

<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/6w9yymrbq>

El discurso de la innovación y la transformación del mundo del trabajo en Costa Rica: una lectura del periódico *El Financiero* (2018-2019)

Luis Diego Soto Kiewit*



<https://orcid.org/0000-0002-0810-2736>

Escuela de Sociología, Universidad Nacional de Costa Rica
luis.soto.kiewit@una.ac.cr

Pamela Sofía Rojas Mena**



<https://orcid.org/0000-0001-9065-7396>

Escuela de Sociología, Universidad Nacional de Costa Rica
pamela.rojas.mena@est.una.ac.cr

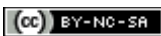
Recibido: 15.03.22

Aceptado: 26.05.22

Resumen. El texto muestra cómo el discurso de innovación se vincula a la transformación del trabajo. En la medida en que la innovación se ha convertido en un requerimiento o exigencia para las empresas, se demarcan formas de relación que buscan transformar las dinámicas laborales en las organizaciones. Lo anterior conduce a esta discusión, enfocada en que el mundo del trabajo en Costa Rica está experimentando cambios normativos y organizativos, que buscan ser legitimados por este tipo de alocuciones. La reflexión se basa en la sistematización de diversas notas periodísticas, entrevistas y artículos de opinión publicados durante el periodo 2018-2019 en *El Financiero*, mediante un análisis crítico de discurso enfocado en la estrategia de análisis pragmático, con el fin de identificar los discursos que validan las transformaciones en el mundo del trabajo. En el material analizado se descubre la manera en que desde el discurso de innovación se posicionan cambios y prácticas en las organizaciones, con im-

* Coordinador del Programa Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación, Universidad Nacional, Costa Rica.

** Asistente del Programa Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación, Universidad Nacional, Costa Rica



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Los autores conservan sus derechos

plicaciones directas sobre las dinámicas laborales y el mundo de trabajo. El supuesto general de este artículo es que la institucionalización del trabajo es un proceso abierto y dinámico, en el cual la innovación como discurso tiene un rol preponderante, no solamente como imperativo y exigencia, sino como impulsor ideológico de las formas de organización y de otras concepciones del trabajo.

Palabras clave: innovación; trabajo; dinámicas laborales; discurso; El Financiero

The discourse of innovation and the transformation of the world of work in Costa Rica: A reading of the newspaper *El Financiero* (2018-2019).

Abstract. The text shows how the discourse of innovation is linked to the transformation of work. To the extent that innovation has become a requirement or demand for companies, forms of relationship are demarcated that seek to transform work dynamics in organizations. The foregoing leads to this discussion, focused on the fact that the world of work in Costa Rica is undergoing regulatory and organizational changes, which seek to be legitimized by this type of speech. The reflection is based on the systematization of various journalistic notes, interviews and opinion articles published during the period 2018-2019, in *El Financiero*, through critical discourse analysis focused on the pragmatic analysis strategy, in order to identify the discourses that validate the transformations in the world of work. In the analyzed material, the way in which changes and practices are positioned in organizations is discovered from the innovation discourse, with direct implications on labor dynamics and the world of work. The general assumption of this article is that the institutionalization of work is an open and dynamic process, in which innovation, as a discourse, has a preponderant role, not only as an imperative and requirement, but as an ideological driver of the forms of organization and other conceptions of work.

Keywords: innovation; work; labor dynamics; discourse; *El Financiero*

O discurso da inovação e a transformação do mundo do trabalho na Costa Rica: uma leitura do jornal *El Financiero* (2018-2019)

Resumo. O texto mostra como o discurso da inovação está ligado à transformação do trabalho. Na medida em que a inovação se tornou uma exigência ou demanda das empresas, demarcam-se formas de relacionamento que buscam transformar a dinâmica do trabalho nas organizações. O exposto conduz a esta discussão, centrada no fato de que o mundo do trabalho na Costa Rica está passando por mudanças regulatórias e organizacionais, que buscam ser legitimadas por esse tipo de discurso. A reflexão baseia-se na sistematização de várias notas jornalísticas, entrevistas e artigos de opinião publicados durante o período 2018-2019, no *El Financiero*, por meio da análise crítica do discurso com foco na estratégia de análise pragmática, a fim de identificar os discursos que validam as transformações no mundo do trabalho. No material analisado, a

forma como as mudanças e práticas se posicionam nas organizações é descoberta a partir do discurso da inovação, com implicações diretas na dinâmica laboral e no mundo do trabalho. O pressuposto geral deste artigo é que a institucionalização do trabalho é um processo aberto e dinâmico, em que a inovação, como discurso, tem papel preponderante, não apenas como imperativo e exigência, mas como impulsor ideológico das formas de organização e outras concepções do trabalho.

Palavras-chave: inovação; trabalho; dinâmica laboral; discurso; *El Financiero*

INTRODUCCIÓN

“Más allá de la contribución al bienestar humano, los conceptos de innovación y de cambio económico son defendidos en la actualidad como valor absoluto e indiscutible. La presencia de la innovación, como símbolo recurrente cargado de valor y usado en los más diversos contextos y discursos de la sociedad requiere una mirada de conjunto que ayude a comprender mejor su naturaleza y sus consecuencias” (García, 2012: 21).

La innovación es un tema de amplia relevancia por el interés que despierta en múltiples áreas de nuestra realidad. No solamente está en la agenda en el sector privado, sino que los gobiernos lo incluyen en su planificación, como área estratégica (Sagasti, 2011; Soto, Segura y Badilla, 2020).

Ese interés en la innovación ha propiciado una amplia producción académica que busca conocer su lógica de organización y las formas en que se potencia (Fernández, 2020), a la vez que genera una serie de trabajos que buscan estudiar y conocer las dimensiones discursivas en el uso y justificación de la innovación (Fernández, 2020; Soto, 2021). Ambas líneas de trabajo aportan a su comprensión, la primera determinando los factores que entran en juego en los procesos de desarrollo de innovaciones y la segunda con la exposición del uso social del discurso. Este artículo se orienta a esa segunda línea de reflexión. Como se traza en el epígrafe, se busca sumar a esa mirada de conjunto a partir de la identificación del uso discursivo de la innovación en un medio como *El Financiero*.

Esta línea de trabajo, crítica del discurso de la innovación, no pretende negar su importancia; por el contrario, en base a esa relevancia propone identificar los sentidos con los que es utilizado. En este caso en particular, se establece su vínculo con el mundo del trabajo, la manera en la que se asimila y los sentidos que se crean sobre las relaciones en el ámbito laboral. Esta preocupación orientó el espacio de búsqueda e identificación de información, pues permitió posicionar la discusión en un medio en el que la innovación es uno de los temas centrales.

El medio en el que se estudió la relación innovación y trabajo fue *El Financiero*. Su línea editorial se enfoca en tres áreas: economía, negocios y finanzas¹. La importancia de este semanario reside en que esas áreas de interés tienen una cercanía directa con los temas que busca estudiar y vincular este artículo, lo que lo sitúa en una condición propicia para valorar el tipo de relación que se construye entre esas dos dimensiones.

Además de lo anterior, todo medio de comunicación es un espacio de difusión de ideas, desde el que se establece una concepción de realidad, con el interés directo de incidir sobre ella (Charaudeau, 2003). En este caso en particular, *El Financiero* lo establece de manera explícita en uno de sus principios rectores, cuando define que: “*el propósito básico [...] es contribuir al proceso de cambio (del país) desde diversos puntos de vista*” (*El Financiero*, 15 de marzo de 2013). El interés en el cambio supone, en sí mismo, un objetivo de incidir sobre la realidad, de transformar los sentidos y acontecimientos en torno a los temas que trata, a la vez que suma a constituirse en un: “*[...] instrumento útil para quienes han de tomar decisiones en el ámbito de los negocios, las finanzas y la economía. Se trata de una herramienta de trabajo en el mundo de hoy*” (*El Financiero*, 15 de marzo de 2013).

En tanto se parte de esa premisa, del medio como constructor de ideas y concepciones, es relevante identificar cómo la innovación asocia y converge con lo laboral. Las interrogantes que se responden en esta reflexión son: ¿cuál es el contexto de justificación de la innovación?; ¿cuál es la relación que se establece entre la innovación y el trabajo en las diversas notas?

MARCO DE REFERENCIA

El estudio de los discursos de innovación está marcado por investigaciones y reflexiones enfocadas en la forma en que la innovación se posiciona y emplea como alocución. Esta corriente de investigación no es una línea de estudio del todo estructurada y organizada, sino que más bien agrupa autores que comparten el interés por evidenciar el uso diverso (Soto et al., 2018), polisémico (van Oostrim y González, 2019) e ideológico (Caviedes, 2015; Sebastián, 2010) con el que la innovación se emplea en distintos contextos. Estos van desde el ámbito empresarial (Alonso y Fernández, 2018) y la política pública (Echeverría, 2013), hasta la academia (García, 2012).

Esta serie de investigaciones sitúan contextualmente el uso y manejo del discurso de innovación, con el fin de mostrar los vacíos y limitaciones de una mirada absolutista y positiva, en la que no parece haber lugar para el cuestionamiento y las agendas están cargadas de inevitabilidad, determinismo o solucionismo (Morozov, 2015), como si no hubiera alternativa más allá de la innovación y todo debiera ajustarse a su desarrollo e interés. En esta línea encontra-

¹ Su primer ejemplar se difundió en marzo de 1995 y tiene una publicación semanal, de la cual en la actualidad hay edición impresa y digital.

mos reflexiones como las de Sebastián (2010), Alonso y Fernández (2011; 2018), García (2012), Echeverría (2013), Köhler y González (2013), Cavides (2015), Abad y Ezponda (2019), van Oostrim y González (2019) y Soto et al., (2019; 2020). Estos trabajos enfrentan y ponen en perspectiva las formas en que se posiciona el discurso y sus implicaciones sociales, además de evidenciar ciertas prácticas y usos de la innovación.

Una dimensión poco trabajada de esta corriente es la que tiene que ver con el vínculo con temas específicos, es decir, la forma en que la innovación se relaciona con otras áreas, como el desarrollo, la competitividad o el trabajo, como se hace en este artículo. Esta es un área que tiene potencial en tanto las referencias positivas a la innovación no solamente destacan su importancia, sino su rol clave en otros campos, como legitimadora o justificante de prácticas y creencias.

En ese escenario de reflexión sobre los discursos, como lo señala García (2012), es fundamental que desde la sociología se estudie la innovación en tanto acción social, que tiene finalidades y que representa intereses. El objetivo es identificar qué se propone cuando se habla de la innovación como una realidad o acción necesaria en las sociedades, organizaciones o empresas.

Las narrativas polisémicas no muestran una falta de sentido, sino que son un espacio desbordado del mismo, en el que la innovación permite situar procesos, justificar acciones y sugerir formas de organizar la realidad. Como plantean van Oostrim y González: “*la innovación tiene un componente político incorporado en los objetivos y fondos de las políticas públicas*” (2009: 10). Esto quiere decir que cuando se habla de la innovación como una necesidad o una exigencia, se están defendiendo visiones y concepciones de realidad; se están proponiendo proyectos políticos.

En esta reflexión interesa dar cuenta de esa función política del concepto, valorando la forma en que se asocia con los procesos de transformación e institucionalización permanente² del mundo del trabajo (De la Garza, 2015). Si bien el trabajo y su sentido se transforman a lo largo del tiempo (Jacob, 1995), en el escenario actual hay una tensión sustantiva en la forma de entenderlo y organizarlo, potenciada por el desarrollo científico y tecnológico. Un ejemplo de lo anterior es la emergencia del capitalismo de plataformas (Srnicek, 2018)³, que con una estructura particular de organización y con nuevas ideas se propone

² Con esta noción de institucionalización del mundo del trabajo, se quiere señalar que en el espacio laboral, como en toda formación social, lo constante es la dinámica y el cambio. Esto implica que la legitimación de nuevas condiciones es una posibilidad, que los discursos y prácticas pueden hacer posible. Esto lo vemos en el escenario actual, en el que diversos derechos y condiciones laborales están en disputa o discusión, para esto el caso costarricense es particularmente interesante.

³ En los trabajos de Pasquale (2017) y Reygadas (2020), se puede evidenciar la importancia de las narrativas en este tema, específicamente en las tensiones en el pensamiento económico y las narrativas confrontadas, desde las que se esbozan los aportes y condiciones que generan este tipo de empresas en la actualidad.

cambiar el concepto de trabajo, con todas las implicaciones normativas que ello significa. Esta es solo una muestra de cómo, desde el desarrollo tecnológico, se busca determinar la lógica y forma del trabajo. Son procesos que entran en tensión con la organización social, en especial con las relaciones y condiciones laborales (Berg, et al., 2019). Es por esto que es pertinente identificar el vínculo que se construye en los medios sobre ambos temas y los sentidos que crea.

METODOLOGÍA

El punto de referencia en el nivel metodológico es el análisis crítico de discurso (Wodak y Meyer; 2003; Van Dijk, 2005), enfocado directamente en la estrategia de análisis pragmático (Stein-Sparvieri y Maldavsky, 2017). Este tipo de análisis orientó el proceso de organización y procesamiento de la información, pues interesa valorar las enunciaciones en el contexto en el que se realizan. En esta perspectiva lo central son las ideas expresadas en el texto, su organización y significado en un contexto específico, desde el cual establecen relaciones y se crean sentidos. En este caso, el contexto es el medio y su enfoque, situando la forma en que se entienden la innovación y el trabajo.

La metodología está compuesta, en términos procedimentales, por dos etapas: (i) el proceso de recolección de información y (ii) la estrategia de procesamiento de las noticias.

Recolección de la información

Como se menciona en la introducción, la selección del medio se vincula con los intereses específicos y los objetivos que lo guían. *El Financiero* es un medio con enfoque económico, en el que la innovación es un interés explícito, lo cual constituye un espacio propicio para responder las preguntas que guían la reflexión.

El proceso de recolección de información se realizó desde el sitio web del medio. Con el buscador del sitio, se ubicaron noticias que tuvieran a la vez las palabras innovación/innovar y trabajo. La búsqueda abarcó el periodo entre octubre de 2018 y septiembre de 2019. En total se identificaron 88 notas⁴, incluyendo diversas secciones de *El Financiero* que tratan los temas de interés.

Estrategia de procesamiento de información

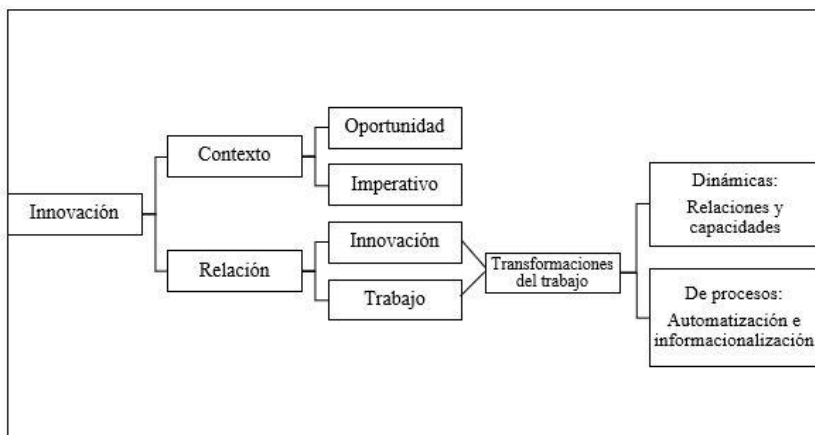
El material se procesó en el software de investigación NVivo. Cada una de las notas fue revisada en detalle y categorizada en base a una serie de nociones orientadoras, con las que se buscó responder las interrogantes enunciadas en el primer apartado.

⁴ En este artículo no se clasifican los géneros diferenciados que pueden tener las notas en los periódicos, pues aunque existen tipologías y diferencias, como las presentadas en Gutiérrez (2010), no son elementos que contribuyan al tipo de análisis realizado.

La discusión sobre los discursos de innovación no solamente está orientada a identificar su importancia, sino también a reconocer la forma en que socialmente se sitúa y se asocia con el mundo del trabajo. Esto posibilita conocer la manera en que el discurso es empleado, específicamente en el tipo de relación que se establece y propone entre las dos principales dimensiones de interés.

El material fue categorizado utilizando una serie de nociones que permitieron construir la relación entre innovación y el trabajo. En la figura 1 se presentan las categorías empleadas en el análisis.

Figura 1. Categoría de análisis



Fuente: Elaboración propia.

Como se detalla en la figura 1, las categorías vinculan tres dimensiones: innovación, contexto y trabajo. En la primera se reconoce la amplitud con la que se emplea la innovación en las notas del medio. En la segunda, la forma en que se posiciona el contexto que justifica y legitima la innovación. En la tercera, se establece la relación entre innovación y trabajo, así como las dimensiones en las que este último es -o debe ser- transformado desde la innovación.

Con cada una de estas categorías como punto de referencia, se codificaron las 88 notas, creando una serie de dimensiones y subcategorías que permitieron caracterizar el tipo de relación y las propiedades con que se identifica cada uno de los niveles en las noticias.

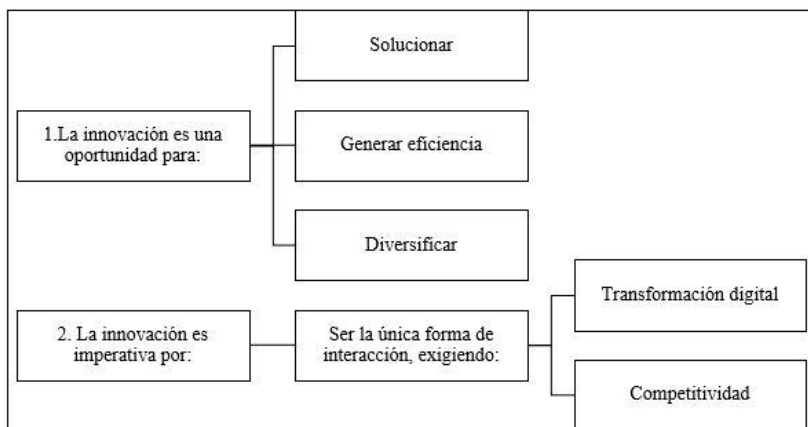
INNOVACIÓN Y TRABAJO

La discusión de este artículo se desarrolla en torno a las dimensiones de innovación y trabajo. Por un lado, se presenta el contexto que, desde las diversas notas, justifica la innovación, y por otro, se expone la relación que se establece entre innovación y trabajo. El primero con el objetivo de identificar las formas de legitimación y justificación de la innovación, y el segundo enfocado en caracterizar la relación entre ambas dimensiones.

El contexto como justificación de la innovación: entre oportunidad e imperativo

La legitimación del discurso de innovación en las diversas notas se posiciona en dos concepciones de contexto: una que la propone como oportunidad y otra que la establece como imperativo. La diferencia entre ambas radica en la tonalidad y contenido de la narrativa. En el caso del contexto como oportunidad, la innovación se visualiza como una opción de mejora (siempre con una carga positiva). En el caso del contexto como imperativo, se construye un discurso amenazante, en el que se resaltan las consecuencias negativas (en algunos casos mortales), de no innovar; se muestran los peligros, como la desaparición, la pérdida o el fracaso.

Figura 2. Justificaciones de la innovación según el contexto (oportunidad o imperativo).



Fuente: Elaboración propia.

La visualización del contexto de oportunidad sigue tres líneas de justificación: la solución de problemas, el incremento de la eficiencia y la posibilidad de diversificar servicios y productos (figura 2).

La primera justificación se basa en que la innovación permite solucionar los problemas (tanto internos como externos) a los que se enfrentan las organizaciones. En esta concepción la innovación aparece como una acción clave para que las empresas puedan atender diversas situaciones, como afrontar dificultades y limitaciones de todo tipo (Montero, 18 de marzo de 2019).

La segunda justificación establece que la innovación permite elevar la eficiencia de la organización. Esto se hace posible porque permite e implica la adaptación de avances tecnológicos en las dinámicas y los procesos de producción. El argumento es que la innovación posibilita el desarrollo tecnológico y éste conduce a la optimización de los procesos productivos, ahorrando tiempo y dinero (Chacón, 13 de marzo de 2019).

La tercera justificación propone que la innovación hace posible diversificar el negocio, mediante la generación de ideas que desemboquen en nuevos productos o servicios (Flores, 20 de marzo de 2019; Flores, 11 de febrero de 2019), incluyendo el potencial de “*una reinención en su compañía*” (Ashkenas y Manville, 7 de mayo de 2019, párr. 8). Estos argumentos, también giran en torno a cualidades organizacionales o empresariales, como lo visionario o eficiente, manteniendo una concepción positiva sobre la innovación.

Estas oportunidades se constituyen, por medio de las diversas notas, en el elemento central que permite crecer en el mercado, manteniendo así una carga positiva sobre la acción de innovar como una decisión correcta, por los diversos beneficios que implica. Esta concepción de contexto coincide con la lectura mesiánica y positiva de la innovación que varios autores han señalado (Sebastián, 2010; García, 2012).

En esta acepción del contexto, las organizaciones y empresas aparecen como entidades que pueden aprovechar los beneficios de la innovación, si realizan acciones para su uso y desarrollo. Desde este punto de vista, el contexto justifica todo aquello que se asocie con innovaciones, ya sea para su implementación o desarrollo. En esta concepción, cada decisión que se deba tomar es legitimada por la innovación, considerada positiva más allá de las implicaciones organizativas y laborales.

En contraste, el contexto imperativo apunta a que “*es necesario que la innovación se incluya en la estrategia de la empresa, para que esta sea una fuente sostenible de ventaja competitiva*” (Brenes, 8 de abril de 2019, párr. 2). El argumento señala que la innovación es la única forma de enfrentar el escenario actual, de competencia y cambio.

El imperativo o la necesidad de innovación se justifican en dos condiciones del contexto. Por un lado, la transformación digital y revolución tecnológica y, por otro, el escenario de alta competitividad del mercado.

La primera narrativa advierte la importancia de adaptarse a la transformación digital y a la revolución tecnológica. A diferencia del contexto de oportunidad, que enlista los beneficios de amoldarse a los avances tecnológicos, en la justificación de la innovación como un imperativo se alude a la necesidad (como obligación) de seguir el ritmo de los cambios tecnológicos y la digitalización. La advertencia está marcada por condiciones como la creciente automatización de trabajos o los cambios en la forma de ejercer la profesión (Chacón, 5 de agosto de 2019) o sobrevivir los cambios en el desarrollo de los procesos productivos y la prestación de servicios (Chacón, 30 de octubre de 2019). Es decir, este contexto legitima transformaciones en el mundo del trabajo por la necesidad de innovación tecnológica, al pronosticar el fracaso de la persona trabajadora o la muerte del negocio como resultado probable de ignorar el llamado a innovar.

La segunda narrativa hace notar la necesidad de innovar por la alta competitividad del mercado. Según esta idea se trata de una práctica básica de sobrevivencia o muerte, por las formas de interacción con la competencia. Esta argumentación establece comparaciones entre lo tradicional y lo innovador, manteniendo a lo innovador en la cima de la “*cadena alimenticia*” (Chacón, 30 de octubre de 2019). Además, suele indicar que la innovación “*ya no es opcional, es un reto de todos los días si se quiere permanecer en el mercado*” (Brenes, 8 de abril de 2019, párr.1). Esta tendencia en el uso de la innovación, señalada por Alonso y Fernández (2011) es un discurso ampliamente difundido en diversos espacios de la sociedad.

Un aspecto importante es que este imperativo no solamente se enfoca en las organizaciones y las empresas, sino que también carga la responsabilidad de innovar en las personas trabajadoras, en cuanto deben atender las exigencias de habilidades específicas en el mercado laboral, como las relativas a la revolución tecnológica o las transformaciones en las dinámicas de liderazgo. Se desarrolla todo un discurso sobre la capacitación y la formación como prácticas necesarias para sobrevivir la competencia en el mundo de trabajo (González, 8 de marzo de 2019). Esto coincide con la argumentación de Fernández y Alonso, que concluye que en el proceso de consolidación del régimen de producción postfordista se da la “*consolidación de un nuevo campo semántico, que incluye nuevas cualidades para los trabajadores [...]*” (2018: 56). Una de las cualidades fundamentales de ese nuevo campo es el ser innovadores: la carga que se posiciona para las empresas se traslada también al sujeto, sobre el cual pesa la responsabilidad del rendimiento (Han, 2017), que contribuye a forjar una “*subjetividad contable y financiera*” (Dardot y Laval, 2013).

Ambas lecturas de contexto funcionan como justificación de la innovación en tanto práctica fundamental de las empresas y las personas trabajadoras. Detrás

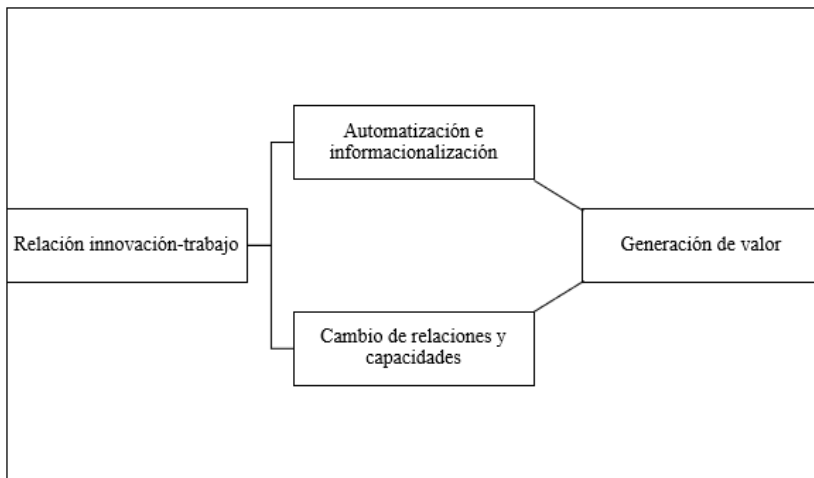
de estas concepciones se encuentra lo que Sebastián denomina un uso talismán, en el que se propone que la innovación es la acción clave “*para el desarrollo económico y social y la solución a los problemas globales de la Humanidad*” (2010: 5). La identificación de este escenario es importante, cuando se contrapone a lo que se legitima. Esta preocupación ha sido tratada por García, cuando señala que este régimen de la innovación está orientado a “*colocar nuevos dominios bajo el control de la esfera productiva y de la economía de mercado*” (2012: 18). Por lo anterior, es fundamental poner en perspectiva esos discursos para problematizar las prácticas y concepciones que justifican en el mundo del trabajo.

En base a esto se valora cómo esa narrativa de justificación se presenta en la relación innovación-trabajo, de la cual se desprenden diferentes transformaciones legitimadas a partir de la innovación.

Relación innovación trabajo

El interés central es valorar el vínculo entre innovación y trabajo, con el fin de caracterizar cómo se relacionan y definen el trabajo y su transformación a partir del discurso de innovación.

Figura 3. Relación innovación-trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

En las notas expuestas se establecen dos tipos de relación entre innovación y trabajo, que marcan las condiciones de lo que la innovación permite o sus implicaciones sobre el trabajo (figura 3).

En el vínculo entre estas categorías hay dos dimensiones que tienen un rol central. La primera es la automatización e informacionalización de procesos o tareas repetitivas realizadas por las personas trabajadoras. La segunda es el cambio en las relaciones y las capacidades requeridas en las personas trabajadoras. Ambas convergen en una dimensión que les da sentido y las justifica, la generación de valor. Esta “generación de valor” se convierte en el parámetro de clasificación de todo lo que debe cambiar o es pertinente.

En lo que respecta a la automatización e informacionalización, se destaca que existen una serie de tareas en los procesos productivos que pueden eliminarse o realizarse por medio de innovaciones, lo cual según esta narrativa permitirá que el recurso humano se enfoque en tareas que generan más valor. Como lo comenta Cordero (11 de marzo 2019): *“En el área de tecnología de información (TI) también hay una gran cantidad de tareas que los encargados de soporte realizan de forma rutinaria y que pueden automatizarse, incluyendo la configuración de dispositivos y permisos”*.

Por ende, una consecuencia directa de la automatización y la informacionalización es la reducción de planillas, al plantearse que *“[...] la innovación está cambiando o eliminando empleos”* (Georgieva, 1 de febrero de 2019). Esta narrativa establece una relación inversa entre ambas dimensiones, es decir, que a más innovación menos trabajadores. Se destaca que una de las virtudes de la innovación es la reducción de los costos asociados a mano de obra, haciendo el proceso más eficiente (Montero, 9 de septiembre de 2019) y eliminado el factor humano (Chancón, 29 de mayo de 2019).

Algunas de estas notas están asociadas con las tesis del fin de trabajo (Rifkin, 1996), que propone que el desarrollo tecnológico y las innovaciones van a ocasionar una reducción de las tareas operativas en los procesos productivos y en la prestación de servicios. Un ejemplo de lo anterior está en este extracto de una de las notas:

“Es importante anotar que hay hoteles de servicios limitados que están reduciendo el personal a un mínimo, y el huésped tiene contacto mínimo con personas. La tecnología facilitará los servicios y nos hará más eficientes en el negocio de la hospitalidad, sin eliminar el factor humano” (Montero, 9 de septiembre de 2019).

En cuanto al cambio de relaciones y capacidades, la narrativa establece, por un lado, que las organizaciones deben gestionar de mejor manera el talento y las formas de relación, para lograr mayor provecho del recurso humano y, por otro lado, que el desarrollo de innovaciones implica que las personas trabajadoras deban desarrollar nuevas habilidades y conocimientos que les permitan formar parte de la oferta laboral. En este sentido, se propone que las personas

trabajadoras adecuen sus habilidades, para ser parte de las nuevas dinámicas de trabajo o aumentar su valor profesional (Chacón, 05 de agosto de 2019).

Esta condición se asocia también con la idea de que la innovación va a crear perfiles de trabajo que antes no existían. La narrativa es que la implementación de las innovaciones genera requerimientos adicionales y nuevos procesos, los cuales a su vez implican el desarrollo de nuevas tareas dentro de la organización. Básicamente se trata de tareas que están orientadas a la “*generación de valor*” (*El Financiero*, 26 de marzo de 2019) y que no pueden ser resueltas por la automatización o, más bien, son generadas por ese proceso, como se puede identificar en la siguiente cita:

“También habrá un chief automation officer, debido a que conforme el trabajo se automatiza, un miembro del equipo de liderazgo se deberá responsabilizar de estos procesos para hacer a la empresa más competitiva. Además, deberá de velar por las nuevas responsabilidades que podrán asumir las personas una vez que sus trabajos sean desplazados por las máquinas” (Chacón, 8 de agosto de 2019).

Ambas dimensiones (automatización e informacionalización y el cambio en las relaciones y capacidades) tienen relación con un escenario inmediato del contexto laboral ocasionado por la industria 4.0 o el desarrollo tecnológico (Chacón, 2 de abril de 2019), en que el que ciertos sectores requieren una adaptación para no ser desplazados o automatizados, como se puede evidenciar en la siguiente referencia: “*en Costa Rica el 26% de los trabajadores pueden complementar sus conocimientos con la llegada de la tecnología. El 74% restante requeriría de rápida adopción de tecnología y adecuar sus habilidades para que no corra peligro con la automatización*” (Chacón, 2 de abril de 2019). Se trata de valoraciones cargadas de un determinismo de la innovación o solucionismo tecnológico (Morozov, 2016), en el que el proceso de desarrollo tecnológico y el surgimiento de innovaciones demarcan las acciones necesarias, como si este proceso se diera por el devenir natural de las sociedades. Estas dimensiones se convierten en los impulsores del cambio social, establecen las pautas de transformación en diversos ámbitos de la vida, incluyendo el mundo del trabajo (Fernández, 2012; van Oostrim y González, 2019). Un aspecto interesante es que si bien en las notas analizadas hay referencias concretas a sectores laborales y tipos de trabajo, este artículo aboga por la apertura y no los particulariza, pues lo que interesa es demostrar que el discurso de la innovación está tomando cada vez más espacios y se posiciona en campos diversos (Soto y Segura, 2019; Soto, et al., 2019). Esto permite generar condiciones para la transformación en los sectores más disímiles, que van desde los servicios turísticos, hasta el ejercicio profesional en campos como el derecho y la medicina.

Como se mencionó antes, un elemento común en ambas dimensiones es que la justificación está fundamentada en la necesidad de enfocarse en las actividades que generan valor; se propone que la innovación hace posible que las personas trabajadoras y las organizaciones se enfoquen en habilidades y procesos que dan un mayor rédito. El argumento es que la organización tradicional de

los procesos implica tareas rutinarias, que no aportan de manera sustantiva, por lo cual el desarrollo de innovaciones puede solucionar y permitir que la atención y el interés del recurso humano esté en las actividades de mayor importancia (Chacón, 5 de agosto 2019).

La innovación se ve como una ventaja, que permite a las empresas reorganizarse y orientar los recursos a actividades de mayor valor y relevancia. Como se puede ver en la siguiente referencia:

“En este evento, los asistentes podrán tener un panorama más claro de cómo se emprende un camino de digitalización que le ahorra costos a las compañías, los coloque frente a su competencia y puedan gestionar el talento de sus colaboradores de forma tal que puedan aprovechar sus habilidades para generar valor” (El Financiero, 26 de marzo de 2019).

Desde esas narrativas la innovación aparece como una condición necesaria e inevitable para las empresas; ya sea por necesidad o por exigencia, se legitima la innovación como un recurso básico y universal para las organizaciones, más allá de un campo o un sector en específico. De modo que existe una relación entre innovación y trabajo, en la que se establecen nuevos requerimientos y condiciones para las personas trabajadoras y las organizaciones.

Un aspecto particular es que se parte de la innovación como un hecho y una dimensión de la práctica organizativa o del contexto de competitividad. Más que preocuparse por las formas de desarrollarla, el interés se enfoca en cómo redimensiona las organizaciones, relaciones y trabajadores. Lo anterior implica que la innovación más que un proceso parece posicionarse como una decisión; esto obvia las múltiples dimensiones que pueden incidir en su fomento y desarrollo (Caraça, Lundvall, y Mendonça, 2009). Esta concepción no permite considerar el proceso de desarrollo de conocimiento en las organizaciones (ya sea previo, difundido y creado), como lo señala Villavicencio (2006). Se limita a indicar las condiciones que la innovación demanda e impone, pero se desconoce el proceso de interacción complejo que la hace posible. El uso es más retórico que práctico, pues se dicta que la innovación es necesaria, pero no se esclarece la forma en que se puede desarrollar.

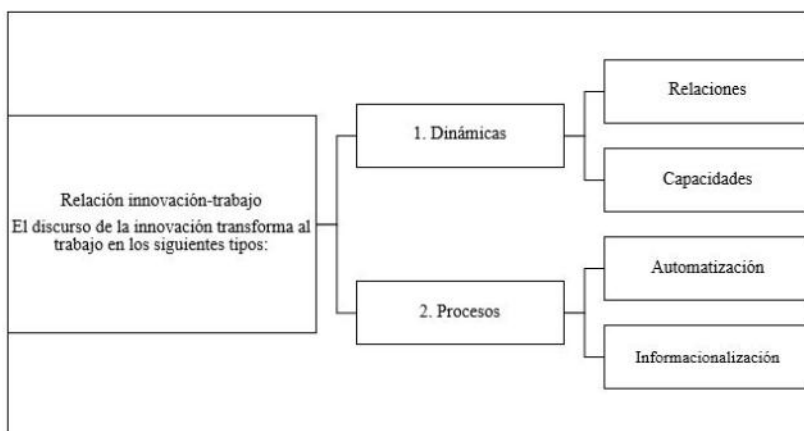
Se trata de una narrativa prescriptiva (Alonso y Fernández, 2018), en la que la innovación aparece como tarea básica de las organizaciones y una alerta constante para las personas trabajadoras. Este discurso supone que la innovación siempre será positiva y traerá beneficios para las empresas y organizaciones, como también lo evidenció Fernández (2020).

La innovación y la transformación del trabajo

En síntesis, la relación entre innovación y trabajo se centra en que la innovación transforma al trabajo, específicamente mediante la automatización y la informatización y las nuevas formas de relación y el cambio de capacidades. Estas dos categorías se evidencian en los tipos de transformación que el

discurso de innovación demanda o propicia en el trabajo y las personas trabajadoras. Por ende, este apartado surge como profundización del análisis de la relación innovación-trabajo en la identificación de los tipos de transformación y cómo estos la puntualizan en implicaciones concretas. En este ejercicio se lograron ubicar dos tipos de cambio: en dinámicas y procesos, recopilados en la figura 4, con los detalles específicos en los que se ramifica cada tipo de transformación.

Figura 4. Tipos de transformaciones al trabajo legitimadas en el discurso de innovación.



Fuente: Elaboración propia.

Nuevas relaciones y capacidades: transformación en la dinámica de trabajo

Esta manifestación de la relación innovación-trabajo se basa en la propuesta de nuevas relaciones y capacidades que son necesarias en las dinámicas de trabajo, según lo expuesto en las diversas notas. Estas ilustran cómo se debe impulsar la innovación a nivel empresarial, para enfrentarse al contexto de mercados laborales inestables y a la alta rotación laboral de las personas trabajadoras. En ese sentido, esta narrativa justifica cambios en las dinámicas de relación y en las capacidades de las personas trabajadoras, como se resume en la figura 4.

La transformación en las dinámicas de trabajo, en su primera dimensión, se condensa en los cambios en las formas de relación dentro de las organizaciones. Esta es una categoría que incluye varios niveles, a saber: gestión del talento, trato a las personas trabajadoras, horizontalidad en las relaciones, inclusión social y la creación de una cultura digital.

La transformación en la gestión del talento alude al manejo del recurso humano que permita mejorar la retención de empleados. El primer paso yace en la atracción de personas trabajadoras con habilidades que logren generar valor para la empresa (Chacón, 16 de mayo de 2019) y luego que la organización “*entrene, premie y mantenga el talento*” (Montero, Cordero y Ávila, 30 de agosto de 2019, párr. 21), motivándolos para quedarse y posibilitar transformaciones en la empresa.

Esta perspectiva de gestión propone instaurar prácticas que generen buenas condiciones y mejores ambientes laborales. El argumento detrás de esta concepción es que, al tener personal más capacitado, con mejores condiciones y mayor estabilidad, es más probable que se desarrollen e impulsen procesos de innovación, es decir que generen valor: la alta rotación de personal es vista como una práctica que no contribuye al desarrollo de la organización.

En cuanto a las formas de trato a las personas trabajadoras, es una narrativa que va dirigida a una gerencia que apunte a innovar, argumentando que la clave está en el trato que se otorga a las personas trabajadoras. Estas noticias proponen que el trato empático a los empleados les demuestra que son valorados como personas, lo cual incrementa la productividad y el comportamiento innovador (Faison, 26 de abril de 2019). De manera similar, se destaca el bienestar de los empleados como una ventaja competitiva (Casó, 2 de abril de 2019) y parte de los comportamientos que contribuyen a generar valor, desde el contexto narrativo de oportunidad.

En adición, algunas noticias esbozan la posibilidad de pasar a esquemas de organización empresarial con menos niveles jerárquicos como una manera de adaptarse al cambio y mejorar la gestión del talento (Cordero, 2 de septiembre de 2019). Como se puede ver, son narrativas que parecen enfatizar la incidencia del trabajador individual sobre los resultados productivos de la empresa, planteándose reflexiones sobre su involucramiento y participación.

Es así como se plantean las ventajas de los espacios de coworking para enriquecer los procesos de innovación y transformar las relaciones entre las personas trabajadoras (Montero, 7 de enero de 2019). Esto también profundiza el cambio en la concepción del rol de persona trabajadora, al acompañarse de propuestas como la oferta de espacios virtuales de trabajo y horarios más flexibles (Montero, 3 de setiembre de 2019), debido a que cambia el papel que tiene sobre la decisión de sus jornadas; modificando las relaciones entre las personas trabajadoras por la transformación directa de sus espacios de trabajo.

Continuando con las transformaciones en las dinámicas, las noticias legitiman diferentes formas de inclusión social en las relaciones laborales como un medio para innovar. Estas noticias destacan la capacidad de trabajadores jóvenes para ofrecer ideas complementarias a las provenientes de la gerencia (Jordan y Sorrell, 30 de julio de 2019). Eso implica cambios en la comunicación entre la gerencia y las personas trabajadoras, es decir, las relaciones de poder, al requerir una mayor apertura y recepción de ideas.

De ese modo, se propone también la diversidad de las personas trabajadoras como una manera de incrementar los niveles productivos (Loop, 10 de marzo de 2019) y promover la innovación al posibilitar una variedad de ideas en la producción o solución a problemas. Esa mayor recepción y circulación de ideas posee implicaciones sobre las dinámicas de trabajo y el proceso productivo, debido a que propicia una mayor colaboración de las personas que conforman la organización, con la intención de producir mayor valor para la misma.

Por último, esta gestión de talento es acompañada por cambios en la interacción digital, como la creación de una cultura digital (Cordero, 24 de abril de 2019). Esa cultura implica modificaciones a las relaciones dentro de la organización, ya que se entiende como una oportunidad que brinda mayor agencia a las personas trabajadoras, permitiendo transformar los productos, servicios u operaciones para acomodarse a estados digitales (Cordero, 10 de junio de 2019); simultáneamente introduce transformaciones en los procesos, como se explicará en el siguiente punto.

En síntesis, estos tipos de transformaciones en la dinámica de trabajo proponen otra lógica de gestión del talento para modificar las relaciones, que implica cambios en las interacciones y condiciones laborales. Estas relaciones son impactadas por el cambio en la concepción de la persona trabajadora y el papel de importancia que recibe en las narrativas de productividad, así como en la capacidad de incidencia innovadora.

Además, el contexto de justificación que impera es el de las oportunidades: estas transformaciones en las dinámicas se centran en las posibilidades de desarrollo y mejores condiciones a las que las empresas pueden acceder. Este campo de transformación del trabajo está marcado por una narrativa positiva, desde la que se generan espacios de bienestar para las personas trabajadoras, en el que se les brinda posibilidad de incidencia, mejores condiciones y hay mayor inclusión. La innovación en este punto legitima dinámicas de trabajo mejores, vinculadas con los denominados discursos del *management*, que como explican Alonso y Fernández:

“va a promocionar a las empresas las líneas maestras de reorganización de las compañías con el objetivo de hacer de la empresa un fértil jardín de nuevas ideas [...] todas ellas presentadas como cambios ineludibles que deben ser acometidos para ganar en competitividad” (Alonso y Fernández, 2018: 67).

Estas prácticas y discursos están directamente vinculados con la identificación de las personas trabajadoras con los objetivos de la organización, buscando obtener, por otros medios, el máximo provecho de sus capacidades para el interés de la organización.

La siguiente dimensión de la transformación en la dinámica de trabajo se materializa en las personas trabajadoras por el efecto que el discurso de la innovación tiene, justificando la adecuación de sus capacidades. La narrativa es que las personas trabajadoras deben adaptarse al nuevo escenario de relaciones que el desarrollo tecnológico y la innovación marcan, ya sea mediante procesos de capacitación para complementar sus conocimientos o adecuando sus capacidades (Chacón, abril de 2019), como se explicó en el contexto imperativo del discurso de innovación.

Este efecto se plantea como una amenaza del contexto a la fuerza laboral y a los puestos de trabajo (una exigencia de la nueva dinámica del proceso de trabajo), ya sea por el riesgo de perder el trabajo (Chacón, abril de 2019) o por la necesidad que tienen las empresas de un personal más capacitado en áreas tecnológicas (Chacón, agosto de 2019). Un aspecto relevante en este tipo de cambio es que no solamente aparece ligado a las ocupaciones más básicas de las empresas, sino que hace referencia a cargos profesionales, los abogados (Chacón, 5 de agosto 2019) o los perfiles gerenciales (Chacón, 8 de agosto de 2019), manteniendo esa universalidad del imperativo de la innovación, que no distingue entre sectores laborales, en cuanto a las amenazas que propone.

En esta dimensión se muestra otro tipo de relación, ya que más allá de un escenario positivo y de buenas relaciones, lo que se encuentra es tensión y exigencia: la persona trabajadora debe atender el llamado a capacitarse por el riesgo de ser desplazado del mercado laboral.

En base a las dimensiones anteriores, habría que sumar la discusión acerca de cuál es el tipo de personas trabajadoras a las que se integra en este tipo de ambientes y a las que se brindan esas condiciones positivas o negativas, expuestas en los párrafos anteriores. Aquí se propone, retomando otras discusiones (Sassen, 2007, Zukerfeld, 2020), que en la relación innovación-trabajo se da una polarización de las condiciones para las personas trabajadoras. En el primer polo está este grupo de trabajadores al que se le crean mejores condiciones (los que, desde la narrativa en análisis, generan valor), buscando su aporte y contribución a los procesos de innovación. En el otro, están las personas trabajadoras desplazadas por el desarrollo de innovaciones (los que no generan valor). Este segundo polo se verá reflejado en las siguientes formas de relación, que responden a la categoría de automatización e informacionalización como manifestación de la relación innovación-trabajo.

Automatización e informacionalización: transformaciones en los procesos de trabajo

A diferencia de las transformaciones en las dinámicas, que surgen apoyadas mayoritariamente en una narrativa de oportunidades, las de los procesos productivos suelen provenir de un contexto imperativo, marcado por la automatización y la informacionalización. Esta obligación de la innovación se traduce en la necesidad de incrementar la eficiencia y los resultados productivos de las organizaciones, empresas y personas trabajadoras, por lo que suele dirigirse a la inclusión de los avances tecnológicos en los procesos de trabajo.

De ese modo, las dos principales transformaciones de los procesos pueden agruparse en la automatización de tareas y la informacionalización en los procesos, aunado al aprovechamiento de la información disponible, como se ilustra en la figura 4.

La automatización de tareas es el tipo de transformación más recurrente en las notas. Estas noticias listan los tipos de actividades que las empresas deberían de automatizar por su calidad repetitiva, como: la fabricación de lentes (Chacón, 14 de junio de 2019), tareas de soporte técnico (Cordero, 11 de marzo de 2019) y la clasificación, almacenamiento y escaneo de correo exprés (Chacón, 31 de mayo de 2019). La automatización también viene justificada porque algunas labores requieren únicamente “*algunas habilidades cognitivas básicas*” (Cordero, 11 de marzo de 2019, párr. 8) y la promesa de mayor eficiencia, junto a soluciones más puntuales a problemas a los que se enfrente una organización. Esto quiere decir que explicitan roles de trabajo que son catalogados de “poco valor” y con un “aporte mínimo” a los procesos productivos o a la prestación de servicios.

Esta narrativa viene acompañada de implicaciones en pérdidas o reducción de trabajo. En ese sentido, encontramos ideas (en referencia a la automatización) como la siguiente: “*las nuevas medidas también llegaron a su planilla, por ejemplo, evitó sustituir personal que se retira de la institución y cambios en pagos por tiempo extraordinario*” (Cisneros, 8 de abril de 2019, párr. 35). Este tipo de afirmaciones son también el otro polo del discurso de la empresa como un entorno positivo y para relaciones horizontales y orientadas a la permanencia del recurso humano, ya que el acento está en los beneficios para la organización, aunque implique el desplazamiento de personas trabajadoras.

Como se planteó antes, la narrativa de la innovación produce una tendencia a la polarización. Mientras a algunas personas trabajadoras les brinda condiciones (los calificados, que se ajustan a la tendencia), a otras las precariza (los no calificados, los que no generan valor o no se actualizan) (Zukerfeld, 2020). Es en esta tendencia que se logra materializar y justificar la dinámica de valorización del trabajo que hace posible las amplias desigualdades (Sassen, 2007). En esta dualidad, que la narrativa de la innovación justifica, está materializado el proceso de cambio en el que se legitima una nueva *morfología del trabajo* (An-

tunes, 2012) y por el cual transita ese proceso de institucionalización del mundo del trabajo.

Las noticias sugieren, también, planes que las empresas deberían de adoptar, con el objetivo de identificar: “[...] por dónde empezar, cuándo, áreas, operaciones y tareas a digitalizar, recursos, tecnologías, escenarios de impacto, acciones contra la resistencia al cambio, los requerimientos de capacitación y distintos ritmos en que cada persona se adapta” (Cordero, 12 de agosto de 2019, párr. 39). Es así como proponen procesos para automatizar las actividades productivas, justificados en afirmaciones como: “los expertos consideran que esta puede ser una oportunidad para que los empleados agreguen valor adicional al trabajo que ya realizan” (Chacón, 2 de abril de 2019, párr. 22). Nuevamente, aquí se traslada a las personas trabajadoras la responsabilidad de capacitarse y estar en condiciones de responder a los requerimientos de la innovación y desarrollo tecnológico, esto se vincula con el discurso del rendimiento (Han, 2017), que responsabiliza a las personas trabajadoras de su desplazamiento por el desarrollo de innovaciones.

Por otra parte, la segunda transformación de los procesos productivos se enfoca en la informacionalización. Si bien la automatización implica en algunos casos informacionalización, ésta última se diferencia al incluirla en las tareas actuales para mejorar y no reemplazar totalmente el trabajo humano.

La informacionalización se recomienda como un acompañamiento de los servicios médicos (Chacón, 14 de junio de 2019), el servicio al cliente (Chacón, 30 de octubre de 2019) y la gestión de proyectos (13 de febrero de 2019). El discurso se basa en que la transformación digital implica “reimaginar cómo conectar e integrar personas, datos y procesos para crear valor a los clientes y mantener la ventaja competitiva” (Cordero, 24 de abril de 2019). Las noticias no detallan los procesos de acomodo a la transformación, pero ilustran de manera más directa las ventajas competitivas de aumentar los usos de diferentes avances tecnológicos para desarrollar tareas de manera más eficiente.

Por ende, esta narrativa destaca el uso de la información disponible como una fuente de toma de decisiones para la reducción de costos e incremento de productividad, además de proponerla como el origen de mayores innovaciones (Cordero, 24 de abril de 2019). Es decir, la informacionalización se exhibe como una forma de auto-reproducción de innovación.

En los cambios en los procesos se materializan dos de las tres tendencias de transformación del trabajo, según Zukerfeld (2020)⁵. La innovación se vincula a lo nuevo y actual de los procesos productivos, en la manera en que se denomina todo aquello que se considera positivo o valioso para las organizaciones, creando un vínculo entre innovación y competitividad.

⁵ Las tres tendencias de la relación entre trabajo y tecnologías digitales, en el marco del capitalismo informacional, según Zukerfeld (2020) son: la informacionalización, automatización y plataformización.

Discusión: la redefinición del trabajo como resultado del discurso de innovación

El ejercicio de reconstruir la relación entre el discurso de innovación y el trabajo, expuesta en los apartados anteriores, busca problematizar la manera en que ese discurso justifica prácticas y formas de comprender el mundo laboral, en el entendido de que la tendencia de la transformación del trabajo en la actualidad es la precarización, flexibilidad y desregulación (Reygadas, 2020; De la Garza, 2015; Antunes, 2012).

El discurso de la innovación no es neutro, su uso se da en un contexto de relaciones que permite entender su sentido y orientación (Oostrim y González, 2019; García, 2012). En este caso en particular, se propone que ese discurso justifica nuevas formas de relación y clasificación del trabajo. Esto va en línea de lo que Antunes (2012) denomina una “nueva morfología del trabajo”. La innovación y el cambio tecnológico (como fenómeno asociado), se introducen en los procesos de trabajo para reconfigurar las formas de organización.

Un ejemplo de lo anterior es la valoración y calificación, presente en las diversas notas, de dos tipos de personas trabajadoras; (i) las que realizan tareas que generan valor y (ii) las que no. Esta clasificación determina, según el discurso, el tipo de condiciones y las consecuencias que se auguran a las personas. Para el primer grupo, los que generan valor, se describe un escenario positivo, de buenas condiciones (relaciones horizontales, inclusión y políticas de permanencia); para el segundo grupo, el panorama es exigencia de capacitación y generación de nuevas habilidades como única salida para evitar el desplazamiento por automatización o informacionalización. Esta valoración no es un asunto menor, pues, hace una diferencia y clasifica a las personas trabajadoras, estableciendo a quienes se desplaza y a quienes se brinda mejores condiciones.

Lo anterior se puede ver materializado en que la lógica del discurso disocia la innovación de ciertos perfiles de trabajo: más que verlos como condición necesaria para su desarrollo, son conceptualizados como un factor dependiente que se afecta o cambia, según los requerimientos del nuevo escenario y el avance tecnológico. Esto se posiciona en un relato marcado por la pérdida de trabajo y el desplazamiento, más que como oportunidad y transformación.

La discusión de fondo es la manera en que el discurso de la innovación es empleado en la reflexión sobre el mundo laboral. En este aspecto, como plantea Reygadas, lo central es la forma en que algunos factores contribuyen a afirmar el contexto, que está marcado “[...] por el incremento del desempleo, el subempleo, la precarización, los bajos salarios y el debilitamiento de los derechos laborales.” (2020: 1978). Sin duda la innovación es uno de esos factores.

Esto es lo que pasa con las narrativas de la innovación: se dan en un contexto de transformación del trabajo y más allá de orientarse a mejorar condiciones, contribuyen a recrudecer la tendencia en la transformación negativa del traba-

jo. Esto con sus excepciones, en tanto hay un grupo de puestos de trabajo que goza de condiciones de resguardo y protección, aquellos que, en los términos del proceso de producción y las narrativas expuestas en las noticias, contribuyen a generar valor.

Las implicaciones de estas narrativas es que la forma en que se definen los procesos y las transformaciones condicionan el tipo de soluciones o alternativas a construir. En las notas analizadas, la responsabilidad de la automatización y la informacionalización recae directamente sobre las personas trabajadoras: se las responsabiliza a nivel individual de procesos que son sociales y les exceden. Ver la innovación como una condición necesaria, ya sea porque genera oportunidades o por exigencia del mercado, no permite identificar que involucra procesos antropológicos y sociales, que tiene una explicación y es causa de acciones, decisiones y políticas, por lo cual la responsabilidad es colectiva. No es la innovación como fenómeno con su propia lógica la que establece los escenarios futuros (presentado como inevitables), sino los procesos sociales y las acciones los que los impulsan.

REFLEXIONES FINALES

La relación innovación-trabajo tiene diversas aristas, no se resguarda en un discurso o una narrativa coherente y completamente articulada. Lo que se representa es una afirmación múltiple y variada del proceso de transformación del mundo laboral en la que la innovación condiciona, por efecto o requerimiento, los procesos y dinámicas.

Esa transformación del mundo laboral está marcada por la definición de un contexto en que la innovación es una práctica necesaria y oportuna. Desde esa narrativa todo lo que contribuya a su desarrollo o aplicación será positivo para la organización. Esta visión de la innovación ha sido ampliamente reconocida en diversos trabajos (Sebastián, 2010; García, 2012; Echeverría, 2013; Alonso y Fernández, 2011; 2018; Abad y Ezponda, 2019; Soto y Segura, 2020). Esto ayuda a reconocer que en los medios se afirma esa tendencia en el uso de la innovación como un recurso legitimador, que permite justificar procesos y cambios en el mundo laboral.

El contexto que legitima la innovación permite afirmar la lectura de un escenario polarizado (Sassen, 2007; Zukerfeld, 2020). Por un lado, se expone un ambiente de potencialidad y oportunidades, y por el otro, se muestran condiciones de exigencia y necesidad. Desde ambas concepciones, la innovación se convierte en una herramienta indispensable para las organizaciones. En un escenario en el que se le posiciona de esa manera, cualquier acción que sea requerida para lograrla se justifica. Esto la convierte en un excelente recurso narrativo para impulsar una *nueva morfología del trabajo* (Antunes, 2012) y demarca una tendencia en la lógica y orientación de las nuevas formas de institucionalización del mundo del trabajo.

La relación innovación-trabajo muestra la centralidad que el concepto de innovación tiene para el capitalismo informacional, ya que todo aquello que lo potencia y materializa es conceptualizado como innovador (Zuckerfeld, 2020). Como ya se planteó, el vínculo innovación-trabajo demarca cambios en las dinámicas y procesos, que se tornan buenas condiciones (para quienes aportan valor) y presión y desplazamiento (para quienes no aportan valor). Esto es central, pues el mundo del trabajo es dinámico y está experimentando múltiples cambios (De la Garza, 2015; Jacob, 1995), y este relato entra en juego para justificar las condiciones que resultan de esas transformaciones.

No es posible negar los cambios que las innovaciones y el desarrollo tecnológico conllevan en los espacios laborales; lo que se requiere es valorar sus implicaciones y orientación, para que, como sociedad, se puedan planificar estrategias de contención o capacitación para las personas trabajadoras. Este tipo de lecturas se enfocan en el desplazamiento y en la responsabilidad individual de cada persona trabajadora, pero es necesario poner en perspectiva social y relacional este proceso, para establecer medidas y acciones que no afirmen procesos de discriminación y categorización, como el que se da entre las personas alineadas a la tendencia que marca la innovación y entre quienes perderán su trabajo.

En la relación innovación-trabajo se produce un discurso de clasificación de las personas trabajadoras. Mientras para un tipo de trabajo se ofrecen condiciones de resguardo y permanencia, buscando aprovechar el potencial, a otros se les desplaza por medio de la automatización. Los primeros son agentes que contribuyen a la innovación, los segundos más bien son desplazados por el desarrollo de innovaciones que logran realizar las tareas de una forma más eficiente.

La transformación del mundo del trabajo no se da solamente en los espacios en los que se labora o en los tribunales, con disputas sobre derechos y negociaciones colectivas; es una batalla que también se libra todos los días en la construcción de ideas y en los nuevos significados que se dan al trabajo y las personas trabajadoras. En este proceso la innovación aparece como un recurso de afirmación de los cambios, una narrativa que naturaliza la tendencia que esas transformaciones llevan.

REFERENCIAS

- Abad, G. y Ezponda, G. (2019). Recursos y dilemas de la innovación social: un concepto problemático. *RES. Revista Española de Sociología*, 28(3), 135-150.
- Alonso, L. y Fernández, C. (2011). La innovación social y el nuevo discurso del management: limitaciones y alternativas. *Revista Arbor*, 187(752), 1133-1145.
- Alonso, L. y Fernández, C. (2018). *Poder y sacrificio: los nuevos discursos de la empresa*. Madrid: Editorial Siglo XXI.

- Antunes, R. (2012). La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor. *Sociología del Trabajo* (74), 47-68.
- Ashkenas, R. y Manville, B. (2019, 7 de mayo). No necesita ser CEO para ser un líder visionario. *El Financiero*.
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U. y Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
- Brenes, S. (2019, 8 de abril). Cómo crear una cultura de innovación. *El Financiero*.
- Caraça, J.; Lundvall, B. Å. & Mendonça, S. (2009). The changing role of science in the innovation process: From Queen to Cinderella? *Technological Forecasting and Social Change*, 76(6), 861-867.
- Casó, R. (2019, 2 de abril). El bienestar como ventaja competitiva. *El Financiero*.
- Caviedes, S. (2015). ¿Innovadores y emprendedores o discurso ideológico del neoliberalismo chileno?: Una aproximación desde las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). *Revista Némesis*, 12, 33-60.
- Chacón, K. (2019, 5 de agosto). Certificaciones y postgrados abren el camino para el reentrenamiento laboral. *El Financiero*.
- Chacón, K. (2019, 13 de marzo). Ford ingresa en el negocio de entregas con su “almacén con ruedas”. *El Financiero*.
- Chacón, K. (2019, 14 de junio). Asembis ofrecerá lentes digitales, telemedicina y expediente electrónico. *El Financiero*.
- Chacón, K. (2019, 16 de mayo). ¿Cómo cambian las áreas de mercadeo en la era digital?. *El Financiero*.
- Chacón, K. (2019, 2 de abril). 74% de los trabajadores ticos tienen que readecuar sus capacidades en la era digital. *El Financiero*.
- Chacón, K. (2019, 30 de octubre). Banca intensificará su apuesta por las ‘apps’ como canal de servicio al cliente. *El Financiero*.
- Chacón, K. (2019, 31 de mayo). DHL se suma al negocio de entregas con drones. *El Financiero*.
- Chacón, K. (2019, 5 de agosto). Certificaciones y posgrados abren el camino para el reentrenamiento laboral. *El Financiero*.
- Charaudeau, P. (2003). *El discurso de la información. La construcción del espejo social*. Barcelona: Gedisa.
- Cordero, C. (2019, 10 de junio). ¿Cómo saber si su empresa está lista para el cambio digital?. *El Financiero*.
- Cordero, C. (2019, 11 de marzo). 11 ideas para aplicar la inteligencia artificial y automatizar tareas en su negocio. *El Financiero*.
- Cordero, C. (2019, 12 de agosto). ¿Qué puede aprender un negocio de Netflix en experiencia digital?. *El Financiero*.

- Cordero, C. (2019, 13 de febrero). Las seis tendencias del cambio digital en las empresas para este 2019. *El Financiero*
- Cordero, C. (2019, 13 de junio). Coopeservidores inaugura 'hub' para innovación, 'start-ups' y 'fintech'. *El Financiero*.
- Cordero, C. (2019, 2 de septiembre). Estas son las firmas que reconfiguran el sector digital con nuevas tecnologías y la agilidad de una 'start-up'. *El Financiero*
- Cordero, C. (2019, 24 abril). ¿Por qué las empresas fallan en alinear el negocio y la tecnología?. *El Financiero*.
- Cordero, C. (2019, 24 de abril). ¿Por qué las empresas fallan en alinear el negocio y la tecnología?. *El Financiero*.
- Cordero, C. (2019, 24 de septiembre). Utilice en su negocio servicios de telecomunicaciones como los tienen las grandes corporaciones. *El Financiero*.
- Cordero, C. (2019, 30 de septiembre). Cuatro ejemplos en Costa Rica de cómo la analítica se ubica en el cerebro de las empresas. *El Financiero*.
- Cordero, C. (2018, 31 de diciembre). La computación cuántica vendrá vía la nube, el próximo auge del 'blockchain' y otras tendencias del 2019. *El Financiero*.
- De la Garza, E. (2015). La centralidad del trabajo en el siglo XXI. En La Maquila. *Revista del Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo* 1(1). 12-14.
- De la Garza, E. (2016). "Fin de trabajo o trabajo sin fin". En: De La Garza, E. *Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas*. México, Editorial Anthropos.
- Echeverría, J. (2013). La retórica de la innovación. *Revista Iberoamericana de Argumentación*, (7), 1-12.
- Faison, D. (2019, 26 de abril). Cuando alguien de alto desempeño quiere irse, ¿debería detenerlo?. *El Financiero*.
- Fernández, M. (2020). Innovación: una perspectiva sociológica. *RES. Revista Española de Sociología*, 29(3), 5-37.
- Florida, R y Hathaway, I. (2019, 8 de enero). Así funciona la innovación en el mundo: son cuatro los cambios transformadores en las empresas emergentes. *El Financiero*.
- García, J. (2012). El discurso de la innovación en tela de juicio: Tecnología, Mercado y Bienestar Humano. *Revista Arbor*, 188(753), 19-30. doi: 10.3989/arbor.2012.753n1002
- González, F. (2019, 8 de marzo). Revolución industrial y nueva educación. *El Financiero*.
- Gutiérrez Vidrio, Silvia. (2010). Discurso periodístico: una propuesta analítica. *Comunicación y sociedad*, (14), 169-198.
- Jacob, A. (1995). La noción de trabajo. Relato de una aventura socio-antropo-histórica. *Sociología del trabajo*, 4, 1-14.

- Jordan, J y Sorrell, M. (2019, 30 de julio). Por qué debería crear una ‘junta directiva’ de empleados jóvenes. *El Financiero*.
- Köhler, H. y González, S. (2013). Elementos para un concepto sociológico de innovación. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 29, 67-88.
- Loop, P. (2019, 10 de marzo). Recomendaciones para incrementar la diversidad de género en directivas. *El Financiero*.
- Montero, J. (2019, 18 de marzo). Ecolones firmó alianza por dos años con PepsiCo para alcanzar los principales mercados de Latinoamérica. *El Financiero*.
- Montero, J. (2019, 3 de septiembre). Trabajo por proyectos, medio tiempo y horarios flexibles se perfilan como opciones preferidas para 3 de cada 10 trabajadores. *El Financiero*.
- Montero, J. (2019, 7 de enero). Los espacios de ‘cowork’ toman nuevo aire y meten presión a la competencia. *El Financiero*.
- Montero, J., Cordero, C. y Ávila, L. (2019, 30 de agosto). Siete consejos para gerenciar el recurso humano en tiempos de inestabilidad. *El Financiero*.
- Montero, J. (2019, 9 de septiembre). Hoteles locales comienzan a digitalizar la experiencia de sus huéspedes. *El Financiero*.
- Morozov, E. (2015). *La locura del solucionismo tecnológico*. España: Katz Editores y Capital Intelectual.
- Pasquale, F. (2017). Two narratives of platform capitalism. *Yale Law and Policy Review*, 35, 309.
- Reygadas, L. (2020). “Zolvers, rappidenderos y microtaskers”. En Palermo, H. y Capogrossi, M. (dirs) (2020), *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo*, Buenos Aires: CLACSO; CEIL; CONICET.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo: el declive de la fuerza de trabajo global en el nacimiento de la era posmercado*. Barcelona: Paidós.
- Sagasti, F. (2011). *Ciencia, tecnología, innovación. Políticas para América Latina*. Lima: Fondo de Cultura Económica.
- Sassen, S. (2007 b). Una sociología de la globalización. *Análisis político* (61), 3-27.
- Sebastián, J. (2010). La innovación, entre la ciencia, la ficción y la política. *Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS*, 5, 1-15.
- Soto, L. y Segura, A. (2018). “¿Tiene género la innovación? Algunas reflexiones desde y con las personas innovadoras”. En: *Discusiones sobre investigación y epistemología de género en la ciencia y la tecnología*. Costa Rica: Instituto de Investigación en Educación (INIE), Universidad de Costa Rica.
- Soto, L. y Segura, A. (2019). El discurso de innovación como impulsor del sujeto de rendimiento: entre panóptico y apóptico. *Revista Argentina de Sociología*, 15(25), 170-188.
- Soto, L.; Segura, A. y Badilla, N. (2020). Planes Nacionales de Desarrollo en Costa Rica (2015-2022): un análisis de la perspectiva de innovación. *Revista Yülok*, 4(2), 1-33.

- Soto, L.; Segura, A.; Velázquez, J. y Cedeño, S. (2019). El discurso de innovación en la prensa escrita costarricense: el uso funcional del concepto. *Revista Yülok*, 3(1). 74-83.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Argentina, Caja Negra Ediciones.
- Stein-Sparvieri, E., y Maldavsky, D. (2017). Instrumentos para el análisis pragmático del discurso periodístico sobre corrupción con el Algoritmo David Liberman (ADL). *Subjetividad y procesos cognitivos*, 21(1), 169-193.
- Van Dijk, T. (Compilador). (2005). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II. Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- van Oostrim, M. y González, T. (2019). Presentación del monográfico: Hacia una sociología de la innovación. *Revista Española de Sociología*, 28(3, Supl. 1), 9-14. doi: 10.2232
- Villavicencio, D. (2006). "Trabajo, aprendizaje tecnológico e innovación". En De la Garza, E. (coord.), (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos Enfoques*, Barcelona: Anthropos.
- Wodak, R. & Meyer, M. (Compiladores). (2003). *Métodos de análisis crítico del discurso*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Zukerfeld, M. (2020). Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(7), pp. 1-50.