

**VII CONGRESO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO.  
EL TRABAJO EN EL SIGLO XXI.  
CAMBIOS, IMPACTOS Y PERSPECTIVAS.**

**GT 13 Trabalho indústria cultural e Trabalho imaterial**

Coordinadoras;

Dr<sup>a</sup> Maria Aparecida Bridi (Universidade Fderal do Paraná / Brasil)

Dr<sup>a</sup> Leticia Pogliaghi (Universidad Autónoma Metropolitana / México)

***Título: Gestión del trabajo y de los trabajadores en la industria del software uruguaya***

Autor: María Julia Acosta, Docente e investigadora del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la Republica. Uruguay. Magister en Sociología, UDELAR.

Coautores: Mariela Quiñones, Docente e investigadora del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la Republica. Uruguay. Doctora en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Erika Van Rompaey, investigadora del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la Republica. Uruguay. Candidata a Doctora en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Marcos Supervielle, docente e investigador del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Uruguay. Universidad de la Republica. Magister en Sociología por Paris VII.

***RESUMEN SIMPLE***

En la medida en que nuestras sociedades han ido transformándose también lo ha hecho el trabajo y, en consecuencia, su gestión se ha vuelto problemática. De esta forma, la gestión como problemática empieza a ser asumida por las propias organizaciones que han empezado a desarrollar (en la medida de sus posibilidades) áreas de Recursos Humanos. Asimismo, esta problemática empieza a ser visualizada también por el trabajador, que individual y/o colectivamente, organizado o no en sindicatos u otras formas de acción colectiva, toma la problemática como un punto de referencia en la construcción de sus trayectorias de trabajo.

El objetivo es aportar conocimiento sobre esta problemática, a partir del análisis de las dinámicas que operan en este sector específico de la realidad productiva: el software. El sector expresa una situación bastante inédita en el mundo del trabajo uruguayo y también en el marco de su gestión.

**Objeto:**

En la medida en que nuestras sociedades han ido transformándose y complejizándose, también lo ha hecho el trabajo y, en consecuencia, su gestión requiere de renovadas formas y miradas de abordarlo. De esta forma, la gestión del trabajo y los Recursos Humanos (RRHH) como problemática, así como sus nuevas dimensiones empiezan a ser asumidas por las propias organizaciones y/ o empresarios, muchos de los cuales han empezado a desarrollar departamentos o perfiles profesionales orientados a esta actividad. Pero por otro lado, dicha cuestión empieza a ser visualizada también por el trabajador-a, que individual y/o colectivamente, organizados/as o no en sindicatos, toman la problemática como un punto de referencia en la construcción de sus trayectorias laborales.

La investigación tiene inserción en el Grupo de Investigación en Sociología del Trabajo de la Udelar, cuyos trabajos la gestión de RRHH en el Uruguay toma como antecedente, retomando el vínculo del tema con las temáticas tales como la innovación, reestructuración productiva, modelo de desarrollo, desigualdades sociales, entre otros.

El objetivo es aportar conocimiento sobre esta problemática social y sociológica, a partir del análisis de las dinámicas que operan en un sector específico de la realidad productiva: el software.

Este sector expresa una situación bastante inédita en el mundo del trabajo uruguayo y también en el marco de su gestión. Dadas las características del trabajo en esta industria, vinculadas a la producción eminentemente simbólica y de carácter cognitivo, así como de un tipo de organización del trabajo que privilegia la producción por proyectos, el trabajador-a del software suele realizar su actividad en el marco de relaciones sociales de trabajo complejas, donde es central la figura del cliente, pero por otro lado, hay un fuerte peso del trabajo de articulación y de coordinación al interior de los proyectos que algunos autores (De la Garza, 2005) denominan como “comunidades cognitivas” de trabajo. Esto implica, además, la existencia de configuraciones subjetivas que se producen en la interacción dentro y fuera del proceso de trabajo, en forma cara a cara y-o virtual, entre los trabajadores-as que

construyen relaciones sociales tanto hacia el interior como exterior del proceso de trabajo, en tiempo real y virtual. En este sentido, no son estructurales, jerárquicas o rígidas, así como tampoco se restringen al ámbito laboral. Ésto, en la medida que se trata de una actividad que se sustenta en el desarrollo de la capacidad de adaptación a cambios tecnológicos muy rápidos, conlleva que en la problemática de la gestión, adquiera centralidad el proceso de construcción de una dimensión colectiva del trabajo.

Esta construcción sigue la lógica que sigue la construcción de lo colectivo en las lógicas tradicionales del trabajo?. ¿Cómo se configura la actividad a partir de la tensión con otros referentes, no provenientes del trabajo específico en esta actividad y con las tendencias individualizantes que atraviesan a las dinámicas empresariales o estrategias de algunos trabajadores/as?; ¿qué forma asumen aquellas categorías a partir de las cuales la sociología del trabajo ha dado cuenta de las dinámicas del trabajo tales como control, división social del trabajo, identidades, conflicto, resistencias, etc. ?

Esto conlleva a una hipótesis de partida referida a que la gestión del trabajo y del trabajador-a en el sector se apoya menos en la acción de empresarios o gerencias, para pasar a cumplir un rol mucho más preponderante los/as trabajadores/as y la dimensión colectiva del trabajo. Es en la construcción de dicha dimensión y no en el espacio del conflicto, desde donde el sector genera respuestas a los problemas sociales que emergen en la actividad. Problemas como la eficiencia del trabajo o la sostenibilidad de la actividad, o bien, problemas ligados a la emancipación o la resistencia de el/la trabajador-a, son resueltos a través del fortalecimiento de esta dimensión colectiva y la movilización de los recursos que emanan de estas instancias.

## **Objetivo**

El análisis de este sector es un aporte a la Sociología del Trabajo, en la medida en que cuestiona las formas clásicas de abordar su objeto y los conceptos desde los cuales se ha dado cuenta, tradicionalmente, de las problemáticas atadas al mismo: formas de organización

y relaciones sociales que emanan de estos procesos de trabajo y producción de, identidades laborales, formas y mecanismos de desigualdad, entre otras.

Los objetivos específicos son: a) profundizar en la problemática del trabajo en el sector del software: para ello nos hemos propuesto describir en profundidad el trabajo en todas sus dimensiones; b) profundizar en la gestión del sector: nos proponemos generar tipologías de gestión, diferenciando el papel de los distintos actores y la construcción de la dimensión colectiva.

### **Metodología**

La estrategia metodológica pretende contemplar la dimensión micro de los procesos de construcción de la gestión y la dimensión colectiva del trabajo, así como la dimensión macro, de los rasgos estructurales presentes en ambas categorías.

La propuesta metodológica contempla el uso de métodos cualitativos que permitan evaluar los mecanismos que intervienen en los sistemas de interacción que se construyen en torno a estas prácticas y rescatar las categorías sobre las cuales se construye la acción colectiva así como el uso de métodos cuantitativos para estudiar los rasgos estructurales de los modelos de gestión de recursos humanos.

Concretamente, se trata de la realización de entrevistas en profundidad entre distintos actores, a saber: trabajadores-as del sector, empresarios, representantes de asociaciones de trabajadores-as y asociaciones profesionales, de cámaras empresariales. Esto permitirá conocer la forma en la que la gestión se problematiza, las prácticas implementadas y la manera en la que estas fueron diseñadas, pensadas, reflexionadas, así como las percepciones respecto a los impactos que estas prácticas suponen tanto en la construcción categorial como en el relacionamiento entre los distintos actores intervinientes (trabajadores/as, empresarios, cliente, estado).

Por otro lado, se realizará una encuesta a empresas orientada a obtener información sobre las políticas de gestión implementadas, las formas de resolución de problemas, entre otras.

## Resultados de investigación

Los avances en el proceso de investigación en esta etapa de la investigación permiten establecer algunas líneas de análisis emergentes vinculadas a un conjunto de tensiones propias de esta dinámica de trabajo.

En primer lugar, la tensión entre la **construcción individual y colectiva del trabajo**: el trabajo aparece como un contexto propicio para el desarrollo de determinadas estrategias de búsqueda de valorización individual de las competencias y formas de reconocimiento que inhibe la implementación de ciertas acciones colectivas.

Esto se encuentra íntimamente ligado a otra dinámica característica de este sector que es el clivaje entre trabajadores/as que construyen su recorrido profesional con referencia en la empresa o fuera de la misma. Esto conlleva distintas formas de construcción de lo colectivo que se alejan de las formas típicas tradicionales, tales como el sindicalismo (incluso de oficio).

En tercer lugar, aparece como rasgo novedoso en la actividad el desarrollo de una suerte de nueva identidad, que llamamos “**cognitiva**” ligada a determinados tipos de actividad dentro del sector y cuyo potencial desarrollo parece estar en flagrante tensión con referentes de otras construcciones identitarias más clásicas, como la pertenencia a una organización, la clase, entre otras. Con el agregado que esta identidad cognitiva entra en contradicción en los contextos estructurales de sociedades como la uruguaya con los patrones de reproducción de las desigualdades.

En cuarto lugar, y vinculado a las formas de gestión de RRHH que enmarcan el desarrollo de esta actividad en determinadas empresas (formas de contratación, características del proceso de trabajo que, por ejemplo en el caso de algunos trabajadores-as supone guardias y una disponibilidad de atención al cliente full time) plantean la tensión entre categorías tales como autonomía laboral o una mayor alienación que pueda conllevar a nuevas formas encubiertas de precarización. Las desigualdades de género también aparecen como constitutivas de esta tensión y la restricción de oportunidades de optar por distintas trayectorias laborales parecen

restringirse en las mujeres del sector que acusan la problemática de la **compleja conciliación vida familiar y laboral** en algunos trabajadores-as y que parece desplegarse por medio de la implementación de estrategias de permanencia y acceso al trabajo en puestos que no siempre son desafiantes o dotan de una mayor autonomía o grados de libertad para ciertos perfiles profesionales.

### **Bibliografía principal**

Castillo, J. J. (2009): “Las fábricas de software en España: organización y división del trabajo. El trabajo fluido en la sociedad de la información.” Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas. N° 12, vol. XI. Santiago del Estero.

De la Garza Toledo, Enrique (2009): Hacia un concepto ampliado de trabajo. En Trabajo, Empleo Calificaciones Profesionales Relaciones de Trabajo e Identidades Laborales. Volumen I (Comp. Julio C Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra. CEILPIETTE- CONICET. CLACSO. TRABAJO & SOCIEDAD

Hyman, J, Lockyer, C; Marks, Abigail (2003) Why is Union Membership so Low among Software Workers? . Draft document. December 2003

Ilavarasan, P. Vigneswara; Sharma, Arun Kumar (2003) Is software work routinized? Some empirical observations from Indian software industry. Journal of Systems & Software; April 15 2003, Vol. 66 Issue 1, p1-6, 6p

Mochi Aleman, P. (2006): La industria del software en México en el contexto internacional y latinoamericano. Cuernavaca UNAM. Centro Regional de investigaciones Multidisciplinarias.

Novick, M. et all (2002) La dinámica de oferta y demanda de competencias en un sector basado en el conocimiento en Argentina. Cuaderno de Cepal. Serie de Desarrollo Productivo N° 119 . LC/L.1696-P/E Septiembre de 2002.