



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Universidad de la República

Facultad de Psicología

Trabajo Final de Grado

Ensayo Académico

Teletrabajo y transformación subjetiva

Estudiante:

María Laura Barreto

Docente Tutor:

Prof. Agdo. Mag. Tommy Wittke

Docente Revisor:

Prof. Adj. Mag. Daniel Fagúndez

Montevideo

Febrero 2023

Índice

Resumen	3
Abstract	4
Resumo	5
Introducción	6
Desarrollo	8
Efectos del teletrabajo en los colaboradores	8
Riesgos psicosociales relacionados al teletrabajo	13
Posible Transformación Subjetiva	17
El nuevo trabajador	22
Conclusiones	25
Referencias	28

Resumen

El presente ensayo se encuentra enmarcado dentro del trabajo final de grado de la Licenciatura de Psicología de la Universidad de la República, dentro del Instituto de Psicología Social.

Este ensayo busca abordar los principales efectos psicosociales y de transformación subjetiva generados con el teletrabajo. Concepto que, si bien no es nuevo, cobró mayor fuerza e inmediatez a partir de la llegada de la pandemia por Covid-19.

Se parte del concepto de trabajo, considerado como un determinante social de salud y se lo reconoce como una de las dimensiones esenciales que caracteriza al ser humano y que contribuye a dar sentido a la vida de los sujetos. Desde ese marco, se busca conocer qué cambios implicó esta modalidad de trabajo para los teletrabajadores. Los impactos y riesgos psicosociales que trae aparejado el querer conciliar la vida laboral con la vida personal, principalmente para las mujeres, así como el impacto tecnológico en la salud de los teletrabajadores.

Finalmente, se visualiza una posible transformación subjetiva, donde el nuevo teletrabajador posiblemente haya cambiado sus necesidades y motivadores, buscando cada vez más libertad y realización personal. Pero teniendo el desafío de autogestionarse y buscar un punto medio para aprovechar la flexibilidad y autonomía sin caer en la autoexplotación. Donde la flexibilidad podría ser la condición más relevante, y la búsqueda del equilibrio entre vida personal y profesional podría ser la nueva cúspide del autoestima y éxito.

Palabras clave: teletrabajo, riesgos psicosociales, transformación subjetiva.

Abstract

The present essay is framed within the final degree work of the Bachelor of Psychology at the University of the Republic, within the Institute of Social Psychology.

This essay seeks to address the main psychosocial effects and subjective transformation generated by teleworking. Although this is not a new concept, it has gained more strength and immediacy since the arrival of the Covid-19 pandemic.

It is based on the concept of work, considered as a social determinant of health and recognised as one of the essential dimensions that characterises human beings and contributes to giving meaning to the lives of individuals. Within this framework, the aim is to find out what changes this modality of work has implied for teleworkers. The impacts and psychosocial risks involved in trying to reconcile work and personal life, mainly for women, as well as the technological impact on the health of teleworkers.

Finally, a possible subjective transformation is envisaged, where the new teleworker has possibly changed his or her needs and motivators, seeking more freedom and personal fulfilment. But having the challenge of self-management and finding a middle ground to take advantage of flexibility and autonomy without falling into self-exploitation. Where flexibility could be the most relevant condition, and the search for work-life balance could be the new pinnacle of self-esteem and success.

Keywords: telework, psychosocial risks, subjective transformation.

Resumo

O presente ensaio está enquadrado no trabalho final de Licenciatura em Psicologia da Universidade da República, no Instituto de Psicologia Social.

Este ensaio procura abordar os principais efeitos psicossociais e a transformação subjetiva gerada pelo teletrabalho. Embora este não seja um conceito novo, ganhou mais força e imediatismo desde a chegada da pandemia de Covid-19.

Partindo do conceito de trabalho como determinante social da saúde, este é reconhecido como uma das dimensões essenciais que caracteriza o ser humano e contribui para dar sentido à vida dos indivíduos. Diante disso, o objetivo é descobrir que mudanças esta modalidade de trabalho implicou para os teletrabalhadores, bem como os impactos e riscos psicossociais envolvidos na tentativa de conciliar a vida profissional e pessoal, principalmente para as mulheres, como também o impacto tecnológico na saúde dos teletrabalhadores.

Finalmente, visualiza-se uma possível transformação subjetiva, em que o novo teletrabalhador tenha possivelmente mudado as suas necessidades e motivadores, procurando cada vez mais liberdade e realização pessoal. No entanto, tendo o desafio da autogestão e encontrando um meio-termo para aproveitar a flexibilidade e autonomia sem cair na auto-exploração. Onde a flexibilidade poderia ser a condição mais relevante, e a procura do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal poderia ser o novo pináculo da auto-estima e do sucesso.

Palavras-chave: teletrabalho, riscos psicossociais, transformação subjetiva.

Introducción

Si bien el teletrabajo no es una modalidad nueva, irrumpió de forma rápida y globalizada a partir de la pandemia por Covid-19 y esa irrupción inevitablemente generó efectos y transformaciones tanto para trabajadores como para organizaciones. Es así que la motivación por este ensayo surge desde un interés personal, a partir de mi experiencia laboral y universitaria, buscando conocer el por detrás del teletrabajo, el “lado B” de esta modalidad de organizar el trabajo, que a simple vista pareciera más flexible y beneficiosa para todas las partes. Partiendo de los efectos psicosociales generados por el teletrabajo, destaco mi interés por conocer una posible transformación subjetiva que esta nueva modalidad de trabajo puede suponer o propiciar.

Para adentrarnos en el teletrabajo y sus efectos es primordial reconocer la importancia del trabajo en la vida de los sujetos, por lo cual se parte de distintas concepciones y avances históricos.

Se concibe entonces al trabajo como una de las dimensiones esenciales que caracteriza al ser humano y que contribuye a dar sentido a la vida de los sujetos; donde se ponen en marcha las capacidades físicas, mentales y psíquicas (Neffa, 2014). Además tiene un propósito, que según Marx (2000) es la subsistencia. Se trata de una actividad organizada, por lo que no existe trabajo sin organización, ni organización sin trabajo (Leopold, 2018). Pero que también cumple un papel socializador, brindando identidad, en palabras de Schvarstein y Leopold (2005) “es constructor de un espacio de pertenencia, real o simbólico” (p.25).

Sin embargo, el modo de organizar los procesos de trabajo no siempre ha sido como se lo conoce actualmente. En las últimas décadas ha sufrido diversos cambios, puesto que se realiza dentro de un momento histórico, político y económico determinado, e inevitablemente evoluciona según el contexto. El trabajo humano pasó de una organización artesanal, donde era una herencia familiar, a la relación salarial impuesta en las fábricas llamada “Taylorista” y “Fordista”, posterior “Toyotismo”, hasta llegar al modelo de producción flexible.

Dentro de este último modelo y a causa de la evolución y adaptación al contexto, es posible hablar del teletrabajo como actual modalidad de organizar el trabajo. Modalidad donde la subjetividad no está asociada únicamente a tareas de ejecución, sino que también se requieren habilidades de “gestión, comunicación y creatividad”. (Wittke et al., 2021)

“Telecommuting” fue el término introducido por Jack Nilles en la década de los 70 para describir aquella actividad que se realiza a distancia, concepto que en español se traduce a “teledesplazamiento”, e implica que ya no es el trabajador quien se desplaza hacia el trabajo, sino que ahora el trabajo es desplazado hacia el trabajador (Nilles, 1976). En ese momento, fue una posible solución a la primera gran crisis petrolera que sacudía a Estados Unidos, permitiendo ahorrar (al no tener que trasladarse a los lugares de trabajo) y mantener la fuerza productiva.

Más recientemente de acuerdo a lo que plantean Alonso y Cifre (2002):

El trabajo a distancia o teletrabajo es entendido como un modo de empleo en el que el trabajador está localizado remotamente de una oficina central o de un centro de producción, con o sin contacto cara a cara con co-trabajadores, pero que permite la comunicación vía el uso de alta tecnología de sistemas de comunicación. (p.55)

Como fue visto, en 2020 el teletrabajo resurgió con más fuerza como forma de mantener la producción y al mismo tiempo el aislamiento social. Por lo cual, si bien existía desde los años 70 y ya se realizaba tanto en empresas locales como a nivel mundial, fue necesaria una nueva crisis, sanitaria en este caso, para implementarlo y regularlo. Empresas de distintos rubros, incluso gobiernos, exhortaron a que las tareas productivas pasen a realizarse desde el hogar. Esto llevó a que muchos países comenzaran a legislar esta modalidad de trabajo, por lo que podría decirse que si bien, en la mayoría de los casos las condiciones ya estaban dadas, fue recién luego del aislamiento que esta modalidad cobró fuerza, transformándose en una de las modalidades de trabajo más utilizadas.

Ante lo planteado, se pretende revisar esta modalidad de trabajo, discutir respecto a la figura del teletrabajador, las posibles transformaciones subjetivas que en esta nueva modalidad se propician y/o se requieren, y analizar cómo afecta la convivencia de trabajo con tareas del hogar y cuidado para aquellas personas, en su mayoría mujeres, con niños o adultos a cargo. Buscando indagar acerca de las condiciones y el medio ambiente del teletrabajo y el impacto que puedan generar en los teletrabajadores. Asimismo se indaga acerca de la percepción del trabajo, del tiempo y del propósito, como eran conocidos, ya que posiblemente también se hayan modificado. Así como lo que buscan los trabajadores o de alguna forma esperan que su trabajo les provea, más allá de la remuneración.

Desarrollo

“El trabajo, así como el amor y las relaciones sociales, constituyen las dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano” (Neffa, 2015).

Efectos del teletrabajo en los colaboradores

Con esta nueva modalidad de trabajo cambian los estilos de vida, las prácticas cotidianas, en definitiva las formas de ser y estar de los trabajadores. Cambian los modos de comunicar, siendo necesario buscar otras formas de contactar, de sentirse conectados y trabajando en equipo. Almuerzos compartidos en el comedor de la empresa, charlas de pasillo, exposiciones en salas de conferencia, rituales y espacios en común, se transformaron en charlas por Teams, reuniones por Skype, presentaciones por Zoom, incluso en algunos casos en almuerzos en el escritorio. El contacto directo cedió lugar a las videoconferencias, aportando tal vez a la productividad y eficiencia de la reunión, en desmedro de las relaciones interpersonales y la socialización del equipo. Toda esta reconfiguración del ser en espacios físicos, al ser en espacios virtuales, inevitablemente repercute y genera efectos en el trabajador, siendo interesante considerar cómo esto puede afectarlo, así como a los equipos de trabajo, y quizá a la larga a la propia tarea.

Incluso el teletrabajo cansa más que el trabajo en la oficina, por no tener horarios fijos, ni rituales, estar largas horas frente a la pantalla, con permanentes videollamadas y sin contacto social puede ser verdaderamente agotador. (Han, 2021)

Una característica que diferencia al teletrabajo de cualquier otro trabajo que use las Tecnologías de la información y comunicación (en adelante TIC) como herramienta es indiscutiblemente el aislamiento. Que si bien fue extremo en época de pandemia, sigue siendo un factor diferencial para quien desarrolla su trabajo de forma individual, en su casa u otro lugar fuera de la empresa, de forma solitaria y aislada del resto de colegas y colaboradores, lo que podría afectar su salud mental y social. (Montesdeoca, 2022)

Por lo que una posible afectación del teletrabajo podría ser el trabajo en solitario, como plantea Montesdeoca (2022) por no permitir al trabajador contar con la colaboración de sus colegas, lo que podría traducirse en carga psíquica, así como en sentimientos de soledad y angustia. Tampoco permitiendo la parte socializadora, fundamental para Neffa (2003). Este último determina que el

trabajo tiene, además de su dimensión objetiva (buscando un resultado externo), una dimensión subjetiva, puesto que el sujeto que lo realiza también se transforma. Entre las dimensiones subjetivas e intersubjetivas se pueden observar algunas que con el teletrabajo podrían estar en falta. Una de ellas es la parte socializadora, viendo al trabajo como fuente de inserción social, que potencia la generación de relaciones interpersonales y colectivos de trabajo. Otra, es la función “terapéutica” que ejerce el trabajo, ya que supone una ruptura o alejamiento de las preocupaciones personales y domésticas del sujeto.

En este sentido, Wittke et al. (2021) plantean entre las tensiones que emergen con la implementación del teletrabajo, la existente entre trabajo singular y trabajo colectivo. Preocupándose especialmente por las relaciones entre colegas, tanto para el desarrollo de la actividad productiva como para la socialización informal. Señalando por un lado beneficios del trabajo singular, y por el otro la dificultad del diálogo e interacción, lo que supone una fragmentación de los equipos de trabajo.

Por otra parte y lejos de contemplar el carácter socializador del trabajo, Hernández-Muñoz (1997, citado por Cifre, 2008) se refiere a un *perfil del teletrabajador*, para describir ciertas características que debiera tener el sujeto para poder desempeñarse en esa modalidad de trabajo. Entre ellas figuran: la autonomía para ser capaz de organizar su propio trabajo, la capacidad de automotivarse, poder sintetizar su trabajo en informes, mantener una buena relación profesional con su supervisor, disponer de un espacio adecuado para trabajar en casa, ser capaz de evitar distracciones del resto de los miembros de la familia y evitar tentaciones, si tiene hijos poder delegar su cuidado, poder prescindir de la vida social de la empresa, tener suficiente flexibilidad para poder cambiar el horario y lugar de trabajo y ser autosuficiente.

A priori se podría observar que algunas características planteadas por el autor no son compatibles con la realidad actual, puesto que la gran mayoría de los teletrabajadores de hoy tuvieron que adaptarse a teletrabajar de un día para otro, sin preparación o capacitación previa, debido al aislamiento por la pandemia. El poder prescindir de la vida social de la empresa es otra característica esperable, según Hernández-Muñoz, pero que atenta contra el componente social del trabajo, destacado por Neffa (2003).

En este sentido, es interesante observar además de la generalización o unificación del teletrabajador que plantea Hernández-Muñoz (1997), como esta se contrapone con la visión heterogénea de Neffa (2002). Para este último a la hora de hablar de trabajadores “la heterogeneidad es la regla y la normalidad es la excepción” (Neffa, 2002, p.16).

Incluso teniendo las mismas condiciones familiares y materiales, tal como señala Neffa (2015), “las capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo son bien diferentes según sean las personas” (p.16). Por lo cual habla de una dimensión subjetiva de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), que debe ser tomada en cuenta e incluso trabajar coordinadamente con los correspondientes comités de salud, seguridad e higiene laboral, según el autor.

Si bien Neffa (2015) hacía referencia a las condiciones y medio ambiente del trabajo y no específicamente del teletrabajo, sus afirmaciones cobran especial validez y relevancia en el contexto actual. Puesto que mientras todos los teletrabajadores comparten el uso de las TIC para realizar su trabajo a distancia, cada uno cuenta con una realidad particular, no solamente por la posibilidad de teletrabajar desde cualquier lugar (casa, cowork, cafetería, hotel), sino que incluso trabajando desde su casa cada uno tiene un contexto distinto. Algunos teletrabajadores cuentan, por ejemplo, con una habitación destinada al trabajo, silla ergonómica, buena iluminación y acústica u otras comodidades que hacen al teletrabajo. Mientras otros teletrabajan en la mesa del comedor, con niños pequeños o adultos a cargo demandando atención. Por lo que la disrupción de la vida cotidiana y el trabajo tiene impactos distintos para cada sujeto, pudiendo en algunos casos favorecerlos y en otros perjudicarlos.

Otro efecto de llevar el trabajo a casa, pero que afecta especialmente a las mujeres, es la disparidad existente entre hombres y mujeres que teletrabajan. Que podría recaer dentro de la ya conocida brecha de género.

A este respecto Riverola (2020) advierte de “un peligroso paso atrás” en términos de igualdad de género. Ya que actualmente se encuentra en el interior de los hogares e invisible a los ojos de la sociedad. Pudiendo el teletrabajo “acabar de hundir las expectativas profesionales de las mujeres y atarnos, aún más, a una red de cuidados que dinamite las frágiles conquistas” (Giuzio y Cancela, 2021).

Bard y Bonavitta (2021) también se preocuparon por el impacto que el teletrabajo causó en la vida de las mujeres. Las autoras realizaron durante el 2020 encuestas a trabajadoras argentinas, llegando a la conclusión que éstas se encuentran en condiciones de invisibilidad y precariedad, donde el ámbito público y privado, el trabajo pago y no pago se fusionan generando jornadas interminables de demanda física, psíquica y emocional para las mujeres. Las entrevistadas exponen la reducción de horas de sueño, de descanso y recreación, teniendo muchas veces que trabajar en la madrugada, mientras el resto de la familia descansa, a modo de recuperar horas y concentrarse mejor. Por lo que las autoras hacen referencia a los hogares como una oficina de 24 horas, lo que afecta psíquica y físicamente la salud de las trabajadoras.

Por su parte Gálvez (2014) realizó una investigación para conocer los discursos y prácticas de resistencia que reproducen las teletrabajadoras. La autora pretende no quedar en la sola posición de cuestionar o rechazar el teletrabajo por reproducir roles tradicionales de género, ya que con ello no mejorará la situación de las teletrabajadoras, incluso puede llevar a volver a la presencialidad, modelo rechazado por las teletrabajadoras entrevistadas. En su lugar concluye que las mujeres son capaces de teletrabajar a la vez que reivindican el concepto de trabajo que predomina en nuestros contextos sociales, construyendo una subjetividad como mujeres trabajadoras. Si bien reconoce que aún hoy persiste una ideología patriarcal que castiga a la mujer y premia al hombre en el trabajo, y la supuesta flexibilidad asociada al teletrabajo no solo no rompe con esa lógica, sino que la reproduce. (Gálvez, 2014)

Respecto a los desafíos que enfrentan las mujeres, en particular en la industria del Software, Trinkenreich et al. (2022) realizaron una investigación empírica en la multinacional de tecnología Ericsson y los resultados arrojados parecen coincidir con las conclusiones antes vistas. Dicha investigación revela ocho categorías de desafíos que enfrentan las mujeres de la industria del software, siendo el mayor problema: equilibrar el trabajo con la vida personal. Si bien destacan que post-pandemia cuentan con mayor flexibilidad de ubicación y tiempo, lo que a priori contribuye a estar más en casa y con la familia, en la práctica “se enfrentaron a la presión de trabajar horas extras, y tener que asistir a reuniones en diferentes zonas horarias o aprender nuevos conocimientos para el trabajo” (Trinkenreich et al., 2022, p.27). Por lo que “cuando trabajan largas horas extras, las mujeres se sienten estresadas y tienen problemas para desconectarse del trabajo, impactando en otras tareas del hogar y sin tener apenas tiempo para traer algo de paz a la mente” concluye la investigación (Trinkenreich et al., 2022, p.27).

Por lo que es importante no caer en la generalización de las ventajas del teletrabajo, que ciertamente para algunos implicó mayor comodidad, más horas de sueño, menos horas y dinero invertido en transporte y mejor conciliación de la vida laboral con la vida personal. Ya que mientras se den las condiciones tecno-materiales y no se solapen las actividades de producción y reproducción, es posible disfrutar del teletrabajo. (Wittke et al., 2021) Sin embargo, para otros, en su mayoría mujeres, trabajar desde su casa pudo significar sobretrabajo y estrés. Teniendo que irremediablemente adaptarse a hacer malabares entre las reuniones de trabajo y las responsabilidades del hogar, entre las obligaciones impuestas por el jefe y las “impuestas” por sus hijos. Por lo que llevar el trabajo a casa, como propuso Jack Nilles (1976) en los 70, no es igual para todos. Generando un retroceso en términos de corresponsabilidad e igualdad de género (Giuzio y Cancela, 2021), donde las mujeres sufrieron más con el conectar-desconectar entre lo laboral y las tareas de la casa.

Por su parte Neffa (2015) plantea otra brecha, entre trabajo prescripto y actividad, que resulta interesante observar cómo puede agudizarse con esta modalidad de trabajo y potenciarse con la brecha de género. Según el autor, mientras en el trabajo prescripto se encuentra la descripción del cargo, su planificación, sus tareas y responsabilidades, así como las competencias requeridas, lo que implica ciertas condiciones y ambiente de trabajo y genera determinadas expectativas sobre el rol. La actividad es lo que realmente se realiza, el cargo y el trabajo, con sus tareas y responsabilidades, habilidades, desafíos y obstáculos. Y no siempre coinciden. Según el autor, cuando hay una brecha entre el trabajo prescripto y la actividad puede aparecer el placer o el sufrimiento. Placer, cuando dicho margen se da en un lugar de trabajo que le permite al trabajador autonomía para usar su creatividad e innovar. En palabras de Neffa (2015), en esas condiciones el trabajo “es un instrumento para la construcción de sentido y de identidad del trabajador” (p.12). Por el contrario, cuando no hay margen de autonomía y de control aparece sufrimiento y estrés.

Si bien Neffa (2015) hacía referencia a “problemas de maquinarias, de materias primas, fuentes de energía, interrupciones, problemas de relaciones con los colegas y jefes” (p.13) como causales de esa brecha, hoy es posible ver esa diferencia debido a la sobrecarga de distractores, interrupciones y problemas varios que pueden surgir en el hogar. Donde indudablemente las personas que tienen niños o adultos a cargo y deben conciliar su vida familiar con la laboral enfrentan mayores dificultades. La tarea que en definitiva terminan haciendo muchas personas, en general madres, está entre la oficina y la casa, sin poder enfocarse por completo en una ni descuidar de la otra. Incluso llegando a trabajar fuera de hora, para compensar horas “no productivas” destinadas a imprevistos del hogar. Esto genera “la pérdida de una distinción entre zonas o áreas de trabajo y de no trabajo” (Neffa, 2015, p. 145). Teniendo que adaptar el trabajo prescripto a la actividad que les toca desarrollar —resolviendo imprevistos, superando problemas e incidentes del trabajo y del hogar—, lo que genera ciertas condiciones y ambiente de trabajo que pueden afectar negativamente y provocar riesgos para los teletrabajadores. Pudiendo causar fatiga y sufrimiento sin distinción de género, más bien dependiendo de la capacidad de autonomía que tenga el teletrabajador, o en último caso, de su capacidad de resiliencia.

Autonomía, resiliencia, conceptos que vuelven a poner sobre la mesa el carácter heterogéneo y personal del asunto. Como si el teletrabajador estuviera a cargo de gestionar sus tiempos y sus emociones, no permitiendo que el trabajo invada su vida personal. Esforzándose quizá por convertirse en el teletrabajador descrito por Hernández-Muñoz (1997) para evitar sufrimiento y estrés.

Riesgos psicosociales relacionados al teletrabajo

Como fue visto anteriormente, el teletrabajo de forma globalizada y naturalizada comenzó de manera abrupta y prácticamente impuesta con la llegada de la pandemia y la necesidad de continuar con la producción de bienes y servicios y mantener la economía mundial. Por lo que se podría decir que primero se tuvo la práctica y luego la teoría y la regulación. En la práctica, como fue visto en el capítulo anterior, quedaron en evidencia brechas, alertas, riesgos, que quizá no eran tenidos en cuenta sin esta masificación del teletrabajo.

Hoy uno de los temas centrales para muchos autores es el impacto tecnológico en la salud de los teletrabajadores. Pasando de estar centrado en los problemas ergonómicos, como el mal uso de la silla o la posición del monitor, a otros riesgos que tienen que ver con el contenido, el tiempo del trabajo, autonomía y demandas, factores que pueden ocasionar patologías psicosociales digitales (Montesdeoca, 2022). Si bien ningún autor niega los beneficios de la incorporación de las tecnologías al trabajo y más específicamente del teletrabajo, todos de alguna forma advierten sobre los peligros de su mal uso.

Según Montesdeoca (2022) las nuevas tecnologías forman parte de las relaciones laborales e impactan en las nuevas formas de organización del trabajo, lo que trae beneficios para las organizaciones como la optimización de la organización del trabajo y la reducción de costos por la introducción de medios de producción tecnológicos. Y para el trabajador, la flexibilidad horaria y temporal que permite trabajar desde cualquier parte del mundo, teniendo autonomía para distribuir irregularmente su jornada laboral.

Por otro lado señala efectos adversos en la salud de los trabajadores, producidos por el mal o excesivo uso de las tecnologías. Según el autor estas “enfermedades profesionales son derivadas de la digitalización/automatización, consecuencia directa de la difuminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso del trabajador” (p.287).

Montesdeoca (2022) se refiere a problemas como la hiperconectividad y falta de desconexión; poniendo énfasis en tecnoestrés, como tecnopatología asociada al teletrabajo.

El concepto de tecnoestrés fue acuñado por primera vez por el psiquiatra norteamericano Craig Brod, quien lo define como una enfermedad moderna, poniendo el foco en las habilidades del trabajador y la falta de adaptación de este a las nuevas tecnologías. (Brod, 1984)

Por su parte, para Salanova (2007) el tecnoestrés es:

Un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC. (pp 4-5)

Salanova (2007) plantea el tecnoestrés desde un modelo interactivo de percepción de demandas y recursos. Para la autora las TIC por sí solas son neutras, por lo que no generan efectos negativos ni positivos. Estos efectos van a depender de factores como las demandas, la falta de recursos de los trabajadores, y principalmente de la autoeficacia (las propias creencias de capacidades y competencias), por lo que eventualmente (dependiendo del uso) las TIC pueden convertirse en un estresor más.

Si bien señala como principales antecedentes o tecnoestresores las altas demandas laborales relacionadas con las TIC, así como la falta de recursos tecnológicos, sociales y/o personales que puedan tener los trabajadores relacionados con las tecnologías. En 2001 Salanova ya planteaba la autoeficacia profesional como importante modulador entre la exposición frecuente de tecnología y el síndrome de burnout o estar quemado- agotado con el trabajo. Si bien este síndrome desde sus inicios fue asociado a trabajos de cuidados, salud o atención al público, también se ha estudiado cómo la tecnología puede causar el mismo efecto de agotamiento en quienes la utilizan para desempeñar la mayor parte de sus tareas. En este sentido, Salanova (2001) coloca a la autoeficacia como tercer variable que tiene un rol importante como modulador del estrés.

Pero existen otros riesgos desencadenados del tecnoestrés, como la “tecnoansiedad”, “tecnoadicción”, y la “tecnofobia”. Incluso el uso prolongado de las TIC puede causar “tecnofatiga”, entendida como cansancio mental y visual, fatiga, agotamiento (Salanova, 2007), por lo que hablamos de una tecnopatología especialmente peligrosa.

Como fue visto diversos autores se preocupan por los riesgos laborales en esta modalidad de trabajo. Entre ellos Montesdeoca (2022) se refiere a una necesaria desconexión digital, así como a la prevención de riesgos laborales como claves para asegurar el equilibrio necesario entre trabajo y vida personal y familiar. En la misma línea, Martín (2020) plantea que la razón de este nuevo “síndrome” es la falta de una adecuada desconexión digital, que según la autora acaba generando una invasión de la vida laboral en el trabajador. Estaría clara la importancia de la desconexión, pero cabe preguntarse ¿es lo que el trabajador quiere? ¿Lo puede hacer?

Si bien el teletrabajador pareciera tener más flexibilidad y puede gestionar sus tiempos, también se ha visto que en algunos casos siente la responsabilidad o el deber autoimpuesto de hacer horas extras o rendir más para demostrar o demostrarse que en su hogar está trabajando. Por lo que se podría hablar de una autogestión e incluso de autocensura por parte de los teletrabajadores. Lo que genera una asimetría del poder más allá del que ya existía, puesto que la virtualidad impone otras lógicas.

Esta autogestión llevada al autocontrol y sobreexplotación no son nuevas, Wittke (2005) se refiere al *dispositivo empresa*, donde *la empresa* independiza a los trabajadores, que por un lado son libres de vender su fuerza de trabajo, permitiendo que cada uno trabaje de lo que le gusta, pero a la vez y por consiguiente, el trabajador tiene la responsabilidad absoluta sobre su trabajo, lo que genera auto explotación.

En la misma línea, Han (2014) plantea su postura respecto al trabajo y la sociedad del rendimiento; donde a falta de una instancia dominadora el sujeto se explota a sí mismo y el sentimiento del deber ser es reemplazado por la “auto exigencia ilimitada de producción”. Si bien este postulado de Han es de 2014, tiene total validez durante el teletrabajo en la pandemia, que como fue visto anteriormente, muchos trabajadores se vieron con la responsabilidad autoimpuesta de hacer horas extras para cumplir con los mismos niveles de productividad de la oficina.

En este sentido, respecto a la productividad, Nardi (citado en Bustos, 2012) sostiene que “el neoliberalismo genera efectos perversos en los procesos de subjetivación y modela la subjetividad en función del incremento de la productividad” (p. 188).

Pero no solamente el autocontrol presiona a los teletrabajadores hoy día, las tecnologías también crecieron y favorecieron los mecanismos de control. Actualmente existen diversas aplicaciones informáticas para medir el trabajo diario, donde los trabajadores deben registrar hora de conexión, de tiempo productivo, así como tiempos muertos para comer, tomar café, salir a fumar, o posibles distracciones (Llorens, 2022). Si bien medir el inicio y fin de la jornada laboral entran dentro del marco legal, no así mediciones de presencia y rendimiento continuo, que según el autor entran en el terreno de la vigilancia y control. Hoy gracias a los avances de internet son variadas las opciones de software desarrollado especialmente para vigilar el comportamiento de los teletrabajadores sin su conocimiento. Los empleadores pueden realizar un seguimiento metódico de los movimientos del teletrabajador, con acceso a los datos, al historial de navegación, grabaciones, capturas de pantalla esporádicas, incluso registro de teclas presionadas durante la jornada laboral, pudiendo obtener un análisis de la eficiencia del colaborador (Andrade, 2021). La mera posibilidad de estar siendo

vigilados por las nuevas tecnologías genera un estado de alerta y adaptación de la conducta, por lo que se podría realizar un paralelismo con el concepto de panoptismo.

En las “sociedades de control” de Foucault (1989), los prisioneros se comportaban correctamente por la sola posibilidad de que los estuvieran vigilando, puesto que la cárcel estaba diseñada de tal manera que un guardián ubicado estratégicamente en una torre podía vigilar a todos los prisioneros sin que ellos supieran si estaban siendo observados o no. El panóptico optimizó el ejercicio del poder, de tal modo que ya no era necesario el guardián, el poder funcionaba solo y por la simple posibilidad de estar siendo vigilados. Del mismo modo, los teletrabajadores son conscientes de que hay cámaras y softwares para medir el rendimiento e incluso el tiempo en pantalla, por lo que sin saber si están siendo vigilados o no, tienden a no apartarse de la norma.

Es por esto que se podría reconocer en el teletrabajo nuevas formas de control, a través de diferentes softwares que monitorean lo que la persona está haciendo en su computadora, o bien, plataformas virtuales con el objetivo de controlar horario de entrada, salida, tiempo muerto, entre otros. Estos mecanismos de control en forma de panóptico se vienen reproduciendo de diferentes maneras en los entornos laborales. Respecto a esto y de la misma manera que en el teletrabajo, Foucault (2002, citado en Roncal, 2021) expresa: “el esquema panóptico, sin anularse ni perder ninguna de sus propiedades, está destinado a difundirse en el cuerpo social; su vocación es volverse en él una función generalizada” (p. 187).

Por su parte, Han (2014), introdujo el concepto de panóptico digital con el que afirma que la hipercomunicación hace ilimitada la vigilancia. Y mientras en el panoptismo de Foucault los vigilantes se sabían vigilados, los habitantes del panóptico digital se creen libres (Loskyn, 2015). En la era de las “no-cosas”, como lo definió el autor, causada por la desmaterialización digital, la información toma la forma de una cabeza de Jano, ya que nos permite acceder a mayor libertad, por un lado, y al mismo tiempo nos somete a un mayor control. De alguna forma nos convertimos en objetos de una visión panóptica (Han, 2021). “Ahora uno se explota a sí mismo y cree que está realizándose” (Han, 2018, párr.4). Este planteo lo hace refiriéndose a la desaparición de la sociedad disciplinaria (caracterizada por órdenes y prohibiciones) y al surgimiento de la sociedad del rendimiento, aparentemente libre. Marcada por el lema *sí se puede*, pero que luego genera el *deberías de* que provoca autoexigencia, autocontrol y autoexplotación.

Para Foucault y Han (citados en Roncal, 2021) “el teletrabajador está solo, perfectamente individualizado y constantemente visible, ya no trabaja para sus necesidades, sino para el capital, en una nueva forma de subjetivación” (p. 198). Es por ello por lo que para monitorear y poder

monitorearse es relevante que el teletrabajador cuente con una “interfaz de Autocontrol” en palabras de Roncal (2021), donde él mismo acceda a las distintas variables que miden su productividad y las diversas estadísticas personales a lo largo de su jornada laboral. Para la autora, si bien los procesos de vigilancia no son nuevos, gracias a los avances del software estamos frente a nuevos mecanismos de control y “escrutinio de la conducta humana”, llevando a los teletrabajadores a la explotación. (Roncal, 2021)

Según Han (citado en Andrade, 2021) el teletrabajo funciona como un mecanismo de poder, que viene acompañado del adoctrinamiento para que los teletrabajadores sean funcionales. Condicionando sus formas de actuar, incluso programándolos para cambiar su conducta, percepciones, sensaciones, pensamientos y la manera de convivir. Buscando que trabajen cada vez más rápido, a mayor distancia y con más potencia.

Posible Transformación Subjetiva

Posiblemente esta nueva modalidad de organizar el trabajo, así como las implicancias del pasaje de lo presencial a lo virtual, en muchos casos abrupto, propicia o requiere ciertas formas de subjetividad, más allá de los efectos o cambios antes vistos. Por lo que surge la interrogante: ¿Qué efectos de transformación subjetiva supone el teletrabajo?

Para intentar un acercamiento a estas posibles transformaciones subjetivas es necesario desplegar el concepto de subjetividad. En este sentido, para Roldán (2021) “un proceso de subjetivación consiste en una construcción del yo, una reflexión subjetiva del sujeto sobre sí mismo frente al rol o lugar que ocupa en la sociedad”. En el mismo sentido, para Foucault (1983, citado en Roldán, 2021) “el sujeto está dividido tanto en su interior como dividido de los otros. Este proceso lo objetiva” (p.128). Ortner (2006, en Aquino, 2013) plantea la subjetividad como conjunto de modos de percibir, pensar, sentir, temer, desear, etcétera, que estimulan a los sujetos a ser “sujetos actuantes”, aunque pueden ser moldeadas por la cultura y la sociedad según la autora.

Por su parte para Guattari (1996) la subjetividad es de naturaleza industrial, manufacturada, moldeada y producida por diferentes instancias individuales, colectivas e institucionales. La define como plural y polifónica, por lo que no responde a una sola causa ni a un único significado. Se refiere a una heterogeneidad de componentes, entre los que están los vínculos con la familia, los deportes, las instituciones que tienen normas e implican interacciones sociales, la religión y el arte. También se

refiere a los medios masivos de comunicación (*mass media*), a la informática, la telemática y la robótica como producciones maquínicas de subjetividad. Para éste la subjetividad es atravesada por las máquinas tecnológicas de información y comunicación y éstas “operan en el corazón de la subjetividad humana” (Guattari, 1996, p. 14). Según el autor la producción subjetividad puede ser la producción más importante, incluso más que las energías y el petróleo. (Guattari y Rolnik, 2006)

Por otro lado, como señala Abraham (2000) Foucault estudió la constitución de la subjetividad en dos sentidos. Por un lado, como la implementación de dispositivos que convierten al individuo en un elemento de estructuras de sujeción o sujetación, permitiendo así “sujetarlos” según la demanda social. En este sentido, las instituciones (prisión, asilo, hospital, pero también familia, escuela y organización, entre otras) inscriben un poder regulador que señala la dirección y los límites de los comportamientos. El otro enfoque, que llamó ético, es el que analiza las técnicas de subjetivación que el individuo aplica sobre sí mismo con la finalidad de convertirse en un ser libre. (Abraham, 2000) Si bien ambos sentidos parecen contrarios, conforman dos caras de la misma moneda, puesto que mientras uno “sujeta” o domina, el otro intenta ser libre, ambos forman la subjetividad y uno influye al otro. (Martuccelli, 2007)

En cuanto la relación que tiene el trabajo con la subjetividad, para Martínez (2005) “el trabajo es un productor y condicionador de subjetividad”. Afirmando que el trabajo no es únicamente un sustento económico, sino que estructura la personalidad y otorga roles y estatus en la sociedad, por lo cual es fundamental para el hombre. La autora se preocupa especialmente por los cambios o afectaciones que las nuevas modalidades de organización del trabajo, entre ellas el teletrabajo, puedan causar en la construcción de subjetividad.

Como fue visto anteriormente, el modo de organizar los procesos de trabajo ha sufrido modificaciones. El trabajo humano pasó de una organización artesanal, donde era una herencia familiar, a la relación salarial impuesta en las fábricas llamada “Taylorista” y “Fordista”, posterior “Toyotismo”, hasta llegar al modelo de producción flexible. Esta evolución en el modelo de organización del trabajo se relaciona con una evolución en las Modalidades de Sujeción (o sujetación) que privilegian las Organizaciones. Pasando del disciplinamiento en el Taylorismo-Fordismo, hasta llegar a una autogestión compulsiva en un extremo de la producción flexible. (Wittke, 2007)

Todos estos cambios también repercuten en los trabajadores y en lo que esperan de ese trabajo, “animados por el deseo y sus necesidades, producen modalidades de subjetivación —inscriptas en las modalidades de sujeción generadas por la Organización —, que tienen una teleología o finalidad determinada” (Wittke, 2007, p.10). Estas modalidades de subjetivación son, en otras palabras, lo que

los trabajadores consideran importante y de alguna forma esperan que su trabajo les provea. Pasando de buscar identidad, pertenencia y continuidad laboral, a buscar el propio éxito y autoestima. (Wittke, 2007) Tal como lo indica Foucault en sus estudios sobre la subjetividad, “los individuos aplican sobre sí mismos técnicas de subjetivación para sentirse libres” (Foucault, 1987).

Respecto a esto, Foucault (citado por Bustos, 2012) plantea:

Para conocer la genealogía del sujeto hace falta estudiar la forma como éste se constituye de manera activa mediante las prácticas de sí, las cuales son esquemas “que le son propuestos, sugeridos, impuestos por su cultura, su sociedad y su grupo social”. Estas prácticas de sí pueden definirse como un conjunto de operaciones que el sujeto hace sobre su cuerpo, su comportamiento, sus pensamientos y emociones, para transformarse y así alcanzar algún nivel de bienestar. (p. 184)

Pero ¿cómo se lleva a cabo la autonomía del sujeto dentro de relaciones de sujeción?

Para Foucault (1984, citado por Martuccelli, 2014):

Se trata de que cada uno encuentre en sí mismo la manera de conducirse y, especialmente, de gobernarse. La libertad por alcanzar «es más que una negación de la esclavitud, más que una liberación que haría al individuo independiente de toda coerción exterior o interior; en su forma plena y positiva, es un poder que se ejerce sobre sí mismo en el poder que se ejerce sobre los demás». (p. 273)

Para el autor, esta actitud es un saber-hacer, que posiciona al sujeto como amo de su propia conducta. Esto resulta particularmente interesante en la realidad actual, donde tal como fue visto, el teletrabajador debe autoexigirse, pero a la vez autorregularse para no caer en la autoexplotación.

En tanto, el teletrabajo como dispositivo de control, y al lugar que ocupan las organizaciones en este mapa, los procesos de subjetivación implican en el sujeto “un diálogo consigo mismo” para Deleuze (citado por Roldán, 2021), y se refiere a un proceso de construcción subjetiva atada a los dispositivos de poder, que a veces se resiste fuertemente, generando rebeldías. El proceso de subjetivación implica por lo tanto una objetivación de la subjetividad en relación con los dispositivos y mecanismos de control. Estos procesos están presentes hoy en varias áreas de la vida de los sujetos.

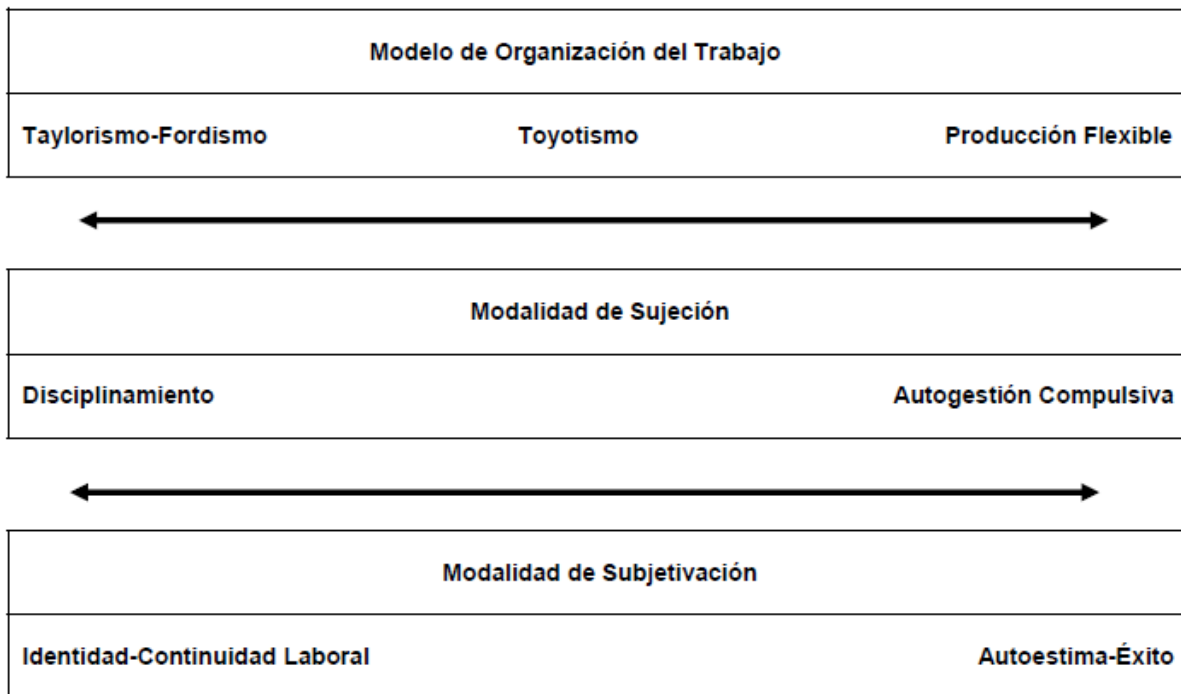
Esto permite pensar que en la actualidad ya no se trataría únicamente de hacer el trabajo de forma mecánica, sino de la satisfacción de cumplir con una labor considerada gratificante, del crecimiento

profesional y personal, y de las relaciones sociales que se cultivan en torno al trabajo. Ya no solo importa tener un empleo, sino la calidad de este. La excelencia llega a su punto más alto, buscando como fin último la autoestima y el éxito. (Wittke, 2005)

En este sentido, y tal como se visualiza en la Figura 1, Wittke (2007) señala que “la Organización opera como *tecnología* en los *procesos de producción de subjetividad*. En tanto produce modos de *sujeción* correlativos con modos de *subjetivación* que los sujetos utilizan” (p.1).

Figura 1:

Modelos de Organización del Trabajo, Modalidades de Sujeción y Subjetivación



Nota. Adaptado de *Modelo Psicológico de Análisis Organizacional* (p.9), por T. Wittke, 2007.

Por ello, las Organizaciones cumplen un rol preponderante, conformando la subjetividad de los trabajadores tanto por lo que imponen (con su Modalidad de Sujeción), como por lo que generan en los trabajadores (a través de las Modalidades de Subjetivación), quienes esperan algo más profundo que únicamente la paga por su trabajo.

Este enfoque toma a las Organizaciones como el lugar en donde se forma el *plegamiento* que constituye la subjetividad tal como plantea Deleuze (1987), refiriéndose a la conexión del deseo y el campo social. Es en este plegamiento, formado entre el sujeto y la organización, que se gestan o producen las subjetividades. Es importante destacar que la producción de subjetividad es un proceso dinámico que se construye y reconstruye continuamente en un entramado de pliegues tanto por parte del deseo —no como algo interno ni propio del sujeto, sino como una fuerza indeterminada que lo produce— y el mundo externo, lo social. Entendida en términos Foucaultianos y no como opuesto a objetividad o a la parte más íntima de los sujetos.

Con relación a esto, a través de toda la obra de Foucault, es posible observar dos dimensiones presentes en el proceso de subjetivación: por un lado, la sujeción como producción de subjetividades a través de dispositivos de saber - poder y, por otro lado, como un arte de vivir de manera crítica, disidente, desobediente, un tipo de rebelión reflexiva. Entre estas dimensiones el sujeto se asigna a sí mismo por sí mismo, el sujeto pasa a ser un “objeto estético” que se desprende de las relaciones de poder instauradas. (Roldán, 2021)

Nos encontramos, entonces ante la lucha por una subjetividad moderna, que pasa por una resistencia a las dos formas actuales de sujeción, una que consiste en individuarnos según las exigencias del poder, otra que consiste en vincular cada individuo a una identidad sabida y conocida, determinada de una vez por todas. La lucha por la subjetividad se presenta, pues, como derecho a la diferencia y derecho a la variación. (Foucault, 1986, p. 139)

Estas nuevas subjetividades, que de alguna forma son propiciadas por el teletrabajo, ciertamente modifican las necesidades y motivadores de los teletrabajadores, alterando o intensificando las modalidades de subjetivación. Autoestima y éxito como modalidades de subjetivación que privilegiaban los sujetos contemporáneos en la producción flexible, eran el punto máximo de la excelencia (Wittke, 2005). Pero la excelencia en términos de Aubert y Gaulejac (1993) como un mal dado por la sociedad en que vivimos, por el ideal elevado, al punto del burn out o *enfermedad de la idealidad* puede que ya no forme parte de la realidad actual. En su lugar se puede ver la búsqueda de realización personal, de viajar y experimentar sin ataduras ni horarios, de mayor tiempo en familia; donde la flexibilidad podría ser la condición más relevante y la búsqueda del equilibrio entre vida personal y profesional podría ser la nueva cúspide del autoestima y éxito.

El nuevo trabajador

Resulta imposible negar que todos estos cambios de alguna forma modifican a los sujetos, en particular a los teletrabajadores, y en general la subjetividad de la época.

Dentro de sus planteos respecto al mundo actual de las no-cosas, Han (2021), sostiene que estamos ante un nuevo ser humano, que no quiere atarse a las cosas, desinteresado de las posesiones, un ser humano que busca disfrutar y experimentar más que poseer.

En esta línea, es interesante observar el aumento exponencial de renuncias que se dio durante la pandemia (años en los que millones de personas fueron a seguro de paro o se las despide por la crisis económica derivada de la crisis sanitaria) aún con la incertidumbre laboral que existía en el mundo, entre quienes conservaban sus trabajos millones decidieron dejarlos. El psicólogo Anthony C. Klotz, en el año 2021 acuñó el término “la Gran Renuncia” para referirse a este fenómeno que comenzó en Estados Unidos, pero luego se extendió a Europa y a otros países del mundo. (Bermúdez, 2021)

Klotz se dedicó durante años a investigar qué factores llevan a los trabajadores a abandonar sus empleos. Entre los resultados esperables aparecen la motivación económica, el agotamiento o “burnout”, la falta de motivación o la falta de posibilidades de ascenso. Pero durante los últimos años observó algo distinto: los trabajadores decidían renunciar en muchos casos por querer cambiar no solo de trabajo, sino de vida. Según Klotz el impacto sufrido en la pandemia hizo que muchas personas reevaluaran sus vidas, buscando un cambio de trabajo, de carrera o dándose cuenta de que el trabajo no era tan importante o que simplemente querían pasar más tiempo en familia. (Bermúdez, 2021)

El “auge del trabajo remoto” es justamente otro factor detrás de la ola de renuncias, según señala el autor. Durante la pandemia muchas personas se adaptaron y disfrutaron de la autonomía y flexibilidad del teletrabajo, y no quieren perder esa libertad una vez finalizado el confinamiento. Para ellos renunciar y buscar un lugar que les permita realizar trabajo remoto o híbrido es una opción. El Índice de Tendencias Laborales (Work Trend Index), realizado por Microsoft —que en 2021 encuestó a 30.000 personas de 31 países—, revela que el 73% de los trabajadores consultados quiere que continúen las opciones flexibles de trabajo remoto y de hecho, el 46% está planeando mudarse ahora que puede trabajar a distancia. (Microsoft Prensa, 2021)

Es interesante observar que “la Gran Renuncia” no es económica, sino psicológica, como señala el autor; donde lo que se busca es flexibilidad, significado, vocación y escapar del desgaste laboral. La

pandemia sacudió a todos con planteamientos como el tiempo en familia, el trabajo remoto, los desplazamientos, proyectos apasionantes, la vida y la muerte y el significado de todo, por lo que las personas ya no quieren extensos horarios de oficina trabajando de 9 a 18 horas allí. (Bermúdez, 2021)

En este momento y gracias al trabajo remoto las distancias geográficas se acortaron y se amplió las posibilidades tanto para trabajadores como para organizaciones, pudiendo trabajar con o para cualquier lugar del mundo, sin necesidad de moverse. Lo que desde el punto de vista del trabajador puede ser tentador si las empresas locales no le brindan lo que busca. Por otro lado, Correa y Moltrazio (2020) hacen referencia a un mundo sin fronteras, con una escala de producción global, que según los autores, pretende bajar los costos de mano de obra a través de la “externalización del trabajador”

Respecto a este “nuevo trabajador”, Flores y Gray (2003) ya mencionaban a un trabajador sin ataduras ni compromisos o proyecciones a largo plazo, con un estilo de vida “wired”, según los autores. Este modo de vida se caracteriza por la productividad mediante la realización de proyectos a corto plazo, que varían constantemente y son organizados en función de talentos o inspiraciones, lo que permite el crecimiento personal, a la vez que disminuye la rotación laboral. (Wittke, 2005)

Por otra parte, los autores hablan de *la vida emprendedora*, vivida por otro estilo de trabajador, que por el contrario al nómada y desarraigado *wired*, éste está completamente comprometido con su comunidad y busca aportar valor a través de su trabajo. (Flores y Gray, 2003)

Ambos estilos de vida podrían verse en la actualidad, quizá llegando a coexistir o formando un nuevo trabajador. Trabajadores que buscan independencia y vivir más el presente, sin compromisos o contratos de por vida, pero a la vez buscan tareas que los realice más allá de la profesión. Esta forma de vida mixta wired-emprendedora es la que los autores llaman “(...) nueva forma híbrida de vida laboral” (Flores y Gray, 2003, p. 164).

“La Renuncia Silenciosa” es otra tendencia mundial que alerta a las Organizaciones. Si bien por su nombre asusta a los empleadores (preocupados por la baja en el rendimiento y la productividad), se trata de aliviar el desgaste laboral, convirtiendo al trabajo en una parte de la vida y no el centro de ella. Quienes la promueven hablan de un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, a consecuencia del cambio de prioridades, por lo que los trabajadores ya no están dispuestos a hacer

largas jornadas, ni horas extras, sino únicamente las tareas exigidas para mantener su trabajo. Podría verse un cambio respecto a generaciones anteriores, donde el trabajo ocupaba un papel central en la vida de las personas y de alguna forma las dignificaba.

Esto es especialmente llamativo en una sociedad que glorifica el trabajo en exceso hasta el punto del agotamiento. Respecto a esto, Han (2018) plantea que el cansancio y agotamiento son resultado de la sociedad actual de rendimiento y actividad, donde el mundo está “dominado por un exceso de positividad” y escasez de negatividad. Según el autor “el exceso de rendimiento provoca el infarto del alma” (Han, 2018, p.68).

O quizá ya no. Ciertamente el mundo post-pandemia cambió la subjetividad de la época y como fue visto trae aparejada una transformación en la subjetividad de los trabajadores. Luego de experimentar el teletrabajo de forma intempestiva y sin preparación alguna (a causa de la pandemia) y con ello un desequilibrio entre la vida personal y laboral, trabajo en exceso, alteraciones del sueño, de la alimentación y ejercicio físico, es posible que los teletrabajadores de hoy estén buscando un punto medio, donde se aproveche la flexibilidad y la autonomía que esta modalidad de trabajo permite, sin caer en la autoexplotación.

Es importante recordar que la irrupción del teletrabajo no solo provocó un cambio en la forma de trabajar para los colaboradores sino también para las Organizaciones, que debieron adaptarse y re-adaptar todos sus procesos para continuar funcionando. Si bien aún no hay mediciones o relevamientos que muestren de forma cuantitativa qué tipo de medidas adoptaron las organizaciones luego de la pandemia, diversos casos indican que hay una mayor exigencia por incorporar el teletrabajo como forma habitual.

En gran medida esto se debe a la transformación subjetiva vista en los teletrabajadores, por lo que para las Organizaciones no es sencillo hacer que regresen a la presencialidad. Incluso durante el auge de “la Gran Renuncia” (Klotz, 2021) muchas empresas se vieron inquietas intentando retener a sus colaboradores y mantener la cultura organizacional, llegando a ofrecer variadas opciones de trabajo: híbrido con dos o tres días en la oficina, completamente remoto o incluso part-time. En cualquier caso, lo que predomina es la búsqueda de flexibilidad, el poder elegir dónde, cuándo y cómo trabajar.

En este sentido, como se vio en el capítulo anterior, los teletrabajadores post pandemia persiguen la libertad, flexibilidad, el equilibrio entre vida personal y laboral; en otras palabras, buscan más que nunca la felicidad como fin último de la modalidad de subjetivación: autoestima y éxito.

Conclusiones

En base a lo presentado, se plantean posibles conclusiones que identifican las principales transformaciones que se dieron con el teletrabajo, y los impactos y desafíos que esta modalidad de trabajo implicó para los teletrabajadores. Intentando responder las inquietudes que guiaron el presente ensayo y originando otras, que podrían ser insumos para futuras investigaciones sobre esta temática.

El impacto que causó la pandemia por Covid-19 marcó un punto de inflexión en la adopción del teletrabajo como una modalidad que, si bien ya existía, pasó a ocupar un rol importante modificando tanto las condiciones y medio ambiente de trabajo, como los modos de ser y estar de los trabajadores.

Es importante recordar que en la mayoría de los casos los trabajadores no fueron contratados o preparados para teletrabajar, lo que les dificulta alcanzar el “perfil del teletrabajador” descrito por Hernández-Muñoz (1997), provocando efectos negativos al tener que irremediablemente llevar el trabajo a casa. Si bien a simple vista podría significar mayor flexibilidad e incluso ahorro de tiempo y dinero al no tener que trasladarse a la oficina, no siempre es visto como un beneficio, pudiendo en algunos casos implicar un solapamiento de actividades, donde el conectar- desconectar sea un nuevo factor de estrés.

La heterogeneidad está dada no solamente por la diversidad de condiciones y modalidades en las que se puede teletrabajar, sino por las propias capacidades de adaptación y de resistencia de cada persona. Por lo que este escenario positivo no es homogéneo y no se debe caer en una mirada totalizadora del fenómeno porque no existe un “único teletrabajador” y dependiendo de cuál sea su situación los impactos y las consecuencias de tener que adoptar esta nueva modalidad de trabajo pueden ser enormes.

El teletrabajo implicó un cambio en los estilos de vida, en las prácticas, en las formas de comunicar, de ser y estar. Reconfigurando los espacios personales y de trabajo, de lo público, lo privado y lo íntimo. Primeramente se visualizó al aislamiento como una característica del teletrabajo que atenta contra la dimensión subjetiva de socialización que tiene el trabajo.

Por otra parte, las diferencias entre trabajo prescripto y actividad quedaron en evidencia en esta nueva modalidad, pudiendo ser un nuevo factor de sufrimiento y estrés, principalmente para quienes tienen niños o adultos a cargo, a causa de las interrupciones y los distractores. La brecha de género también se agudiza, llegando a hablarse de un retroceso en términos de corresponsabilidad e

igualdad de género (Romero y Varela, 2021), al ser las mujeres las que tienen que hacer malabares para conciliar las tareas del hogar con las laborales, provocando incluso que trabajen fuera de hora para recuperar horas no productivas.

A su vez, las nuevas tecnologías traen nuevos mecanismos de control. Gracias a las TIC los empleadores de hoy pueden tener el control absoluto de sus colaboradores, incluso de los tiempos de productividad e improductivos estando a distancia. Sin embargo lo más alarmante sigue siendo los mecanismos de poder invisibilizados o normalizados, como en el sistema panóptico. Por lo que hoy muchos teletrabajadores se creen libres mientras reproducen mecanismos de autocontrol y autodisciplinamiento.

Finalmente es importante resaltar que la relación entre trabajo y subjetividad es inmanente. El trabajo más allá de cómo se organice, es productor de subjetividad, en tanto es un espacio donde se generan formas de ser, pensar, sentir y actuar. Por lo que el rol de las organizaciones es fundamental, ya que conforman la subjetividad de los trabajadores tanto por lo que imponen (con su Modalidad de Sujeción), como por lo que generan en los trabajadores (a través de las Modalidades de Subjetivación). Estos hoy día buscan algo más profundo que únicamente la paga por su trabajo, se trata de la satisfacción de cumplir con un trabajo gratificante, del crecimiento profesional y personal, de las relaciones que se cultivan en el trabajo. La excelencia llega a su punto más alto, buscando como fin último la autoestima y el éxito. (Wittke, 2005)

En tal sentido es posible reconocer una transformación subjetiva por parte de los teletrabajadores. Si bien aún vivimos como plantea Han (2018) en una “sociedad del rendimiento”, el teletrabajador hoy desea poder elegir dónde, cuándo y cómo trabajar, por lo que tiene el desafío de autogestionarse y buscar un punto medio para aprovechar la flexibilidad y autonomía sin caer en la autoexplotación. El nuevo teletrabajador posiblemente haya cambiado sus necesidades y motivadores, integrando más que nunca la vida personal con la laboral, donde en este momento se hace más evidente la búsqueda de libertad y flexibilidad, buscando aún más la felicidad como fin último de la modalidad de subjetivación autoestima y éxito.

También es un desafío para las organizaciones, y especialmente para el área de Gestión Humana, poder equilibrar el trabajo de manera de no perder en productividad pero tampoco caer en el agotamiento de sus colaboradores. Tanto si se trata de un modelo híbrido como de exigir la presencialidad total, los empleadores deben demostrar el valor de pedir a los trabajadores que vuelvan a desplazarse a la oficina, luego de haber trabajado con éxito desde casa durante dos años. Es por ello que la combinación de estos elementos lleva a que se esté dando un “cambio de

paradigma” donde la flexibilidad laboral parece dejar atrás el marcar tarjeta y la exigencia de estar necesariamente frente a los empleadores como única forma de garantizar que están cumpliendo con sus labores.

Pensando en las ventajas del teletrabajo, pero también la necesidad de una separación entre tareas del hogar y tareas laborales, así como en la dimensión socializadora del trabajo, se plantea una modalidad de trabajo combinada o híbrida. Donde el teletrabajador cuente con la flexibilidad de regular su lugar y tiempo de trabajo, pero también comparta regularmente reuniones de trabajo o actividades sociales con sus compañeros.

Dicho esto, aún resta una serie de interrogantes que necesariamente requieren de un relevamiento longitudinal que permita evaluar las implicaciones del teletrabajo en el tiempo, no solo para los teletrabajadores, sino también para las organizaciones. Por lo que cabe preguntarse: ¿Cómo acompañar desde las organizaciones y especialmente desde el área de Gestión Humana a este nuevo teletrabajador? ¿Deberán adaptar el modo de sujeción que privilegian? ¿Es posible hablar de un cambio en las modalidades de subjetivación de los teletrabajadores?

Referencias

- Abraham, T. (2000). *La empresa de vivir*. Buenos Aires, Sudamericana.
<https://www.tomasabraham.com.ar/index.php/libros/descargar-libros/la-empresa-de-vivir/message>
- Alonso M. B. y E. Cifre (2002). *Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología*, en *Papeles del Psicólogo* (núm. 083). España, Consejo General de Colegios de Psicólogos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=625624>
- Aubert, N. y Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona, Paidós.
- Aquino Moreschi, A., (2013). La subjetividad a debate. *Sociológica*, 29(80), 259-278.
- Bard Wigdor, G., & Bonavitta, P. (2021). Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(11), 9-29.
- Bermúdez, Á. (2021, junio 29). "La Gran Renuncia": por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362>
- Brod, C. (1984) *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Addison Wesley Publishing Company.
- Bustos, D. (2012). *Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica*. *Revista de Estudios Sociales*, n.o 44: 181-196.
- Cifre, E. (2008). *Estrategias de mejora de la salud psicosocial del teletrabajador. El arte de conjugar teoría y práctica*. REVISTA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. CEF, núm. 300.
- Correa, F., & Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos: Apuntes para aportar al debate. *Derechos En Acción*, 16(16), 428.
<https://doi.org/10.24215/25251678e428>
- DELEUZE, G. (1986). Foucault. Ediciones Paidó, Barcelona.

- Flores, F. y Gray, J. (2003). El final de las profesiones. Nuevas formas de trabajo y de política pública. En la Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo. Montevideo, Psicolibros.
- Foucault, G. Deleuze G. (1987). Editorial Paidós. Barcelona.
https://monoskop.org/images/1/18/Deleuze_Gilles_Foucault_ES.pdf
- Foucault, M. (1989). *Vigilar y Castigar; Nacimiento de la Prisión*. (16a. ed.). Ciudad de Juárez. (Chihuahua). Editorial Siglo XXI.
- Gálvez, A. (2014). Teletrabajo y producción de subjetividad: una encrucijada de resistencias. *Revista Polis E Psique*, 4(3), 189–216. <https://doi.org/10.22456/2238-152X.44874>
- Giuzio, G. y Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 9(1), 410-426.
https://ejcls.adapt.it/index.php/rIde_adapt/article/view/958
- Guattari, F. (1996). *Caosmosis*. Ediciones Manantial.
https://esquizoanalis.com.ar/wp-content/uploads/2022/02/quattari_caosmosis_esquizoanalis.pdf
- Guattari, F. y Rolnik, S. (2006). *Micropolítica. Cartografías del deseo*. Traficantes de Sueños.
- Han, B. (2014) *La sociedad de la transparencia*. Editorial Herder, Barcelona.
- Han, B. (2014). *La sociedad del cansancio*. En el enjambre, Barcelona, Herder.
- Han, B. (2018). *La expulsión de lo distinto*. Ed. Herder, Barcelona. 2017. 123 páginas. De la Conferencia de Byung-Chul Han: La expulsión de la diferencia y el valor de la hospitalidad, 6 febrero 2018. Debates.
- Han, B. (2021). *No-cosas. Quiebras del mundo de hoy*. Taurus, Barcelona: 2021. Traducción: Joaquín Chamorro Mielke. 139 páginas. 13,20 euros (papel) 7,59 (digital).
- Han, B. (2021). Teletrabajo, 'zoom' y depresión: el filósofo Byung-Chul Han dice que nos autoexplotamos más que nunca. *El País*. <https://bit.ly/3kFcrBU>

- Ioskyn, J. (2015). El panóptico digital. Dossier Enapol el Imperio de las Imágenes. [Reseña del libro Revista Digital Virtualia]. <https://revistavirtualia.com/storage/articulos/pdf/yduREMg5lqk4AZvScz1mNdFllFPdWDh1AmLK8hkg.pdf>
- Leopold, L. (2018). La construcción de la psicología de las organizaciones y el trabajo en Uruguay (2000-2009): nuevas relaciones de la psicología con la organización del trabajo y el continuo academia-profesión. Biblioteca Red latinoamericana de estudios e investigaciones sobre riesgos psicosociales en el trabajo (RPSTLA), (13).
- Llorens, J. (2022). Aplicaciones informáticas (app) para el registro diario de la jornada laboral. Condiciones de licitud. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(1), 70-94. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6853>
- Martínez, B. (2005). Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. *Trabajo y subjetividad*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Martuccelli, D. (2007). *Lecciones de Sociología del individuo*. PUCP. Departamento de Ciencias Sociales
- Martuccelli, D. (2014). *Sociologías de la modernidad. Itinerario del siglo XX*. LOM, Santiago de Chile.
- Marx, K. (2000). *El Capital. Crítica de la economía política*. Libro I. Tomo I. Madrid: Akal.
- Microsoft (22 de marzo de 2021). *Microsoft publica las conclusiones y consideraciones de un año de trabajo remoto en su Índice de Tendencias Laborales*. <https://news.microsoft.com/es-es/2021/03/22/microsoft-publica-las-conclusiones-y-consideraciones-de-un-ano-de-trabajo-remoto-en-su-indice-de-tendencias-laborales/>
- Montesdeoca, A. (2022). El impacto del teletrabajo en la salud de las personas trabajadoras. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y*

- Neffa, J. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires, Humanitas.
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano*. Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Buenos Aires, CEIL-PIETTE CONICET Asociación Trabajo y Sociedad.
- Neffa, J. (2014). *El trabajo humano, como dimensión de la actividad física*. CEIL PIETTE.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Caba, Ceil del Conicet; Corrientes, Unne, Fac. de Cs, Económicas; La Plata, Unlp, Fac. de Cs. Económicas; Moreno, Universidad Nac. de Moreno; Caba, Umet-Citra.
- Nilles, J. M. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Martín, O. (2020). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (44). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22239>
- Romero P. y Varela F. (2021). *Teletrabajo y corresponsabilidad*, Servicio de Estudios de UGT. https://www.asnala.com/media/docs/corona/706-Teletrabajo_y_corresponsabilidad_UGT
- Roldán, A. (2021). *Procesos de subjetivación (Foucault): el caso de Don Quijote de la Mancha: Subjectivation process (Foucault): the case of Don Quijote de la Mancha*. *Utopía Y Praxis Latinoamericana*, 26(92), 128-139.
- Roncal, X., (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos*, 23(1), 177-188. <https://doi.org/10.36390/telos231.14>

- Schvarstein, L.y Leopold, L. (Compiladores) (2005). Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. 1er. Buenos Aires: Paidós
- Trinkenreich, B., Britto R., Gerosa M.A., and Steinmacher I. (2022). *An Empirical Investigation on the Challenges Faced by Women in the Software Industry: A Case Study*. IEEE/ACM 44th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society (ICSE-SEIS), pp. 24-35, New York, NY, USA, <https://doi.org/10.1145/3510458.3513018>
- Wittke, T. (2005): *La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo*. En Trabajo y Subjetividad, entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires, Paidós.
- Wittke, T. (2007): *Modelo Psicológico de Análisis Organizacional*. En V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas UBA (Versión CD).
- Wittke, T. (2007): *Psicología de las Organizaciones: Borrador 1*. En Psicología y Organización del Trabajo VIII. Innovación y Cambio en las Organizaciones. Montevideo, Psicolibros.
- Wittke, T., Fagundez, D., Ottado, D., Silberstein, R., González, F., Universidad de la República de Uruguay. (2021). *Teletrabajo en Uruguay en la Pandemia Del Covid-19: Subjetividad y Trabajo Inmaterial*. En C. Pulido