y futuros clientes.

De esta manera se transforma en fundamental el relacionamiento y la interacción entre cliente-empresa, una interacción de corte racional-mercantil que es generada por una interacción social constante.

Desde la perspectiva de la empresa Ulbrika, yendo al punto de vista de las relaciones mercantiles, cabe destacar que se va a hacer un mayor hincapié en el comportamiento del departamento comercial.

Este sector es, dentro de la empresa, el más innovador en éste periodo, lo que refuerza aun más la idea de que las variaciones entre las diferentes sectores de la empresa tienen que ver con la gestión realizada por dicho departamento comercial.

“...generalmente el desarrollo de productos se hace más que nada a pedido, venían los vendedores , decían: “che sabes que tal empresa tiene tal producto y nosotros tendríamos que tenerlo, esta bueno o nos están compitiendo por ese lado, nos están sacando mercado, y bueno ahí veíamos como desarrollar, esa insistencia nos llevó a traer una ingeniera, que está en la planilla hace unos años, entonces el desarrollo de nuevos productos ha sido más

sencillo, en estos últimos años hemos incorporado por lo menos 4 líneas enteras de productos nuevos...”(Gerente general)³⁹

La cita anterior demuestra el recorrido que se origina a partir del sector comercial, dedicado a la interacción entre los vendedores en todo el país que representan a la empresa y los clientes, teniendo en cuenta el trabajo de la competencia en el sector, tratando de mejorar los productos a través de los pedidos recibidos por cada cliente.

De esta manera para hacer competitivo su producto en el mercado, Ulbrika tuvo que recurrir a la innovación en organización, la incorporación del saber técnico que le permite producir mayor variedad de productos y adaptarse a los requerimientos.

De esta forma la innovación transita un recorrido desde el cliente y las mediaciones mercantiles que se originan entre ellos y los vendedores, lo que influye de manera directa en transformaciones en la organización de nuevos procesos y efectos en el trabajo desde el punto de vista de su realización.

No solo este punto es destacable en esta categoría, porque en este relacionamiento entre cliente-empresa no es una innovación, lo que sí lo es son las modificaciones llevadas adelante para lograr un mejor relacionamiento y presencia de la empresa ante los clientes.

Tanto es así que se fueron tomando resoluciones, como lo son nuevos planes de control del trabajo de vendedores, quienes interactúan constantemente con el cliente. Con la idea de generar seriedad ante ellos, se trabajó en el orden de equipos de trabajo y se incorporó en el área comercial un jefe de ventas, que coordinara la actividad de los vendedores en todo el país. Esta es una innovación en organización y a su vez en el área comercial. Surgen así nuevas fuentes de poder con el nuevo jefe de ventas, a quien los vendedores deben reportar sus actividades y encuentros regulares con los diferentes clientes. Éste nuevo jefe de ventas, es quien acompaña a los vendedores en diferentes instancias de relacionamiento.

“..El vendedor se sintió acompañado, y al cliente que no venga el vendedor de siempre sino con el jefe de ventas también le da cierta jerarquía, eso ayudó mucho eso en lo que respecta a división comercial a su vez empezaron a surgir un montón de innovaciones en aspectos

³⁹ Entrevista a Gerente general de Ulbrika, (página 3).

comerciales, en descuentos, en plazos, en distribución en el fraccionado de gente en agrupación por niveles de clientes , planes de ventas, de pagos, incorporamos muchas innovaciones comerciales y a su vez esta persona muy inteligentemente exigió aspectos de marketing, creo que esa va a ser la próxima división a incorporar fijo, estamos en el mercado que exige muchos aspectos relacionados al marketing , desde el diseño de los baldes, de la folletería , aspectos comerciales de promociones ofertas, etc.(Entrevista a gerente general)⁴⁰

La existencia de un canal de comunicación entre el cliente y la empresa es el vendedor, cada uno de ellos tiene sus propios clientes, a quienes les ofrecen diferentes ofertas, planes de pago y promociones. Ulbrika ha innovado en mantener el canal de comunicación, y a su vez tratar de mejorarlo, como es el caso de la incorporación de una línea 0800, que oficia como asesoramiento técnico y servicio de consulta por pedidos.

En este sentido la comunicación entre empresa-cliente ha crecido en la generación de nuevos canales de comunicación los cuales permitan una mayor interacción entre ambos. De tal manera sigue siendo el vendedor el principal canal de comunicación con el cliente.

El relacionamiento mercantil entre cliente-empresa es fundamental cuando estamos estudiando los efectos que tiene el proceso de innovación en la empresa Ulbrika.

La explicación de ellos se encuentra en que el cliente es la principal influencia que existe para que la empresa se centre en innovar para satisfacer las necesidades de los clientes actuales y los futuros. Esta empresa trabaja en éste sentido, las propuestas de los clientes han sido las que han marcado la incorporación de nuevos productos a través de las diferentes exigencias medidas por el comprador en el mercado.

El principal vector para el ingreso de la innovación en la empresa es el mercado, luego de ello el proceso va tomando forma a medida que se traslada dentro de la empresa a través de los diferentes departamentos. Así se crea una vía de transmisión de conocimiento y de comunicación interna para poder llegar a cumplir con dichos requerimientos. Esto genera

⁴⁰ Entrevista a Gerente general de Ulbrika, (página 8).

nuevas interacciones entre sectores y entre operarios, nuevos aprendizajes como lo es la influencia del saber técnico sobre el saber por la práctica, y viceversa.

Otro aspecto que se debe detallar en el establecimiento de relaciones mercantiles de la empresa está vinculado a la incorporación de maquinaria de tinteado para la producción de colores estandarizados. Esta incorporación que agrega a la fábrica acerca más al cliente, otorgando con mayor rapidez de respuesta los productos ante las demandas. En este sentido, como anteriormente se había nombrado ésta innovación en la organización, también se vincula con las relaciones mercantiles y en el sector comercial.

“...el sistema de tinteado, es un sistema que permite entregar colores especiales rápidamente, eso sí fue realmente nuevo para la fábrica, ya está establecido en otras empresas, se trabaja con distintas pinturas con distintos niveles de blancura, algunas transparentes otra con determinada cantidad de blanco, otra intermedia, y entonces se le agrega el colorante a cada una de ellas con un equipo con formulaciones automáticas...”⁴¹
(Ingeniera Química)

Esta nueva incorporación fue una determinación llevada adelante por la exigencia de los clientes al momento de adquirir colores de pinturas de manera rápida. De este modo se definen junto a ellos los requerimientos establecidos para satisfacer las necesidades tanto en calidad como en rapidez, teniendo en cuenta la evaluación dentro del rubro ante otras fábricas. Este punto es muy importante dentro del estudio del trabajo como actividad mercantil, ya que por medio de la relación entre empresa y cliente se abre un puente a la innovación, la interacción es preponderante, y el cliente adopta un poder para la empresa y su desarrollo.

Cabe destacar que en el proceso de interacción que se origina entre la empresa y los clientes existen no solo como vector el cliente con los encargados de ventas, sino que también en la especificación de los requerimientos entra en la interacción el operario productor de los artículos, quien interactúa también con el cliente en procesos de definición específica de los productos demandados. Se produce una interacción entre quien produce los objetos y quien lo adquiere, de manera de poder llegar a cumplir los requerimientos.

⁴¹ Entrevista a Ingeniera Química, (página 2).

Este relacionamiento destaca para el trabajador un crecimiento de su capital social, así como también un crecimiento profesional al momento de tener que hacer más específico y exigente la producción que genera.

Ésta innovación, interfiere en la ejecución de una nueva organización del trabajo. Se genera un nuevo cargo de quien va a ejecutar la maquinaria que cumple una función mas dedicada al cliente en momentos de zafra y otra función mas añeja en la fábrica que es la del colorista artesanal. El papel de éste último que consta de más escasa utilización de maquinaria no desaparece, se conjugan el trabajo artesanal con el trabajo mecanizado y estandarizado para la producción de los mismos productos.

“...cuando se tranca el sistema de tinteado se enloquece Marcelo, porque en realidad antes que estuviera este sistema los colores se hacían por fábrica, pero tenían un determinado ritmo la gente estaba acostumbrada a que demoraba tanto tiempo, pero ahora la gente ahora hay más clientes que vienen a buscar el color, y además ya están acostumbrados a que salen más rápidos y la presión es mucho mas fuerte...”⁴² (Ingeniera química)

Dentro de éste estudio de las actividades de mediaciones mercantiles cabe también analizar otro punto importante que marca en la empresa el proceso de innovación y a su vez la incidencia de los clientes en cuanto a la calidad de los productos en su elaboración y proceso.

La evaluación de resultados ejecutados en el proceso de producción juega un papel preponderante, éste proceso se está dando en Ulbrika. Para dicho proceso, la empresa necesita una transformación en el sentido de organización de registros, de estandarización de los trabajos que se realizan, así como también la puesta a punto de cada proceso productivo.

Como anteriormente se ha mencionado, en éste último periodo, la empresa ha propiciado hacer fuerte la idea de “orden”, de estandarización, de organización y de registros.

Todos estos procesos que se han ido incorporando tienen un objetivo esencial para la empresa, el cual es la noción de la incorporación de las Normas de Calidad.

⁴² Entrevista a Ingeniera Química, (página 2).

Es sabido desde la directriz de la empresa la importancia que tiene poseer dicha calificación para lograr mejores puntuaciones desde los clientes. Con miras a éste mejoramiento y concepto de la empresa, el proceso de innovación se ejecuta también con éste objetivo.

La generación de dispositivos para poder hacer una evaluación de los resultados es un proceso que se está generando, pero que está en sus comienzos.

“estamos mejorando e incorporando nociones con respecto a las normas de calidad, con miras a que después cuando hagamos implementación definitiva ya tengamos incorporado hábitos de registros, de organización, de proyectos, etc., por ejemplo antes teníamos todo lo que era formulaciones, al momento de producir el operario agarraba y decía voy a hacer pintura para piso en verde seco, iba buscaba, tengo que poner esto y esto y lo usaba, ahora ese mínimo cambio de proceso en vez de mirar la fórmula, se le imprime una hoja de producción va haciendo el chequeo de las materias primas y después detalla el envasado y nos queda un registro de esas partidas, incorporamos también el concepto de Lote...”⁴³(Gerente General).

El proceso de cambio está detallado en la cita anterior, la incorporación de nuevos procedimientos de producción para lograr la optimización de los mismos es una idea de incorporarse en la órbita de las Normas de Calidad

La búsqueda de un status comercial, ante la fuerte competencia del sector, lleva a que en el momento de la fidelización de sus clientes y la incorporación de otros nuevos sea clave para la empresa. Este proceso genera una confianza en los consumidores al momento de optar por sus productos.

IV) El trabajo como actividad Política.

Las actividades políticas que se desarrollan dentro del proceso de trabajo son el último punto a desarrollar en éste análisis.

⁴³ Entrevista a gerente general (página 12).

Esta última dimensión hace referencia a la construcción de mecanismos de relacionamiento entre los diferentes actores que atañen a aspectos relacionados a legalidades para la resolución de los conflictos que surgen a la interna de la empresa.

Esta construcción de mecanismos debe analizarse en la perspectiva interna y externa a la empresa, en el sentido de analizar el relacionamiento dentro de la fábrica y los actores que la componen y la vinculación con el exterior teniendo en cuenta cuestiones como las regulaciones del trabajo a nivel sectorial.

Más particularmente, la intención es hacer énfasis en los diferentes dispositivos creados por los trabajadores de la fábrica “para coordinar sus niveles de participación, facilitando así una interacción más o menos estable entre ellos”⁴⁴

El estudio de las actividades políticas dentro de la empresa vincula a los sujetos, a los actores colectivos así como también a movimientos sociales y organismos estatales.

Trasladando ésta puntualización, cabe destacar que el estudio de las relaciones de actividad política llevadas adelante en la empresa, vincula al resto de las actividades estudiadas anteriormente. Dentro de la fábrica de Ulbrika vale tener en cuenta desde el punto de vista de la organización, la existencia de una pequeña estructura en comparación a otras empresas del sector químico, específicamente en la elaboración de pinturas y barnices. La dimensión en tamaño tiene una fuerte influencia en el origen de la creación de sujetos colectivos dentro de la empresa en particular.

La escasa distancia que existe en la interacción entre operarios y los mandos directivos, tanto los jefes de diferentes sectores como llegando al único dueño de la empresa es más bien estrecho.

Esta característica hace que en este sentido Ulbrika tenga sus particularidades desde el punto de vista político, en el sentido detallado anteriormente.

La principal característica que viene vinculada a las anteriores es que Ulbrika no cuenta con un sindicato, no solo que en el presente no lo registran sino que en el pasado tampoco

⁴⁴Marcos Supervielle y Emiliano Rojido**Trabajo de organización y cadenas de valor .pag 352.

surgió la idea de formar una agrupación de trabajadores. De este modo, se puede explicar su inexistencia resaltando la pequeña magnitud en cantidad de operarios con que cuenta la empresa que son 30 en la fábrica, contando el área comercial, y dejando afuera los vendedores en todo el país.

Siguiendo la idea que compete ésta investigación que es conocer que efectos genera el proceso de innovación en éste caso particular desde el punto de vista de actividades políticas, es que debemos profundizar si ha tenido variaciones el relacionamiento interno y externo de la empresa y como se ha dado y se da en el presente la interacción interna y externa al momento de la ejecución de planteamientos de diversa índole que vinculan a los operarios en general.

En éste periodo comprendido entre 5 a 6 años anteriores donde el proceso de innovación se está gestando en la empresa, ha tenido influencia en las actividades de organización, tales como nuevas reglas de comportamiento, de orden, de ejecución del trabajo, de medidas tendientes a sistematizar procesos y agilizar la producción con el objetivos de aumentar la velocidad de respuesta ante los requerimientos de los clientes. En éste sentido las actividades de organización tienen una fuerte influencia cuando se analiza las actividades políticas porque es desde allí dónde puede dar surgimiento a nuevas acciones de los trabajadores en sentido de reclamos como así también la ejecución de espacios nuevos de interacción entre los diferentes sectores de la escala jerárquica.

Si bien el proceso de innovación generó cambios fuertes en la organización del trabajo, poco ha variado desde el punto de vista político. Los operarios han tenido algunos malestares o inquietudes propias de un proceso que les toca de cerca, no tienen la concepción de realizar planteamientos en conjunto para presentar sus quejas tanto a jefes de sectores como a gerente general. En éste sentido, la idea de grupo para lograr fines en común no está desarrollada en la empresa, más bien en este sentido, la acción de los operarios está orientada a planteamientos de forma particular y en relacionamiento cara a cara con los mandos directrices de la empresa.

Esta práctica siempre se ejecutó en la empresa, los planteamientos de los operarios fueron recibidos de manera directa, lo que lleva a que no exista una organización gremial interna para acceder a determinadas propuestas.

La interacción entre operarios sobre temas internos que los vinculan es constante, pero quedan trancos ante un procedimiento que es estable en la empresa, donde se ha primado siempre la interacción directa de quien tiene un planteamiento y los gerentes.

Tampoco existe la solidaridad de ser representado por alguien, o que los mas expedientes representen a quienes recién se introducen en la empresa, en este sentido, existe una autonomía por parte de los operarios al momento de realizar planteamientos.

“...No, no tenemos sindicato propio y no ha surgido tampoco la iniciativa, me parece que la clave ahí está en la cercanía que sienten los empleados de sus respuestas, positivas o negativas, pero me parece que no ha tardado un mes a un planteo” (Gerente general)⁴⁵

El aspecto principal que se destaca es la cercanía que existe entre quien va a plantear un problema o planteamiento de mejora y los mandos directrices, éste aspecto explica la inexistencia de un sindicato, a medida que la interacción se da de forma directa y los resultados son beneficiosos para ambas partes, no surge la idea de formar un sindicato.

En este sentido, no se debe descartar que no haya existido alguna vez la iniciativa y el aporte es saber como ella quedó trunca en el momento de su entrada en consideración.

“...no es muy de eso hacerse, y si lo haces por sueldo y reunís un grupo ya te miran con cara rara como que vos sos un revolucionario si sacas la palabra adelante, el primero que habla lo marcan entonces no, es un tema a mí ya me paso acá. Hicimos unas horas ahí y no nos pagaron lo que nos tenían que pagar y tal yo salte para hablar por el grupo y el grupo hace así ahí atrás y vos quedas con el paso adelante, te marcaron y .. ya ahí te sirve de experiencia y te callas la boca, te disculpas con quien tenés que disculparte” (ayudante , envasador)⁴⁶

La cita anterior detalla la situación en tanto la concepción que existe en la interna de la fábrica en cuanto a la existencia de la formación de un grupo de presión formado por los operarios. La concepción que caracteriza al grupo es como lo menciona el operario, en un sentido de querer destruir el relacionamiento de los operarios con los mandos directrices

⁴⁵ Entrevista a gerente general (página 11).

⁴⁶ Entrevista a Ayudante1, (Página 5).

que propician la interacción cara a cara para que de esa manera no surjan inconvenientes con un posible sindicato. En este sentido, también se demuestra que es mal visto por el grupo querer crear alianzas para generar un relacionamiento entre trabajadores y mandos directrices, de esa manera es tildado de “Revolucionario” generando tensión al trabajador que manifiesta tal idea de manifestación de discordancias.

“...por lo general el que tiene problema de sueldo va ir reclama lo suyo, ha pasado que creo que fue por un tema de feriado que habían 3 o 4 para ir a hablar y llegó uno solo los otros se echaron para atrás, es lo que pasa te dicen vamos todos y llega el momento de hablar y se echaron para atrás todos, por eso es difícil formar un sindicato.. acá cada uno hace la suya...” (Colorista artesanal)⁴⁷

En la entrevista realizada al colorista artesanal, cabe tener en cuenta que hace siete años que trabaja en la fábrica y ha estado presente en éste proceso de innovación.

Lo que también se debe resaltar de la cita anterior es la insistencia en la individualización de los trabajadores al momento de negociar o de transmitir sus inquietudes, “cada uno hace la suya”, manifiesta el sentido de escasa organización desde el punto de vista grupal, la escases de alianzas estratégicas para conseguir un objetivo común.

Los problemas que plantean los trabajadores como propicios para generar una relación entre ellos pasa fuertemente por la cuestión salarial, la empresa cumple con los requisitos establecidos por la ley en cuanto a aportes y beneficios de los trabajadores, lo que no deja lugar o margen de formulación de un grupo de presión, dónde éste aspecto es el más valorado por los trabajadores.

“Porque la relación en sí como para formar un sindicato en la fábrica, el personal que tiene, de mi parte por lo menos si hay algún problema o una duda la empresa siempre está abierta a dialogar y cumple lo que es la parte de aumentos y los beneficios sociales. Yo considero que está al día entonces no veo la necesidad de formar un sindicato para pelear contra la empresa no tiene sentido.”(Mando medio)⁴⁸

⁴⁷ Entrevista a Colorista artesanal (página7)

⁴⁸ Entrevista a mando medio del sector pinturas al agua (Página 7).

En base a esta idea, se puede resaltar el sentido de la existencia de un sindicato como contrario a las funciones de la empresa y relacionado directamente al cumplimiento solamente de los salarios y beneficios sociales.

Los trabajadores no poseen una cultura sindical, en el sentido de no conocer los diferentes recursos que propicia la formación de un grupo de presión, que puede obrar no solo en contra de la empresa como es la concepción general, sino también a favor de ella y de sus trabajadores.

De este modo la escases de vínculos de los trabajadores e interacción con otros de su sector aísla y genera un descreimiento de los beneficios de la formación de un sindicato en la empresa. Esto es acompañado de las acciones de los mandos directrices de no generar espacios que permitan la formación de un grupo de presión, tratando de generar espacios de interacción directa con cada actor individual y no en el ámbito colectivo.

La interacción cara a cara entre operarios y mandos directrices, no genera el espacio de formación de grupo de presión, el conocimiento estrecho de cada uno de los integrantes de la fábrica genera que se considere como poco necesario la formación de un sindicato.

“...es un poco eso, es chica saben quien trabaja y quien no trabaja, y quienes pueden pedirle algo y lograr respuesta con el dueño y esta eso, yo no lo he vivido directamente como que esa cosas se manejan individualmente, a pedidos y solicitudes particulares siempre tienen una solución positiva, ante préstamos que la gente necesita, es una empresa muy particular...” (Ingeniera química)⁴⁹

En el sentido de la idea del relacionamiento antes detallado no ha variado al momento de que se han generado tan diversos cambios en la organización, en el relacionamiento con los clientes, y en la realización de los trabajadores. Desde la perspectiva de actividad política que De Terssac hace hincapié en la matriz de trabajo, la innovación no ha generado nuevas instancias de negociación entre trabajadores y sectores más jerárquicos. Quizás por el momento no se ha dado, no quiere decir que en el transcurso del proceso de innovación no se genere un nuevo espacio por el cual los trabajadores se cuestionen ciertos

⁴⁹ Entrevista a Ingeniera química, (Página 6).

procedimientos o se vean afectados directa o indirectamente por alguna nueva determinación proveniente de un proceso de cambio, que involucra a los operarios en general.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

En nuestra investigación nos hemos abocado a conocer desde el punto de vista de la sociología del trabajo las diferentes consecuencias que genera el proceso de innovación en la fábrica de pinturas Ulbrika S.A.

A partir de los diferentes objetivos trazados al inicio de la investigación y de una serie de hipótesis referentes a la temática, pudimos lograr generar un conjunto de hallazgos que nos permiten obtener un panorama claro de las condiciones por las cuales se da un efecto del proceso de innovación en diferentes dimensiones.

Desde el punto de vista del trabajador, teniendo en cuenta el trabajo como actividad de realización, la innovación se ve como un proceso que en sus comienzos genera incertidumbre en los trabajadores, en el sentido de que cuando comienza el proceso muchos objetivos no están bien transmitidos por parte de la empresa.

Los operarios notan el comienzo de una nueva etapa que se encuentra marcada por la inserción de nueva maquinaria, mayor tecnología, requerimiento de los clientes por nuevos productos, mayores exigencias por parte de los mandos directrices, así como también el aumento del control de las actividades de los operarios. Este panorama genera en su comienzo incertidumbre, a medida que se avanza en el proceso la perspectiva del trabajador va cambiando, logrando un mejor vínculo y apego a los cambios. En ésta instancia se genera el aporte máximo del trabajador, dónde enfrenta nuevos desafíos y cambios en el saber hacer, en el sentido de que requiere de una disposición al aprendizaje de nuevas rutinas y prácticas que le demandan productividad.

De esta forma la innovación se puede ver como un proceso de construcción social por parte de los trabajadores, que encontrándose en medio de un mar de cambios le demandan tener una acción de propuesta y de adaptación a las nuevas prácticas. Como se pudo percibir en las entrevistas, ante la incorporación de maquinaria el trabajador es consultado sobre su posición, así como también en su funcionamiento, por el cual se induce una capacitación para el manejo que nutre a los operarios y que a su vez genera una motivación. Dicha construcción se da no solo de forma individual sino que es un proceso colectivo, el aporte de cada uno de los operarios y también incluyendo a los mandos directrices. Este proceso

está vinculado a la idea de “Traducción” dónde se enmarca la articulación de conocimientos, de intereses y de lenguajes que vinculan a los trabajadores en un ámbito de progreso personal y profesional. En este sentido los nuevos desafíos motivan a los trabajadores, considerando que el crecimiento de la empresa va conjunto a un crecimiento personal y profesional de cada uno de los operarios. Nuestra hipótesis en éste sentido logra afirmarse,, “ La introducción de los nuevos procesos de innovación son percibidos de forma positiva por los trabajadores, como generador de crecimiento personal y profesional”.

De este modo, el gran cambio de la innovación desde el punto de vista del trabajador es la generación de nuevos desafíos, nuevas prácticas, nuevos aprendizajes, interacciones y motivación personal de crecimiento profesional.

Al momento del proceso de innovación en la empresa también se han podido contrastar una serie de transformaciones desde el punto de vista de las actividades de organización.

A partir de ello se ha podido notar que el proceso de innovación genera cambios en la organización del trabajo, éstos cambios vienen dados en la estructuración de los contextos de acción con el origen de nuevas reglamentaciones a cumplir dentro de la fábrica, causa principal de la disminución de la planilla de trabajo, dónde los operarios que no se lograron adaptar a los nuevos requerimientos, optaron por retirarse de la empresa. Las nuevas reglas permitieron un mayor control y orden de la organización.

Uno de los mayores hallazgos dentro del trabajo como actividad de organización, es que en dicho proceso de innovación la empresa se ha visto en la necesidad de la incorporación del saber técnico especializado para poder cumplir con una demanda más exigente, como lo es la contratación de una Ingeniera química establecida dentro de la planta de elaboración. Esta incorporación trajo aparejado una nueva fuente de poder, en el sentido de la centralización que logra la figura del profesional dentro del plantel de trabajadores. Esta nueva fuente de poder está respaldada por su saber especializado, que genera un respeto por parte de los trabajadores. El saber técnico adquiere un mayor poder al saber por la práctica de los trabajadores más experimentados. A partir de ello surgen nuevas interacciones, y un proceso de intercambio de saberes. Este hallazgo reafirma la hipótesis inicial de nuestro estudio, estableciendo que “la innovación en su proceso genera modificaciones de las relaciones históricas de poder dentro de la empresa, generando un

nuevo organigrama liderado por técnicos especializados”. Esta relación de intercambio entre diferentes actores va generando una socialización del proceso para quienes componen el sector de producción. En dicho espacio surgen nuevas experiencias, nuevas maquinarias que requieren un funcionamiento especializado, lo que demandan una mayor incorporación del trabajador al aprendizaje colectivo sobre las nuevas formas de producción.

Esta idea de cooperación y de interacción en el cual intervienen la mayoría de los integrantes de la planta se vincula desde la perspectiva planteada desde la teoría del Actor-red, dónde se generan relaciones concretas y coercitivas para las diferentes entidades que componen dicho proceso. Dicha teoría plantea que si uno de los actores se convierte en el centro de la red, tiene la responsabilidad de circulación de los intermediarios que produjo, claro es el caso del papel de la ingeniera química que adquiere una mayor responsabilidad de transmisión e intercambio de conocimientos. Este proceso tiene un resultado, y es el fruto del proceso de un trabajo colectivo. La perspectiva de la traducción se vincula a la idea de que la invención es el resultado de un trabajo colectivo de atribución y asociación, la noción de Actor-Red sugiere que un objeto científico-técnico es resultado de la mezcla de entidades humanas y naturales actuando así socialmente, con un actor situado entre dinámicas sociales y leyes naturales. Esta idea de Red considera que los elementos se encuentran interrelacionados por la existencia de circulación de información.

Desde el punto de vista del trabajo como actividad de relaciones mercantiles cabe destacar el desarrollo que se genera en el proceso de innovación la comunicación entre empresa-cliente, y las políticas que debe de llevar adelante para poder estar más cerca de los nuevos requerimientos.

El cliente no solo es visto como un agente por el cual la empresa puede colocar su producción a cambio de un costo más o menos específico de sus productos, sino que para la empresa el cliente es el principal vector de entrada de innovación y de crecimiento de la empresa. Esta nueva concepción cambia la interacción entre los diferentes actores, tanto empresa como cliente. La empresa busca desarrollar una mejor interacción e intercambio constante con quienes llegan a adquirir sus productos, generándose una instancia de circulación de información, de traducción de requerimientos y saberes, dando paso al desarrollo de una gama de estrategias de fidelización y acercamiento en la atención de sus clientes, conociendo que éste tiene un doble aporte al desarrollo.

De este modo se puede establecer que la innovación se da a partir de un intercambio entre actores, donde la empresa recibe del cliente la exigencia de nuevos productos relacionándolo con el resto de la competencia, la principal arma de desarrollo de la empresa está en captar esas señales que surgen del intercambio con el cliente.

Para ello la empresa Ulbrika ha desarrollado un departamento comercial, en el que también incorporó un responsable de ventas. En este sentido, el proceso de innovación genera que surja otra nueva fuente de poder que dirige las acciones dentro de un nuevo departamento. Esto lleva a un desarrollo también desde la perspectiva organizacional. Pero no solo en éste sentido la innovación generó cambios desde dicha perspectiva, sino que también colocando al cliente como el centro de importancia, ha incorporado nueva tecnología, como es el caso de la máquina de tinteado, que permite agilidad y rapidez en la entrega de una serie de colores y productos estandarizados.

De este modo surge el desarrollo del control de las interacciones con clientes, un acercamiento a ellos, así como también un reconocimiento de la vía de crecimiento que genera dentro de la organización en general, proporcionando una serie de transformaciones tanto desde la perspectiva del trabajador, como en la organización del trabajo y las relaciones mercantiles.

Desde el punto de vista de las actividades políticas de la empresa, los principales puntos destacados de nuestra investigación se centran en la inexistencia de un sindicato.

A partir de ello, se indagó sobre cuáles eran las principales vías de comunicación entre operarios y mandos directrices al momento de realizar planteamientos formales derivados de los operarios.

Paralelo a ello, se pudo descubrir que la existencia de una pequeña estructura lleva a que la negociación no se diera de forma colectiva sino que se realizaba de forma directa entre quien manifiesta inquietudes y quienes las reciben. Esta característica es propia de la empresa en el sentido histórico, la interacción entre los diferentes actores no se da de forma grupal o representativa, sino que dicha interacción es directa.

De este modo, se pudo notar que la innovación no ha generado efectos claros desde el punto de vista de la negociación colectiva, han surgido instancias de posibles asociaciones

de trabajadores, pero que no han llegado a concretarse, dado que tiene aun prioridad la forma de interacción histórica de la empresa. Estos intentos fallidos que se han dado puede verse como posibles destellos de formación futura de un sindicato, pero al momento es manifestado por los operarios la inexistencia de una noción de grupo que permita desarrollar las iniciativas en conjunto. Cabe preguntarse entonces si la innovación puede llegar a cambiar este relacionamiento, o si la empresa continuará por el camino de las soluciones individuales. La autonomía del trabajador aun es constante. puede cambiar o no, según las circunstancias que puedan surgir a medida que el proceso avance.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, cabe reflexionar en torno a la vinculación que tiene éste análisis con el sector de la industria química en el Uruguay y específicamente al caso de las medianas y pequeñas empresas que integran también el sector. Es conocida la proliferación de organizaciones estatales vinculadas a la temática del desarrollo de las políticas de innovación en Uruguay. Si bien el sector químico es uno de los sectores más innovadores de la producción de manufacturas del país, en el caso concreto de pinturas y barnices se puede cuestionar la influencia de dichas políticas. Existe un desconocimiento total a cerca de iniciativas a la innovación, beneficios, apoyos a las iniciativas por parte de la pequeña empresa estudiada. Es de considerar que existe así como es el caso estudiado un cúmulo de empresas que siguen al desarrollo de otras de mayor porte, las cuales llevan adelante el desarrollo con mayor inversión en I+D producción de conocimiento y en recursos humanos. Dichas empresas son las que lideran, y otras tantas siguen de atrás el proceso. Se puede entonces pensar en que es un desafío para las políticas públicas de innovación vincular a este cúmulo de empresas a generar un mayor desarrollo, forjando instancias de acercamiento de empresas como es el caso de Ulbrika se apeguen a la innovación que caracteriza al sector químico. Es también un desafío el desarrollo de mejores y más recursos técnicos profesionales, dado la preponderancia demostrada que adquiere el saber profesional en el proceso de innovación dentro de la organización.

En este sentido se deben de resaltar las dificultades que existen al momento de incorporar la innovación a los procesos productivos en casos como el estudiado aquí. Las mismas se encuentran en la escases de saberes técnicos profesionales dentro del sector productivo vinculado en éste caso al contexto territorial, como lo es el interior del país, dónde la

tecnificación del personal es inferior en cantidad a la existente en la capital, dónde se centralizan los centros de capacitación.

La reducida capacidad de infraestructura tanto en maquinaria como en desarrollo tecnológico y la distancia que existe en la vinculación con las demás empresas del sector es otro de los desafíos que las Pymes deben de afrontar al momento de iniciar el proceso de innovación.

Nuestro estudio es un aporte al conocimiento cualitativo del efecto del proceso de innovación en los trabajadores de la industria, cabe aclarar que se pudieron reafirmar hipótesis sobre dicho proceso pero a su vez quedan abiertos otros desafíos por enfrentar. Entre ellos está conocer si en el desarrollo posterior de la innovación cambia el relacionamiento entre las nuevas fuentes de poder que surgen en éste periodo y los trabajadores más experimentados. Esclarecer los nexos de relacionamiento e intercambio entre operarios de planta y mandos directrices de la empresa, esto en el sentido de la posibilidad de que se genere una conciencia de grupo y una posible formación sindical.

Dicho aporte lograría generar una descripción histórica por la cual transita el desarrollo de la innovación en las organizaciones, pudiendo crear así tipologías que permitan realizar aproximaciones en cuanto a los procesos por los que transitar una organización para su desarrollo. De esta forma también es un aporte al conocimiento de la sociología sobre la temática de la innovación en Uruguay, y también lo es en la contribución a la formación de un paradigma que permita el estudio de la innovación desde su complejidad y efectos en los grupos sociales, tema que desde la sociología del trabajo despierta varios desafíos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ **Antonio Arellano Hernández, 2003**, La sociología de las ciencias y de las técnicas de Bruno Latour y Michel Callon. Volumen 8.No23.Universidad de Costa Rica. Escuela de Historia.
- ❖ **Bianchi, Carlos.**(2006) Análisis del desarrollo de competencias laborales en la industria manufacturera uruguaya. Una aproximación a los procesos de integración y segmentación en la sociedad capitalista del conocimiento. *En publicación: Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Latina y el Caribe*. Programa Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires, Argentina. 2006.
Acceso al texto completo:
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/trabjov/bianchi.pdf>
- ❖ **Blumer, Hebert (1982)** “La posición metodológica del interaccionismo simbólico” en *El interaccionismo simbólico. Perspectiva y método*. Barcelona: Editorial Hora S.A.
- ❖ **Bruno Latour, 2005**. Reensamblar lo Social. Una introducción a la teoría del actor-red. Buenos Aires: Editorial Manantial, 2008. Traducción de Gabriel Zadunaisky.
- ❖ **Carlos José Saldanha Machado y Márcia de Oliveira Teixeira, Diciembre 2005** AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana “La innovación para la sociología de la traducción”. Madrid España.
- ❖ **Gabinete ministerial de la Innovación**. Informe a la Sociedad. Ciencia, Tecnología e Innovación en Uruguay en los últimos años. Mayo 2012.
“http://www.dicyt.gub.uy/ftp/informe_a_la_sociedad_WEB.pdf.”
- ❖ **Informe sobre Dimensión y Comportamiento reciente de la Industria Química Nacional**. (Actualización) Agosto 2011. Dirección de Investigación y Análisis. Cámara de Industrias del Uruguay.
- ❖ **Jean Ruffier (1998)**. La eficiencia productiva: cómo funcionan las fábricas. Montevideo : Cinterfor, 1998. Título original: L'efficiencie productive: comment marchent les usines.
- ❖ **Judith Sutz, (1995)** “La Innovación en Uruguay. Problemas, Instituciones, Perspectivas”. Montevideo.
- ❖ **Lic. María Marta Formichella. (2005)** “LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE INNOVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO” Monografía realizada en el marco de la Beca de Iniciación del INTA: “Gestión del emprendimiento y la innovación” Director de Beca: Ing. José Ignacio Massigoge.
- ❖ **Manual de Metodología**: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología/ Ruth Sautu. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CLACSO, 2005.

- ❖ **Manuel Fernández Esquinas**,(2012) “Hacia un programa de investigación en Sociología de la Innovación”, ARBOR Ciencia Pensamiento y Cultura Vol. 188 - 753 enero-febrero 5-18 ISSN.
- ❖ **Mariela Quiñones**. “La innovación Organizacional como Espacio de Análisis Sociológico”. Libro: Innovación y cambio en las organizaciones: nuevas perspectivas para el trabajo humano. Psicología y Organizaciones del Trabajo VIII.
- ❖ **Piedad Cristina Martínez Carazo(2006)**. “**El método de estudio de caso**.” “Estrategia metodológica de la investigación científica. Mayo de 2006. Magister en Administración de Empresas, Universidad de los Andes; Administradora de Empresas, Universidad del Norte.
- ❖ **Piedad Cristina Martínez Carazo, (2006)** “El método de estudio de caso, Estrategia metodológica de la investigación científica”, pensamiento & gestión, 20. Universidad del Norte, 165-193.
- ❖ **Rama, Germán – Silveira, Sara (1991)** *Políticas de recursos humanos de la industria exportadora del Uruguay. Modernización y desequilibrios*. Montevideo, CEPAL-CINTERFOR-OIT.
- ❖ **Revista latinoamericana de Estudios del Trabajo(2005)** número 17, Migraciones Laborales. Editores, Marcos Supervielle, Geysner Margel, Mariela Quiñones.
- ❖ **Rodrigo Arocena / Judith Sutz. (2003)**. “Desigualdad, subdesarrollo y procesos de aprendizaje”.
- ❖ **Silvia Lago Martínez y Alejandra Jara. (2001)** “Apropiación social de las tecnologías de información y comunicación”. II Encuentro de Investigación y Desarrollo del Sector Social (Córdoba, Argentina).
- ❖ **Supervielle, Marcos Emiliano Rojido. (2004)**. “Trabajo de Organización y cadenas de valor”, El caso de la vestimenta Uruguay.
- ❖ **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.