

# HILANDO PERSPECTIVAS SOCIALES

*Abordajes en torno a problemas argentinos.*

*Siglos XIX, XX y XXI*



Editores

**SILVANA A. GÓMEZ**

**VALERIA A. D'AGOSTINO**

**LUCAS ANDRÉS MASÁN**



CIEP Ediciones

Gómez, Silvana A.

Hilando perspectivas sociales : abordajes en torno a problemas argentinos : siglos XIX, XX y XXI / Silvana A. Gómez ; Valeria A. D'Agostino ; Lucas Andrés Masán. - 1a ed.

- Tandil : Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, 2019.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-950-658-500-6

1. Derecho. 2. Educación. 3. Patrimonio. I. D'Agostino, Valeria II. Masán, Lucas Andrés III. Título

Esta publicación ha sido sometida a evaluación externa organizada por la Secretaría de Investigación y Posgrado de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

*Comité académico*

Dr. Pablo Alvira (UdelaR)

Dra. Virginia Cuesta (FaHCE – UNLP)

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Facultad de Ciencias Humanas

*Decana*

Prof. Silvia Alicia Spinello

*Secretario general*

Cr. Sergio Damiano

*Secretaría de Investigación y Posgrado*

Dr. Santiago Linares

*Secretaría de Extensión y Transferencia*

Dra. Mónica Blanco

Diseño de tapa y maquetación: Lucas Andrés Masán

Corrección de estilo: Silvana A. Gómez, Valeria A. D'Agostino y Lucas Andrés Masán

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723

Impreso en Argentina - 2019 UNICEN

ISBN 978-950-658-500-6

Fecha de catalogación: 03/12/2019

CIEP Ediciones

## ÍNDICE

### Prólogo

<i>Mónica Blanco</i> .....	7
----------------------------	---

### PRIMERA PARTE: FUENTES Y ARCHIVOS

Introducción,

<i>Silvana A. Gómez y Ronen Man</i> .....	10
---	----

I. Cuando la fuente se transforma en objeto. *Caras y Caretas*, 1898-1930,

<i>Silvana A. Gómez</i> .....	16
-------------------------------	----

II. Modelos de contención. Imágenes, indicios y sensibilidades en el Buenos Aires de 1860,

<i>Lucas Andrés Masán</i> .....	33
---------------------------------	----

III. El archivo y el catálogo. Apreciaciones desde los aportes de las humanidades digitales,

<i>Ronen Man</i> .....	52
------------------------	----

IV. La experiencia en digitalización de colecciones fotográficas: del contenido iconográfico a los procesos sociales de producción, circulación y preservación de imágenes,

<i>Luciano di Salvo</i> .....	62
-------------------------------	----

V. Un ensayo del “hallazgo de lo inesperado” en la Biblioteca Nacional Mariano Moreno,

<i>Micaela Yunis</i> .....	75
----------------------------	----

VI. El archivo de Edward Larocque Tinker: intervenciones, interrogantes y potencialidad de un acervo documental para los estudios transnacionales,

<i>Matías Emiliano Casas</i> .....	90
------------------------------------	----

VII. Políticas alimenticias, publicidad y mercado de consumo moderno durante el primer peronismo (1946-1955),

<i>María Florencia Mazzocchi</i> .....	104
--	-----



VIII. La refundación de un Estado subnacional vista desde las fuentes oficiales, <i>Valeria A. D'Agostino y Luciano Barandiarán</i> .....	<b>119</b>
IX. Historia, violencia y memoria en la construcción de identidades: desaparecidos y sobrevivientes de la última dictadura militar en espacios locales de la provincia de Buenos Aires, <i>Olga Echeverría y Lucas Bilbao</i> .....	<b>138</b>
X. La izquierda en 25 de Mayo entre 2001 y 2015: un análisis sobre su desempeño electoral, <i>Fernando Ybarra</i> .....	<b>156</b>

## **SEGUNDA PARTE: TRABAJO Y SOCIEDAD**

Introducción, <i>Luciano Barandiarán y Santiago Duhalde</i> .....	<b>171</b>
XI. Los organismos laborales provinciales ante los congresos de trabajo nacionales (1916-1943), <i>Luciano Barandiarán</i> .....	<b>176</b>
XII. Intercambio político en el sector público. El caso de la ciudad de Azul, <i>Santiago Duhalde</i> .....	<b>192</b>
XIII. Trabajo y población flotante en las zonas económicas especiales de China. Aportes de la nueva geografía regional en el contexto de la globalización, <i>Joaquín Artieda</i> .....	<b>205</b>
XIV. Resistencia e información. Estrategias sindicales frente a los cambios globales del trabajo, <i>Daniel Dicósimo</i> .....	<b>218</b>
XV. Riesgos psicosociales en el trabajo informático. Una propuesta para su abordaje, <i>Marina Adamini</i> .....	<b>235</b>
XVI. Desigualdad de género en el mercado de trabajo, <i>Marisa Martín</i> .....	<b>252</b>



XVII. Construcción del sentido del trabajo y del voluntariado en organizaciones sociales del hábitat, <i>Florencia Bareiro Gardenal</i> .....	<b>264</b>
--	------------

### **TERCERA PARTE: EDUCACIÓN Y PATRIMONIO**

Introducción, <i>Vanesa Gregorini, Valeria A. D'Agostino y Valeria Palavecino</i> .....	<b>279</b>
XVIII. Los bienes culturales en el inicio de la Economía Política, <i>Patricia Audino</i> .....	<b>283</b>
XIX. La noche de los museos: una propuesta para activar el patrimonio cultural bahiense, <i>Silvina Elías y Viviana Leonardi</i> .....	<b>297</b>
XX. Fuentes parroquiales e Historia local: Preservación del Patrimonio Documental Histórico de la Parroquia San Vicente Ferrer, <i>Patricia Sánchez</i> .....	<b>311</b>
XXI. Patrimonio, arte y memorias de una ciudad media: interrogantes y desafíos, <i>Ana Silva, María Virginia Morazzo y Fernando Funaro</i> .....	<b>328</b>
XXII. Revalorización del patrimonio cultural inmaterial: la Tecnicatura Superior en Interpretación y Coreografía de tango, <i>Viviana Leonardi, Carolina Tarayre</i> .....	<b>341</b>
XXIII. Historia, Patrimonio y Educación. Estrategias para la articulación con escuelas secundarias en espacios rurales, <i>Valeria Palavecino y Mónica Blanco</i> .....	<b>356</b>
XXIV. Construyendo puentes entre la escuela y la universidad: el caso del desencuentro entre españoles y Andinos en América, <i>Yesica Amaya, Carla Dátola y María Elena Godoy</i> .....	<b>374</b>



XXV. <i>Halloween</i> , la Historia y la Filosofía. Miradas y cruces múltiples entre disciplinas en el marco de los saberes compartidos en la nueva secundaria, <i>Juan Cruz Vacas, Florencia Ibarra y Soledad Schnan Mastronardi</i> .....	390
XXVI. (Re) visitar la ciudad en las clases de Historia, <i>Vanesa Gregorini, Valeria A. D'Agostino y Lorena Mateos</i> .....	404
<b>Epílogo,</b> <i>Sandra Fernández</i> .....	418



**RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO INFORMÁTICO.****UNA PROPUESTA PARA SU ABORDAJE****Marina Adamini****Resumen**

Este capítulo se propone analizar las potencialidades y límites del concepto de “riesgos psicosociales en el trabajo” en el estudio de las condiciones laborales en el sector del software y servicios informáticos. El concepto alude a las problemáticas que afectan psicológicamente al trabajador en su entorno laboral, las cuales junto con las problemáticas físicas afectan articuladamente la integridad de su salud. Se trata de un concepto reciente, de origen francés, que comenzó a ser aplicado no sólo en el mundo académico sino también en estudios estadísticos y demandas sindicales. En Argentina, su difusión se dio a partir de su aplicación por parte del grupo de estudios del Dr. Julio Neffa, en articulación con sindicatos de diversos sectores productivos. A la luz de estos antecedentes buscamos indagar las posibilidades teóricas, metodológicas y empíricas de su aplicación en nuestra investigación actual, centrada en el caso de los trabajadores informáticos de Tandil. En términos metodológicos, realizaremos un análisis de contenido de estudios que aplicaron el concepto de “riesgos psicosociales en el trabajo” para ponerlos en diálogo con nuestro *corpus* empírico compuesto por entrevistas a trabajadores informáticos, delegados sindicales y empresarios, junto con estadísticas provenientes del OEDE (MTEySS), OED (Ministerio de Producción) y OPSSI (CESSI).

**Palabras clave:** Riesgos psico-sociales - precariedad laboral - sector de software y servicios informáticos - sociedad postindustrial.



## Introducción

Nuestro capítulo se propone analizar las potencialidades y límites de la aplicación del concepto de “riesgos psicosociales en el trabajo” (RPST) en el abordaje de las condiciones laborales del Sector del Software y Servicios Informáticos (SSI). Este concepto alude a las problemáticas que afectan psicológicamente al trabajador en su entorno de trabajo que, junto con las problemáticas físicas, atraviesan la integridad de su salud. Se trata de un concepto reciente, de origen francés, que comenzó a ser utilizado no sólo en el mundo académico sino también en el campo sindical y estudios estadísticos oficiales.

Buscamos examinar las posibilidades teóricas, metodológicas y empíricas de la aplicación del concepto de RPST en nuestra investigación actual, centrada en la precarización laboral de jóvenes trabajadores informáticos de Tandil. Para ello, elaboraremos en primer lugar un estado de la cuestión referido al estudio de los RSPT, identificando sus principales dimensiones de análisis y elementos constitutivos, para después ponerlos en diálogo con nuestro estudio sobre condiciones laborales en el sector del SSI.

En términos metodológicos, realizaremos un análisis de contenido de estudios que aplicaron el concepto de riesgos psicosociales en el trabajo y de nuestro *corpus* empírico compuesto por entrevistas a trabajadores informáticos, delegados sindicales y empresarios del sector de SSI del Polo Informático Tandil, junto con estadísticas provenientes del OEDE (MTEySS) y OPSSI (CESSI).

## Sector de *software* y servicios informáticos: ambivalencias productivas de un gigante productivo en crecimiento

La industria del *software* y servicios informáticos (SSI) resulta un sector productivo que ha atravesado un proceso de continuo crecimiento en los últimos 15 años, favorecido por la expansión del capitalismo informacional a nivel global, las condiciones macroeconómicas nacionales tras la crisis del 2001 y la posterior devaluación cambiaria, y las políticas de incentivos al desarrollo sectorial por parte del Estado Nacional<sup>53</sup>. En este periodo, se duplicó el número de empresas y de trabajadores, mayormente a partir de la creación de empresas pequeñas -entre 5 y 20 empleados- (Nahirñak, 2006) localizadas no sólo en los grandes centros urbanos como Buenos Aires, Rosario y Córdoba, sino también en *clusters* regionales como Mendoza, Bahía Blanca, Mar del Plata y Tandil, entre otros.

---

<sup>53</sup> Entre ellas se destacan, la ley 25.856 (2003) que declaró la producción de software como actividad industrial y por tanto habilitó su acceso a beneficios impositivos y crediticios destinados a dicha actividad, la Ley N° 25.922 (2004) de Promoción de la industria del software, que estableció un régimen fiscal especial para empresas del sector por diez años (incluyendo reducción de aportes patronales y estabilidad fiscal) y su reciente reemplazo por la Ley N° Ley 27.506 (2019) de Promoción de la Economía del conocimiento que además del SSI, que incluye biotecnología, ingeniería, servicios profesionales y producciones audiovisuales y extiende el régimen hasta 2030.





Durante estos 15 años de crecimiento del sector de SSI en Argentina hubo un correlato en el aumento de la cantidad de empresas, ventas (sobre todo las exportaciones, que resultaban marginales hasta entonces) y número de trabajadores (López y Ramos, 2008). Según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del MTEySS, entre 2006 y 2015 el número de empresas creció casi un 50%, dándose la mayor intensidad en la primera etapa (hasta 2011). Respecto a las ventas, se dio un cambio de orientación hacia la exportación: mientras en el 2000 el sector de SSI sólo exportaba el 13% de su facturación (Bekerman & Cataife, 2001 en Puletti, 2014), en 2008 la proporción era casi del 60% (frente el 30% del promedio de Pymes industriales) (OPSSI, 2008). En términos de empleo, según el último informe del Observatorio Permanente de la Industria de Software y Servicios Informáticos de la Argentina (OPSSI), el empleo en el sector creció un 42,2% entre 2008 y 2017, a una tasa anual acumulativa del 4 %, año en el cual estiman que la cantidad de empleados sería de unos 107 mil, considerando también a los trabajadores no registrados (OPSSI, 2018).

Sin embargo, este crecimiento productivo del sector no se condice con la calidad del trabajo de la totalidad de los informáticos, caracterizado por su desregulación y segmentación salarial (Murmis, 2015; Ferpozzi y Zukerfeld, 2012). Incide en ello la falta de reconocimiento formal de un sindicato propio del sector (con personería gremial<sup>54</sup>) que participe en instancias colectivas de negociación salarial y celebre un CCT que regule las condiciones de trabajo colectivamente. Por el contrario, lo que sucede actualmente en este nuevo y pujante sector es un contexto de negociación salarial individual y la aplicación por parte de los empresarios de criterios discrecionales para la fijación de las remuneraciones (como el “desempeño” u otros más difusos como la “capacidad”). Esta situación, además de propiciar bajos salarios, segmenta las condiciones laborales del colectivo de trabajadores informáticos.

### **Precarización laboral en el sector de SSI como objeto de estudio**

Nuestro interés de estudiar la precarización laboral en el sector de SSI surge a partir de observar la tensión entre, por un lado, un sector pujante a nivel económico, con alta incidencia en las exportaciones nacionales y un constante crecimiento en la cantidad de empresas y trabajadores; y por el otro, un colectivo de trabajadores atravesados por la segmentación salarial y ausencia de regulación colectiva en sus condiciones de trabajo. En términos teóricos, partimos de un abordaje ampliado de la precariedad laboral, que implica pensarla no solo como una degradación de las condiciones contractuales (a partir de la

---

<sup>54</sup> Recientemente, en noviembre de 2018 AGC obtuvo de parte de la Secretaría de Trabajo la personería gremial para representar a los trabajadores informáticos de Capital Federal y Provincia de Buenos Aires. Sin embargo, la resolución no fue aún formalizada por lo cual carece de validez para su aplicación.



observación de la inestabilidad y desprotección laboral), sino también las dimensiones subjetivas y de las relaciones laborales.

En términos metodológicos, esta concepción ampliada de la precarización implica la asunción de un abordaje articulado en términos cuantitativos y cualitativos, que nos permita reconstruir las condiciones contractuales de empleo del sector (en términos de tipo de contrato laboral, condición de registro, estabilidad) - a partir de un abordaje documental contractual, legislativo y estadístico- así como la subjetividad de los trabajadores (en términos de insatisfacciones respecto a su trabajo) y sus relaciones laborales (en términos de aplicación de los derechos sindicales) - a partir de entrevistas en profundidad y análisis de fuentes periodísticas referidas a conflictos en el sector-.

Nuestro estudio de caso se centra en los trabajadores del Polo Informático Tandil, el cual reviste interés por su representación del proceso de crecimiento exponencial que tuvo el sector de SSI en los últimos 15 años a escala local, a partir del aumento en la cantidad las empresas informáticas en la ciudad de Tandil (sobre todo por la radicación de empresas internacionales, nacionales y la creación de pequeñas empresas locales) con su correspondiente incremento en la cantidad de trabajadores y el desarrollo de políticas estatales (nacionales, provinciales y municipales especialmente) de fomento al sector (con desgravamientos tributarios, facilidades crediticias y edilicias, junto con el estímulo en políticas de formación para el reclutamiento de trabajadores).

El Polo Informático Tandil (PIT) surgió en 2003 a partir de un proyecto de la universidad regional (UNICEN) -que tuvo en sus inicios el acompañamiento del estado municipal e incorporó después la articulación de la CEPIT (Cámara de Empresas del Polo Informático de Tandil)-, teniendo un crecimiento constante y progresivo en el número de empresas (50 empresas asociadas a CEPIT y 20 por fuera, muchas de ellas extranjeras) y de trabajadores (1700 según la CEPIT<sup>55</sup>, sin contar el vasto número de trabajadores informáticos que trabajan en empresas fuera de esta cámara y de manera freelance), lo que convierte al sector en uno de los ámbitos productivos estratégicos a nivel local, por su incidencia en cantidad de trabajadores (sobre una población de 120 mil habitantes), su implicancia para el comercio exterior y su potencialidad de continuidad de crecimiento.

Comenzamos nuestro trabajo de investigación sobre precariedad laboral en el sector de SSI a partir del caso del PIT en 2017. Realizamos en primer lugar un análisis contextual del tipo de empresas y formas laborales locales, para luego efectuar entrevistas en profundidad con trabajadores informáticos de diferentes empresas y con diversas formas contractuales, así como con representantes de CEPIT, empresarios, funcionarios municipales, miembros de la

---

<sup>55</sup> <http://cepit.org.ar/informe-movilidad-social/>



UNICEN y actores del sindicato local de Trabajadores Informáticos Tandil (TIT) (recientemente convertido en filial regional de la Asociación Gremial de Computación).

Es a partir de nuestro interés de realizar un abordaje ampliado de la precariedad que incluya las dimensiones subjetivas y relacionales del trabajo, que construimos un estado de la cuestión buscando antecedentes de investigaciones que lo hayan aplicado. En dicha búsqueda nos encontramos con los trabajos de Neffa (2015, 2017) que aplica el concepto de “riesgos psicosociales en el trabajo” al abordar los impactos de la organización del trabajo en la salud mental de los trabajadores. Si bien el concepto de RPST no hace alusión en forma directa a la precariedad laboral propone recuperar las problemáticas laborales ligadas a la subjetividad del trabajador y su entorno social. Recientemente, Neffa (2019) publicó un artículo en donde plantea que los factores de RPST también impactan sobre el trabajo precario y señala que su gravedad e intensidad se han incrementado como resultado de las crisis económicas recientes y de los procesos de reestructuración productivo aplicados para hacerles frente.

### **¿De qué hablamos cuando hablamos de riesgos psicosociales en el trabajo?**

Hablar de los riesgos psicosociales del trabajo implica incorporar una visión holística del trabajo que incluya no sólo la concepción física del hombre-trabajador, sino también sus rasgos psíquicos y sociales. El trabajo como actividad subjetivante en donde el hombre no sólo involucra su cuerpo, sino también su intelecto, sus sentidos y emociones, y construye a partir de él relaciones sociales. “El trabajo es más que una fuente de recursos económicos: constituye el ámbito de socialización por excelencia de las personas, el que organiza su cotidianeidad y la de sus hogares, y les garantiza su lugar en la sociedad.” (Beccaria, 2001: 10-11).

Las dimensiones sociales y psicológicas del trabajo han sido durante mucho tiempo desconocidas o dejadas de lado desde las ciencias sociales del trabajo. Los abordajes científicos han centrado su enfoque en el análisis del trabajo como despliegue de fuerza física, y en torno a las formas de explotación y control que sobre ella se desplegaron. Sin embargo, las repercusiones que la explotación de la fuerza de trabajo implica en términos de salud mental y social han sido descuidadas, ante el predominio de las problemáticas salariales y de las condiciones materiales de trabajo. “El resultado de este olvido ha sido un tremendo costo en términos humanos y económicos, que la crisis actual nos obliga a rever” (Neffa, 2001, 9).

A partir de los años 90 se reconocen aportes desde la Sociología del Trabajo en el estudio de las implicancias de las transformaciones laborales sobre la subjetividad y la identidad de los trabajadores, en el marco de consolidación de la ofensiva neoliberal (Sennet, 2000; Dubar, 2002; Bauman, 2005). Como sentido compartido sostienen que las nuevas



condiciones laborales, atravesadas por la precariedad y el desempleo, dificultan “la afiliación” que otorgaba el trabajo en la sociedad salarial pasada (1945-1973) (Castel, 1997). Esta situación coloca al trabajador en una situación de fragilidad, ya que su empleo no es seguro ni puede prever su futuro profesional. Y se caracteriza por una fuerte vulnerabilidad económica y por una restricción de los derechos sociales otorgados por el empleo formal, protegido y por tiempo indeterminado.

A pesar de estos aportes dentro del campo de la Sociología, el abordaje de las implicancias mentales y sociales de la precarización del trabajo no avanzó más allá del espacio académico. Es decir, a nivel general, el sufrimiento en el trabajo no se incorporó como dimensión de medición en encuestas laborales oficiales ni como dimensión de discusión y análisis en las negociaciones entre sindicatos y empleadores. En ese sentido, los estudios recientes sobre RPST resultan un avance al visibilizar no sólo como problemática de estudio de los efectos del sufrimiento en el trabajo, sino también plantearlos como tema de discusión y medición para los sindicatos y el propio Estado, exigiendo la elaboración nuevas regulaciones laborales sobre prevención de riesgos del trabajo para su transformación.

La noción de “riesgos psicosociales en el trabajo” se propone así como una categoría científica que asume un rol político en el reconocimiento de este problema social. Su abordaje multidimensional, en términos de los riesgos que el trabajo implica para la salud mental, física y social, genera una visión ampliada del trabajo y de sus condiciones. Si bien existen antecedentes a ella, como el estudio del estrés laboral (Lazarus y Folkman, 1986) y la psicopatología en el trabajo (Dejours, 1980), su expansión se dio en Francia a partir de los años 2010 por parte del equipo de trabajo de Michel Gollac (en articulación con sindicatos y el propio Estado francés). También cuenta con repercusiones y aplicaciones en España (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España) y en OIT-OMS.

En Argentina, la expansión del concepto de RPST se dio recientemente, en manos del equipo de investigación de Neffa (2015, 2017, 2019) quien además de realizar estudios académicos sobre la problemática (aplicando encuestas en diferentes lugares laborales), articula con sindicatos para su visibilización e incorporación como objeto de observación, identificación y disputa en la lucha por las mejoras de condiciones de trabajo. Se trata por tanto de una categoría reciente que, sin embargo, ilustra problemáticas históricas vinculadas a la degradación psicológica y social que provoca el trabajo bajo determinadas condiciones, las cuales se acentuaron a partir de la consolidación de la ofensiva neoliberal desde los años 70. “Son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan” (Gollac, 2013).



El concepto de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST), alude a factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales en relación a la condición del empleo, la organización de la empresa y su entorno, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con los clientes y personas que atraviesan o se encuentran vinculados con el espacio laboral (Neffa, 2015). Se trata entonces de una categoría que visibiliza los riesgos (no de los efectos) que tienen para la salud mental las condiciones laborales y sus factores organizacionales y relacionales, y por tanto advierte sobre la necesidad y posibilidad de su prevención. De forma puntual, Neffa (2015) y Gollac (2013) coinciden en identificar los siguientes factores de riesgo psicosociales en el trabajo:

1. Intensidad y tiempo de trabajo
2. Exigencias emocionales
3. Falta de autonomía
4. Malos vínculos sociales en el trabajo
5. Conflictos de valor
6. Inseguridad de la situación de trabajo

A continuación detallaremos los elementos que constituyen cada una de las dimensiones señaladas, utilizando los aportes de la escuela francesa de estudios de RPST (Gollac, 2013):

#### *1. Intensidad y tiempo de trabajo:*

Durante las últimas décadas, a partir de la aplicación de las nuevas tecnologías, asistimos a un proceso de intensificación del trabajo, que acelera la imposición de un ritmo en el trabajo (por ejemplo, a través de una máquina la respuesta automática al pedido de un cliente). Numerosas observaciones ponen en relación aspectos de intensidad en el trabajo con problemas de salud. Entre sus efectos directos podemos identificar el estrés y los problemas cardiológicos. Pero también existen efectos indirectos, como la sensación de que el trabajo que se realiza cuenta con una calidad insatisfactoria, y la baja autoestima, ante la sensación de inadaptación o incompetencia ante el alto ritmo exigido para trabajar. “La intensificación del trabajo es una amenaza para la salud física y psíquica de los trabajadores, pero también para el mantenimiento de su competencia, en un momento en que las garantías estatutarias están fragilizadas. El trabajo demasiado intenso es lo opuesto del <<trabajo sustentable>>” (Baudelot y Gollac, 2011, 33).

Respecto al tiempo de trabajo, éste tiene una influencia sobre la salud del trabajador por su organización y duración, dentro y fuera del espacio laboral. “Los riesgos de trabajo en el caso de la salud aumentan junto a su duración” (Balsége, 2011). Pero no sólo se ve afectado por cuestiones cuantitativas (duración del tiempo de trabajo), sino también por los modos de organización del tiempo y su disposición, como: el trabajo nocturno, el trabajo rotativo,



los horarios antisociales y la extensión de la disponibilidad. Respecto a la realización de tareas en horarios antisociales (trabajo nocturno, trabajo de fin de semana, horarios rotativos, extensión de la disponibilidad) se señala que esto genera dificultades de conciliación entre el trabajo y lo que está fuera de él, generando trastornos de humor y de ansiedad. Tal es el caso de los trabajos de horario nocturno que al cambiar el horario de sueño, afectan el ritmo corporal generando repercusiones en todo el organismo. Además de afectar la vida familiar y social del trabajador que cuenta con horario de trabajo y descanso intercalados respecto a su entorno social. Esta sensación se repite en aquellos trabajadores que cuentan con horarios rotativos y con extensión de disponibilidad, donde los márgenes entre el tiempo dentro y fuera del trabajo aparecen desdibujados.

### *2. Exigencias emocionales:*

Este riesgo psicosocial se refiere al proceso de control de sus emociones que deben realizar en muchas ocasiones los trabajadores en el cumplimiento de su tarea laboral. Se alude con esto, fundamentalmente, a las actividades del sector servicios en donde el trabajo implica el contacto con otros actores y con las emociones de ellos. En estas situaciones el trabajador controla las emociones para controlar las emociones de los demás. Tal es el caso de los policías, las docentes, los empleados de atención al público, camareros, etc.

“A veces los trabajadores deben fingir, ocultar los problemas personales o familiares que enfrentan, esforzarse por ser gentiles y estar de buen humor, mostrarse con fuerzas y como si fueran deportistas para ocultar su estrés, su fatiga y el envejecimiento, porque eso les puede restar posibilidades profesionales. Las tensiones que implica auto-vigilarse y auto-controlarse por razones profesionales son difíciles de soportar a lo largo del tiempo.”  
(Neffa, 2015: 186).

Las consecuencias del trabajo emocional no son muy conocidas. En muchos casos este ejercicio cotidiano de control emocional genera malhumor y depresión y afecta incluso el mundo de la vida de los trabajadores, quienes al ejercitar un continuo control de sus emociones, tienen dificultades para poder liberarlas en su vida privada.

### *3. Falta de autonomía:*

La falta de autonomía es la realización de un trabajo monótono o mecánico en el cual el trabajador no encuentra poder de decisión, aporte o transformación. Esta situación genera repercusiones patológicas, sensación de angustia y depresión por el desarrollo de una tarea



en la cual el trabajador no involucra su creatividad. El hecho de que esta tarea se perciba ajena y sin interés provoca un sentimiento de perturbación que se manifiesta en angustia. La autonomía, en términos laborales, implica la posibilidad de ser un actor antes que estar en una situación pasiva, así como también refiere a su participación activa en la producción y conducción de su propia carrera laboral (Gollac, 2011). Implica más que tener un margen de maniobra, también tiene que ver con la participación en las tomas de decisiones en el proceso producción y en el control de la propia vida profesional.

“La autonomía y la latitud de decisión es una condición para encontrar o dar un sentido a la actividad laboral y para que el trabajo sea fuente de desarrollo personal y proporcione placer. Eso implica la posibilidad de participar y ser consultados y escuchados sobre los cambios tecnológicos y organizacionales que la empresa u organización se propone introducir, en función de sus calificaciones y experiencia en el puesto de trabajo y en el sector de actividad.” (Neffa, 2015: 196).

#### *4. Malos vínculos sociales en el trabajo:*

Los malos vínculos sociales en el trabajo pueden estar referidos a vínculos entre los trabajadores, con la organización que los emplea o a vínculos por fuera de la empresa. Los vínculos dependen de la forma de organización del trabajo, de distribución de tareas y roles. La cooperación no es sólo técnica sino también emocional, y su falta genera un mal clima de trabajo. La relación de los trabajadores con la jerarquía se pretende como una relación de protección, donde sea posible encontrar el apoyo técnico de los superiores. Sin embargo, la posición de poder de los mismos genera una situación de control, que es efectiva mientras su recurrencia no sea constante. La sensación de control continua genera efectos negativos en el trabajador. Paradójicamente, también, la falta de direcciones claras afecta negativamente el clima laboral, generando una situación de “falsa autonomía” que angustia al trabajador y aumenta la intensidad de su trabajo.

Otra situación que propicia malos vínculos, según Gollac (2011), es la sensación de injusticia (en el reconocimiento económico, en la carrera, en la distribución de tareas, etc.) que se genera cuando falla la integración social. Es decir, cuando los vínculos sociales se ven atravesados por una situación de reconocimiento que es considerada injusta y afecta las posibilidades de cooperación entre los trabajadores. Esta sensación es percibida por los trabajadores cuando no son considerados en forma igual y en su particularidad. También esta situación se da ante la falta de reconocimiento, fundamentalmente de parte de los empleadores (en términos simbólicos y materiales), pero también de parte de colegas, clientes y el entorno social del trabajador.





### *5. Conflictos de valor:*

Los conflictos de valor se refieren a aquellas situaciones en donde el trabajador siente que la tarea que está realizando se encuentra en oposición a normas sociales, profesionales o subjetivas. Esta situación puede provocarse por conflictos éticos, pero también por el sentimiento de estar realizando un trabajo inútil o sin calidad, es decir cuando se trabaja en contra de los propios valores morales o profesionales. Esta situación genera malestar psicológico. También se dan conflictos de valor cuando los trabajadores deben ocultar o mentir a clientes/usuarios respecto a la calidad de los productos/servicios que venden, o respecto a la posibilidad de resolver en tiempo y forma determinados problemas.

### *6. Inseguridad de la situación de trabajo:*

La inseguridad en el trabajo está atravesada por la sensación de incertidumbre, por su desprotección legal y económica, por su inestabilidad contractual y por el riesgo de perderlo, sin tener el control de activar su cambio por otro. Castel (2010) ve a la desocupación masiva y la precarización laboral como dos grandes manifestaciones de la desestabilización profunda de la sociedad salarial, donde el trabajo formal era quien otorgaba indirectamente las principales protecciones sociales, con la garantía y el amparo del Estado y los sindicatos. Son estas protecciones y seguridades quienes entran en crisis como formas hegemónicas de la relación laboral, para pasar a dar lugar a nuevo escenario laboral heterogéneo, inestable y desprotegido. Estas transformaciones tienen como punto de inicio la crisis económica de 1973, que repercutió mundialmente generando la adopción de políticas de reestructuración productiva y de ajuste estructural. En estas circunstancias, el miedo a perder el empleo conduce a una sobre-valorización del trabajo, a pesar de sus condiciones. Los riesgos psicosociales que implica el estar desempleado (sensación de desvalorización, incertidumbre, ansiedad y otros trastornos de la personalidad) son visualizados con temor por los demás trabajadores. El desempleo genera entonces un efecto disciplinador (Baudelot y Gollac, 2011).

## **Potencialidades y límites del concepto de RPST para analizar la precarización laboral en el sector de SSI**

Nuestra investigación actual busca analizar la precarización laboral en el sector del *software* y servicios informáticos y sus implicancias sobre las identidades colectivas, a través del caso de jóvenes trabajadores del Polo Informático Tandil (PIT). En trabajos anteriores se mostró cómo, a pesar de las condiciones de precarización laboral en que atraviesan su socialización laboral, muchos jóvenes mantienen como horizonte de buen empleo el trabajo estable, seguro y protegido que resultaba característico en la sociedad industrial pasada (Adamini, 2014; Longo, Deleo y Adamini, 2014). Se marcó también la fertilidad política de esa





memoria, que activa en estos jóvenes precarizados re-acciones colectivas frente a la degradación de sus condiciones laborales, incidiendo no sólo como horizonte del buen empleo, sino también como muestrario de luchas sindicales (Adamini, 2015).

El proceso de organización colectiva en el sector del SSI ha sido objeto de estudio en las Ciencias Sociales, en donde la mayoría de los trabajos destacan cómo la ausencia de un sindicato reconocido (con personería gremial) limita y segmenta las disputas y negociaciones colectivas. A partir de ello, se realizaron sistematizaciones de las diferentes experiencias de organización colectiva, marcando como característico del sector la pluralidad gremial, la baja tasa de sindicalización y las políticas antisindicales por parte de los empresarios (Del Fueyo, 2017; Montes Cató, 2010; AGC, 2017; Dughera y otros, 2012). Otros estudios avanzaron en indagar las consecuencias que la ausencia de un sindicato reconocido tiene en el sector en términos de condiciones laborales, marcando así un proceso de segmentación y precarización de éstas, fundamentalmente en términos salariales, por la falta de paritarias y de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que las regule (Zukerfeld, 2013; Rabosto y Zukerfeld, 2017; Murmis, 2015; Ferpozzi y Zukerfeld, 2012).

Nuestro aporte consiste en analizar el proceso de organización colectiva en el sector a partir del abordaje del proceso de identificación colectiva de sus jóvenes trabajadores, realizando un estudio de caso en el Polo Informático Tandil (PIT). Resulta un caso instrumental para profundizar en el análisis del proceso de crecimiento del sector de SSI, no sólo en términos empresariales y laborales (por el exponencial crecimiento del sector entre 2003 y 2019) sino también en términos de organización colectiva, con la creación en 2010 de la Cámara de Empresas del Polo Informático Tandil y en 2012 del sindicato local Trabajadores Informáticos Tandil, hoy sede regional del sindicato informático AGC.

En términos metodológicos, realizamos entrevistas a (20) jóvenes trabajadores informáticos que trabajan en el PIT bajo diversas modalidades contractuales (relación de dependencia, pasantías, contrato por monotributo, freelance), (3) empresarios locales del sector, (2) funcionarios municipales y (3) miembros de la UNICEN, (1) representante de CEPIT y (3) representantes de TIT. Este abordaje cualitativo se complementa con el abordaje de fuentes cuantitativas (de carácter laboral, empresarial y comercial) del sector (en su carácter nacional, ante la ausencia de fuentes estadísticas locales) provenientes de la CESSI, OEDE-MTEySS y OED-Ministerio de Producción.

Como principio teórico de nuestra investigación, buscamos aplicar un análisis ampliado de la precariedad laboral que implique el abordaje de las dimensiones contractuales, subjetivas y relacionarles que componen al mundo del trabajo (Adamini, 2014), y que nos permitan pensar la degradación de las mismas en términos procesuales en su carácter ofensivo y en sus resistencias. Para ello, examinaremos la potencialidad que la categoría de Riesgos

Psicosociales en el Trabajo tiene para abordar esta tridimensión de las condiciones laborales, realizando un breve abordaje de sus seis dimensiones constitutivas (intensidad y tiempo del trabajo, exigencias emocionales, falta de autonomía, malos vínculos sociales en el trabajo, conflictos de valor e inseguridad en la situación del trabajo) para ponerlas en diálogo con nuestro trabajo de campo en el PIT:

1) Respecto a la primera dimensión "*intensidad y tiempo de trabajo*" observamos que los informáticos se ven afectados por el estrés de un alto ritmo de trabajo, fundamentalmente en momentos de cierre y entrega de proyectos, en donde deben prolongar sus jornadas laborales (incluyendo madrugadas y fines de semanas) para poder cumplir con la fecha de entrega acordada por sus empleadores. Por otro lado, estas situaciones conducen también a extender el tiempo de trabajo y trabajar después de su jornada laboral, para poder llegar a cumplir los objetivos y fechas acordadas. La facilidad del traslado del trabajo al hogar (sólo se necesita una computadora y conexión a internet) promueve que el trabajador continúe trabajando una vez finalizada su jornada. Pero también los propios espacios laborales del sector de SSI se encuentran diseñados para emular la sensación de confort del hogar y facilitar la extensión de la jornada de trabajo. La disolución de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio resulta un mecanismo que se repite incluso adentro de los espacios de trabajo del sector de SSI, en su disposición física como lugares descontracturados, en donde se lucen habitaciones coloridas y elementos de ocio como televisores, equipos de música, sillones, metegoles, etc. Al respecto, Reischl (2008) señala que en la industria del *software* se combina la comodidad con la creación y la producción, en un ámbito que prologa las horas laborales. Como compensación, en ocasiones estas horas extras reciben una retribución salarial, aunque no se encuentra regulada en términos de CCT y queda a criterio de la empresa.

2) La segunda dimensión de "*exigencias emocionales*" se expresa en nuestro caso de estudio a partir del autocontrol de las emociones que deben realizar aquellos informáticos ligados a la atención al cliente. Pero si bien esto resulta recurrente en el caso del servicio técnico, también se da autocontrol de las emociones de miedo y angustia ante la sensación de no llegar a término con los pedidos acordados por sus empleadores con clientes (que muchas veces implica plazos menores a los que realmente podrían demandar los trabajos). Los informáticos entrevistados señalan que, muchas veces, deben interrumpir u olvidar esas sensaciones para poder resolver el trabajo. Y que eso genera en ellos un efecto de cansancio que hace que muchas veces lleguen a su casa "quemados" (*burn out*) en momentos en que (en jerga de los informáticos) el proyecto asignado "se quema".

3) La tercera dimensión referida a la "*falta de autonomía*" no resulta tan visible en el caso de los informáticos, que si bien implica algunas tareas mecánicas (como bajar códigos a demanda, testear errores) tienen siempre un grado de creatividad y autonomía por parte



del trabajador para su resolución, lo que en tanto trabajo intelectual les otorga satisfacción. A pesar de ello, algunos informáticos manifiestan su interés de trabajar en empresas dedicada a la investigación y creación de software (que resultan minoritarias en el PIT y en el país, e implican un aporte de valor agregado intelectual, además de mejores condiciones salariales y posibilidad de hacer carrera), frente a aquellas dedicadas a brindar servicios (horas hombre de programación y/o soporte) a demanda de los clientes. Por otro lado, la falsa autonomía expresada en circunstancias donde el trabajador debe resolver sólo problemáticas sin tener orientaciones claras ni soportes cercanos es relatada como angustiante en programadores que recién se inician en la tarea y trabajan en empresas pequeñas.

4) Respecto a la categoría de *“malos vínculos sociales en el trabajo”* observamos que a nivel general se manifiesta la existencia de un buen clima de trabajo en los espacios de trabajo del sector de SSI, atravesados en su mayoría por un mismo perfil de trabajador informático: varón y joven. Los propios espacios laborales del sector diseñados como lugares descontracturados, con colores en las paredes y elementos para el ocio (televisores, play, instrumentos musicales) emulan el espíritu juvenil y brindan salas y espacios comunes para el desarrollo de sociabilidades durante los recreos *“autoadministrados”* en la jornada laboral y, fundamentalmente, en su prolongación ante momentos de cierre de proyectos. Pero dentro la misma categoría, podemos identificar dentro de los espacios laborales tensión entre los trabajadores y empleadores en relación a lo que Gollac (2011) llamó la *“sensación de injusticia”*, fundamentalmente en torno a la desigualdad salarial, la falta de aumentos salariales y el desconocimiento de los criterios aplicados para los de aumentos por mérito y productividad.

5) La dimensión *“conflictos de valor”* no aparece en nuestro campo ligada a criterios éticos, sino profesionales, en los casos en que algunos informáticos se sienten *“congelados”* por sus empresas, lo que implica que no les atribuyen proyectos o tareas laborales desafiantes. Muchos trabajadores relatan que esta situación se da en ocasiones que a la empresa no le interesa más el perfil del trabajador y quieren prescindir de él, como una forma de propiciar su renuncia. La satisfacción y el desafío resulta una dimensión fundamental que los informáticos toman en cuenta (además del salario) al momento de elegir o quedarse en un empleo. La alta demanda de trabajadores del sector propicia una rotación laboral constante, que es sobre la que se amparan algunos empresarios para recurrir a este mecanismo de congelamiento (en vez del despido). Otra expresión de esta dimensión se da cuando ante la imposición de un alto ritmo de trabajo para cumplir con los objetivos acordados por la empresa con sus clientes, los trabajadores informáticos deben entregar productos de los cuales son se encuentran convencidos de su calidad y que representa para ellos un conflicto de valor profesional.



6) Por último, la dimensión de “*inseguridad en la situación de trabajo*” no se da en forma mayoritaria entre los informáticos que tienen conocimiento de su situación preferencial el mercado de trabajo, respecto a la alta incidencia del empleo registrado y el bajo desempleo (Rabosto y Zukerfeld, 2017). Incluso muchos manifiestan que les llegan frecuentes ofertas de empleo a partir de redes sociales como LinkedIn para tentarlos a cambiar de empleo. Esto diluye la situación de inseguridad laboral.

Sin embargo, pudimos identificar una cierta sensación de inestabilidad en los trabajadores freelance respecto a la incertidumbre respecto a la duración de sus contratos de trabajo y el monto de ingresos que percibirán mes a mes (el cual varía por tareas asignadas), lo cual dificulta la posibilidad de su proyección a futuro. No manifiestan en cambio malestar por la ausencia de protecciones laborales propias de una relación asalariada, como obra social, aportes jubilatorios (muchas veces resuelto por monotributo), vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, indemnización por despido. Huelga decir que la mayoría de los trabajadores informáticos freelance entrevistados son varones jóvenes, que viven solos en su mayoría y sin cargas familiares.

### **Reflexiones finales**

A lo largo de este artículo buscamos indagar la potencialidad de la categoría de riesgos psicosociales en el trabajo para su aplicación en nuestro estudio sobre precarización laboral en el sector de SSI de Tandil. A pesar de su novedad como categoría científica, los RPST refieren a un problema social que atraviesa históricamente las condiciones de trabajo. El sufrimiento, la angustia, la ansiedad, la depresión, la alineación son diferentes formas de mencionar un problema que tiene como eje la salud física, psíquica y social del trabajador. La novedad de la categoría de RPST en el trabajo es su iluminación en términos articulados y, fundamentalmente, su potencialidad política al aspirar a convertirse también en una categoría de la práctica sindical y de las mediciones estatales, como dimensión fundamental de la negociación y regulación de las condiciones laborales, junto con la dimensión contractual, material y física del trabajo.

En cuanto a sus potencialidades, la categoría de RPST contribuyó en el abordaje de la precariedad laboral en problemáticas ligadas a la subjetividad de los trabajadores informáticos en torno a sus insatisfacciones individuales compartidas. Nos permitió desagregar las mismas en torno a la jornada laboral, ritmo de trabajo, relaciones sociales, autocontrol emocional, ética de trabajo, autonomía y condiciones contractuales. Si bien muchas de ellas habían aparecido en las entrevistas realizadas como parte de las condiciones laborales, su puesta en diálogo con la teoría de los RPST nos permitió identificarlas y definirlas como problemáticas laborales ligadas a la salud psíquica y social



del trabajador y vincularla con las formas de organización productiva particulares del sector de SSI.

Observamos así que resulta una categoría que se articula con nuestro principio teórico de evaluar la precariedad laboral más allá de la dimensión contractual. En ese sentido, la categoría de RPST en su referencia a los riesgos para la salud mental, física y social del trabajador, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales del mismo, aporta elementos para reconstruir la dimensión subjetiva del trabajo. Además contribuyó enormemente la nuestra sistematización y organización de las problemáticas laborales del sector de SSI, incentivando la identificación de problemáticas ligadas a la salud mental de los trabajadores informáticos que no habíamos visibilizado.

Sin embargo, consideramos que la categoría de RPST cuenta con limitaciones para indagar las relaciones laborales en términos colectivos. Y si bien toma en consideración al entorno social del trabajador (en sus relaciones con clientes, compañeros de trabajo, empleadores y colegas), lo hace a partir de su individualidad, del malestar que le provoca alguna de estas relaciones como parte de "malos vínculos sociales en el trabajo". Queda en nosotros el desafío de profundizar dicha dimensión como parte de las relaciones de fuerza (desiguales) constitutivas del mundo del trabajo, y dentro de ella a sus formas de representación, organización y resistencia colectiva. A la cual podemos trabajarla a partir de la categoría de vínculos sociales en el trabajo, incorporando la sub-dimensión sindical para observar por ejemplo la ausencia de representación formal y de hecho que precariza los derechos colectivos de los trabajadores y, con ello, sus posibilidades de transformar las condiciones de trabajo que provocan los RPST.

Esta dimensión sindical formal e informal resulta fundamental en el caso del sector de SSI para comprender las insatisfacciones compartidas por los informáticos antes mencionadas, como la segmentación salarial, intensidad del trabajo, extensión de la jornada laboral, falta de normativas claras para las tareas e inestabilidad laboral (en el caso de los *freelancers*), entre otras. Como primera conclusión de nuestro trabajo de investigación, consideramos que es la falta de reconocimiento de un sindicato con personería gremial dentro del sector de SSI lo que propicia la desregulación (ausencia de CCT) e individualización de las negociaciones condiciones de trabajo (especialmente salariales), exponiendo a los trabajadores a una situación de segmentación y vulnerabilidad frente a los empleadores.

Por otro lado, la incorporación de la dimensión de las relaciones laborales sindicales contribuye a asumir una visión procesual de las problemáticas señaladas, observando no sólo la ofensiva del capital sobre los trabajadores sino también sus posibilidades y formas de resistencias para su transformación y para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo mencionados como elementos perturbadores de su salud mental.



## Bibliografía

- AGC (2017). *Historia del sindicalismo tecnológico en la República Argentina: AGC: 25 años de lucha por los derechos de los trabajadores informático*. Buenos Aires: Libro TI-AGC.
- ADAMINI, M. (2014). Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario: Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012). Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La Plata, La Plata. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1014/te.1014.pdf>
- BAUDELLOT, C. y GOLLAC, M. (comp.) (2011). *¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- BAUMAN, Z. (2005). *Identidad*. Buenos Aires: Losada.
- BECCARIA L. (2001). *Empleo e integración social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- BEKERMAN, M; y CATAIFE, G. (2001). "Encadenamientos productivos: estilización e impactos sobre el desarrollo de los países periféricos" En *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*.
- CASTEL R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- CASTEL, R. (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- DEL FUEYO, J. I. (2017). "Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina" En *13o Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- DEJOURS C. (1980). *Travail, usure mentale. Essai de psychotahologie du travail*. París: Bayard Centurion.
- DUBAR, C. (2002). *Las crisis de las identidades: La interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.
- DUGHERA, L.; FERPOZZI, H.; GAJST, N.; MURA, N.; YANNOULAS, M.; YANSEN, G.; ZUKERFELD, M. (2012). "Una aproximación al subsector del Software y Servicios Informáticos (SSI) y las políticas públicas en la Argentina" En *41° JAIIO- SSI 2012 - 10° Simposio sobre la Sociedad de la Información*, pp. 187-209.
- FERPOZZI, H. y ZUKERFELD, M. (2012). "El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial" En *IV Congreso Anual de AEDA*, Buenos Aires.
- GOLLAC, M. (2013). "Los riesgos psicosociales en el trabajo" En *Seminario internacional*. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires
- GOLLAC, M. (Dir.) (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. París: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.



- LAZARUS, R. y FOLKMAN, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- LÓPEZ, A. y RAMOS, S., (2008). *La industria de software y servicios informáticos argentina. Tendencias, factores de competitividad y clusters*. CENIT.
- MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS PÚBLICAS PRESIDENCIA DE LA NACIÓN (2016), "Informes de Cadena de Valor Software y servicios informáticos", Año 1, N°12.
- MONTES CATÓ, J. M. (Coord.) (2010). *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajado- res de la industria del software*. Benavídez: Poder y trabajo editores.
- MURMIS, E. (2015). "En la tecla. Condiciones laborales y organización de los trabajadores informáticos" En *El Aromo*, N° 76. Disponible en: <https://razonyrevolucion.org/en-la-tecla-condiciones-laborales-y-organizacion-de-los-trabajadores-informaticos/>
- NAHIRÑAK, P. (2006). "Los primeros resultados de la Ley del Software. Una industria que avanza a paso firme pero que puede dar mucho más" En *Revista Novedades*, IERAL, Fundación Mediterránea.
- NEFFA, J. C. (2001). "Prefacio de la primera edición" En DEJOURS, C. *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires: Lumen, pp. 9-11.
- NEFFA, J.C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración.
- NEFFA, J.C. (2017). "La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo" En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Dossier Las problemáticas psicosociales en el trabajo, pp. 69-100.
- NEFFA, J. C. (2019). "Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) que también impactan sobre el trabajo precario" En PÉREZ SOSTO, G. *¿Cuál es el futuro del trabajo? De la división social del trabajo al auge de la precariedad*. Buenos Aires: Ciccus.
- SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- RABOSTO, A. y ZUKERFELD, M. (2017). "Precarity, precariousness and software workers Wages, unions and subjectivity in the Argentinian Software and Information Services sector" En *Journal Work Organization, Labour and Globalisation*.
- REISCHL, G. (2008). *El engaño Google: una potencia mundial incontrolada en internet*. Barcelona: Media- live Content.
- ZUKERFELD (2013). *Obreros de los bits*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

