



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



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

No hay tiempo
Trabajadores de élite y pobreza de tiempo

Matías Meizoso
Tutor: Pablo Hein

2022

Índice de Contenidos

INTRODUCCIÓN	4
MARCO TEÓRICO	5
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y ANTECEDENTES	11
OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	13
DISEÑO METODOLÓGICO	14
DISEÑO Y TÉCNICAS	15
TÉCNICA CUANTITATIVA	15
ESTRATEGIA DE ANÁLISIS	15
TÉCNICA CUALITATIVA	17
RECLUTAMIENTO DE ENTREVISTADOS	18
ESTRATEGIA DE ANÁLISIS	19
CALIDAD	19
RESULTADOS Y ANÁLISIS	20
ESTRATOS OCUPACIONALES EN URUGUAY	20
ANÁLISIS DESCRIPTIVO-EXPLORATORIO DE HORAS DE TRABAJO REMUNERADO	21
INCIDENCIA DE LA POBREZA DE TIEMPO	24
LA MIRADA CUALITATIVA DEL FENÓMENO	35
FLEXIBILIDAD HORARIA: ¿PARA DISFRUTAR? ¿PARA TRABAJAR MÁS? ¿PARA DISFRUTAR DEL TRABAJO?	35
LA ACELERACIÓN SOCIAL Y LA COLONIZACIÓN DEL MUNDO DE LA VIDA PRIVADA POR EL MUNDO DEL TRABAJO	39
LA INCIDENCIA DEL TELETRABAJO EN UN CONTEXTO YA FLEXIBLE	45
CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXO 1 – DESCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS REALIZADAS	56
ANEXO 2 – CUESTIONARIO PARA RECLUTAMIENTO POR REDES SOCIALES	58
ANEXO 3– IMAGEN Y ANUNCIO PUBLICITADO EN INSTAGRAM Y FACEBOOK	61
ANEXO 4 – SEGUNDO CUESTIONARIO	62
ANEXO 5 – GUIÓN ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA	64

*¡Reloj! Deidad siniestra, espantosa, impasible,
cuyo dedo nos dice: ¡Recuerda!, amenazante:
«Los vibrantes Dolores tu corazón vibrante
convertirán muy pronto en su blanco sensible.*

*El Placer vaporoso huirá al confín lejano
como ligera sílfide hacia los bastidores;
una porción del gozo de sus días mejores
cada instante le roba sin piedad al humano.*

*Tres mil seiscientas veces cada hora, el Segundo
te susurra: ¡Recuerda! Y con voz incolora
de insecto, Ahora dice, rápido: ¡Soy Otrora
y he chupado tu vida con este morro inmundo!*

*Remember! Souviens-toi!, ¡pródigo!, Esto memor!
(Mi garganta metálica musita toda lengua).
Los minutos, mortal, son el filón sin mengua
del que habrá que extraer el oro sin temor.*

*Recuerda que es el Tiempo jugador que, a porfía,
gana sin hacer trampa, ¡siempre! Es ley que no pierda.
Huye el día. La noche va creciendo, ¡Recuerda!
Tiene sed el abismo; el reloj se vacía.*

*Pronto vendrá la hora, aunque nadie la aguarde,
en que al divino Azar, la Virtud rechazada,
o el Pesar mismo (¡ay! la última posada),
todo te dirá: ¡Muere! ¡Ya es demasiado tarde!*

Charles Baudelaire (1857) “El reloj”

Introducción

La temática del presente trabajo se centra en torno a la pobreza de tiempo de los trabajadores de élite en un contexto de Aceleración social y de Nuevas Formas de Organización del trabajo. El trabajo pretende proporcionar una novedosa mirada nacional a esta problemática combinando métodos cuantitativos y cualitativos.

Se presenta estructurado por capítulos: al inicio se encuentra el marco teórico que permite interpretar los hallazgos, seguido de la descripción del problema de investigación y de antecedentes. Posteriormente se presentan los objetivos y preguntas de investigación así como el diseño metodológico llevado adelante.

En base al diseño de complementación de técnicas se presentan los hallazgos en dos secciones: uno referido a la técnica cuantitativa y otro a la cualitativa. Finalmente se encuentran las conclusiones del trabajo donde se realiza una reflexión final en base a los hallazgos.

Marco teórico

Aproximadamente desde la década del setenta se asiste a un cambio sin precedentes en la experiencia del individuo en la vida social. Muchos autores y sociólogos le han dado distintos nombres a este nuevo período de la historia, “segunda modernidad”, “modernidad tardía”, “modernidad reflexiva”, “posmodernidad”, “modernidad líquida”, “era del vacío”, “capitalismo cognitivo”, “posindustrialización”, entre otros. Cada término refiere a distintas concepciones sociológicas y teóricas, y pone distintos énfasis en las características de la contemporaneidad. No cabe aquí explorar el debate modernidad tardía, segunda modernidad vs. posmodernidad, sin embargo se describirán ciertas características generales de la experiencia del individuo en la contemporaneidad.

Lyotard (1979) define la contemporaneidad (posmodernidad) como el fin de los grandes relatos; ya ningún metalenguaje universal representa y puede explicar las “verdades” subyacentes del mundo social. Se esté de acuerdo con su proposición o no, sin duda se puede argumentar que la época actual es una época de fragmentación social, de *collage*, de suavización de las instituciones modernas e incluso como sentencian algunos autores: se asiste a una de pérdida total de sentido, a un final de las identidades colectivas e individuales estables.

En línea con esto es interesante describir el análisis que la antropóloga argentina Paula Sibila (2013) realiza sobre las subjetividades en la contemporaneidad:

La autora expone que “se encuentra en decadencia aquella sociedad industrial poblada de cuerpos disciplinarios, dóciles y útiles, decaen también figuras como las del autómatas, el robot y el hombre-máquina” (Sibila, 2013, p 15). Es decir que se asiste a un tiempo de quiebre, en donde la sociedad de los cuerpos disciplinados se está transformando en una donde los límites son más confusos. La autora explica que en los siglos XIX y principios del siglo XX el espacio privado era el encargado de limitar la intimidad. Sin embargo, en el presente siglo se ha aprendido a vivir conectados, disponibles todo el tiempo y los cuerpos son cada vez más compatibles con estos modos de vida. Los individuos se han acostumbrado a estar siempre disponibles; aspecto que se relaciona estrechamente con el desarrollo de las tecnologías de la información.

Sibila (2013) expone que esta transformación digital “alcanza todos los ámbitos de la vida y llega a insinuar una verdadera ruptura hacia un nuevo modelo (...) son innumerables los indicios de que estamos viviendo en una época limítrofe, un corte en la historia” (Sibila, 2013, p.25). Ya no se vive bajo el ritmo de la máquina industrial, sino que se vive bajo el ritmo de los micro procesadores.

El presente trabajo se centra en el mundo del trabajo y para entender este en la contemporaneidad es clave comprender la base material (económica) sobre la que se asientan los cambios sociales descritos hasta aquí. En relación a esto las ideas de Hardt y Negri (2000) cobran relevancia.

Estos autores en “Imperio” (2000) argumentan que, desde poco antes de la segunda mitad del siglo XX, se asiste a un cambio del sistema capitalista. Este cambio está caracterizado por un desplazamiento de la industria (y por tanto de la fábrica) como centro de la producción capitalista por la producción de servicios (y por tanto de información y conocimiento) como centro de este sistema. En la actualidad, la mayor parte de las personas en el mundo son empleadas por la producción de servicios y esta obtiene cada vez más ganancias en comparación a la producción industrial.

Además de los datos numéricos los autores resaltan que el trabajo material e industrial se orienta hacia la producción de servicios. Es decir que no son los servicios los que se adaptan a la producción material sino que la producción material es en cierta manera “dirigida” por la producción de los servicios y por tanto por el mercado mundial de consumo. Esta característica de la producción económica material permite entender el papel que la comunicación y la información ha llegado a desempeñar en la producción. Esto no quiere decir, por supuesto, que se asista a un fin del trabajo material, sino que cada vez más el trabajo material se ve atravesado por la informatización. La fuerza de trabajo de los individuos no es tanto una fuerza física sino que crecientemente esta fuerza es su conocimiento.

¿Cómo se relaciona, entonces, las características de la contemporaneidad mencionadas anteriormente con el mundo del trabajo y con la conformación de los individuos? La sociedad moderna, es sin duda una sociedad de individuos, el individuo es el centro y motor de la modernidad como han explicado los padres de la sociología: Weber (en la ética del espíritu protestante), Durkheim (en la división del trabajo con el pasaje de una sociedad mecánica a una sociedad orgánica) y Simmel (para el cual la ciudad representa un lugar de extrema individualización).

En este sentido, Bauman (2009) presenta la tesis de que la sociedad actual es una sociedad de consumidores. Si bien su trabajo refiere principalmente a sociedades desarrolladas occidentales, es posible afirmar que en muchos aspectos estas sociedades son similares a la sociedad uruguaya y que los individuos hipermodernos y las características presentadas por Sibila (2013) y Hardt y Negri (2000) son buenas descripciones de buena parte de la experiencia social de los individuos en Uruguay, sobre todo de la experiencia social de los individuos sobre los que este trabajo hace foco.

Como bien explica Bauman (2009), el consumo refiere a un atributo “natural” del individuo y el consumismo refiere a un atributo de la sociedad. El consumismo es entonces, “un tipo de acuerdo social

que resulta de la reconversión de los deseos, ganas o anhelos humanos (...) en la principal fuerza de impulso y operaciones de la sociedad.” (Bauman, 2009, p. 47) El consumo de bienes no “necesarios” es entonces el centro de la sociedad actual. El consumismo (y por tanto el consumo) estructura el mercado, la vida, el trabajo e incluso la autoidentificación de los individuos (Bauman, 1998).

Si en la sociedad moderna se priorizaba la gratificación futura frente a una gratificación inmediata, en la modernidad líquida ocurre exactamente lo opuesto, se prioriza la gratificación inmediata frente a una gratificación futura. Como explica Lypovetsky en la *Era del vacío*: “se disuelven la confianza y la fe en el futuro, ya nadie cree en el porvenir radiante de la revolución y el progreso, la gente quiere vivir enseguida, aquí y ahora.” (Lypovetsky, 2009, p.9)

El relato del consumo coincide con las características de la contemporaneidad presentadas al comienzo del trabajo. En las sociedades desarrolladas occidentales el consumo es el eje principal que estructura la vida cotidiana; ya no es la religión, tampoco la seguridad del provenir. Bauman (2009) describe la vida en la sociedad de consumidores como una “tarea titánica”, una lucha “cuesta arriba”. El miedo actual no es el miedo a no adaptarse sino el miedo a ser inadecuado y para ello cada uno debe fabricarse a sí mismo a través del consumo.

Hasta aquí se ha presentado en base a Sibila (2013), Hardt y Negri (2000) y Bauman (2009) una breve descripción de la experiencia social del individuo contemporáneo. A continuación se analizará un aspecto de la misma que, aunque no pasa desapercibido en muchos de los mencionados análisis, no parece ser central. Este aspecto es la experiencia del tiempo del individuo hipermoderno.

El sociólogo alemán Hartmut Rosa (2013) en “Social Acceleration: a new theory of modernity” propone que “la experiencia de la modernidad es una experiencia de aceleración social” (Rosa, 2013, p.15). En toda su obra el autor argumenta que la experiencia del tiempo y sobre todo la sensación de que el tiempo social se acelera es central y estructurante de la experiencia subjetiva contemporánea.

Según Rosa (2013) la aceleración del tiempo no es solamente una característica de la modernidad tardía, es una característica de la modernidad en general. Como se ha mencionado, los cambios materiales de la economía, los cambios en el mundo del trabajo y los cambios tecnológicos han llevado a que las fronteras físicas se esfumen; el tiempo ya no es el tiempo específico del lugar y el tiempo tampoco está sujeto a una tarea específica. Las tecnologías de la información llevan a estar siempre disponibles en todos los ámbitos, las fronteras entre los distintos ámbitos de la vida social se borran y se condensan en un presente que se expande, el tiempo es un tiempo único: el tiempo del smartphone.

La propuesta de Rosa (2013) es, sin embargo, más compleja aún. El autor expresa que las preocupaciones de los autores clásicos de la sociología (individualismo, racionalización, diferenciación, domesticación de la naturaleza) sobre la modernidad tienen su punto en común en la aceleración social. Pero ¿qué es la aceleración social de la vida? Según Rosa esta es:

“un incremento en cantidad (producida o disponible) por unidad de tiempo o lo que es el equivalente, una reducción de la cantidad de tiempo por cantidad fija. Numerosos objetos pueden ser equivalentes a cantidades medidas: distancia de viaje, número total de mensajes comunicados, número de productos producidos, o en otra categoría, número de trabajos tenidos a lo largo de la vida o número de parejas a lo largo de la vida, etc”¹ (Rosa, 2013, p.65)

Ahora bien, la paradoja de la modernidad tardía radica, según el autor, en que la tecnología permite que un sinnúmero de tareas se realice más rápidamente, lo que debería traducirse en un mayor tiempo libre. Sin embargo, la experiencia subjetiva es completamente la opuesta, la experiencia subjetiva es que el tiempo no alcanza para todo lo que hay que hacer (¿consumir?). Esto, explica el autor, se debe a que el ritmo de crecimiento de la producción de productos, de comunicaciones transmitidas, de actividades para ser completadas crece en mayor medida que el ritmo de aceleración. Esto se traduce en un sentimiento compartido por una gran cantidad de individuos de las sociedades contemporáneas: no hay tiempo para nada. El estrés y la ansiedad son estados omnipresentes en la experiencia subjetiva.

Profundizando en las dimensiones de la aceleración social Rosa (2013) desarrolla tres dimensiones de la aceleración social empíricamente comprobables: a) aceleración técnica, b) aceleración del cambio social y c) aceleración del ritmo de vida. A continuación se desarrollan brevemente estas tres dimensiones.

a) Aceleración técnica: “Es la aceleración intencional, técnica y por sobre todo tecnológica (machine based) de procesos enfocados a metas.” (Rosa, 2013, p.71). Un claro ejemplo es la cantidad de productos y personas que pueden ser transportados por unidad de tiempo o la cantidad de información que se puede transmitir por unidad de tiempo.

b) Aceleración del cambio social: “Incremento en el ritmo de deterioro/obsolescencia (decay) de experiencias orientadas a la acción y de las expectativas como consecuencia de una contracción de los períodos de tiempo que determinan el presente de las esferas funcionales, de valor y de acción” (Rosa, 2013, p.74)

¹ Todas las traducciones de los textos de Rosa son propias.
MATÍAS MEIZOSO 4.652.552-1

c) Aceleración del ritmo de vida: esta aceleración surge como consecuencia de las dimensiones previas y se refiere a la consecuencia subjetiva-objetiva de la aceleración social. Subjetiva en el sentido de que es experimentada por los individuos en la vida cotidiana y objetiva en el sentido de que es medible en unidades de tiempo. El autor define la aceleración del ritmo de vida como “la reducción del espacio de tiempo entre la finalización de una actividad previa y el comienzo de una nueva” (Rosa, 2013, p.79) esta condensación del tiempo tiene su máxima expresión en el multitasking.

Para el autor, estas transformaciones estructurales temporales tienen múltiples consecuencias para el individuo y la conformación de las identidades, pero también para la economía e incluso la política. De esta manera las características de esta nueva era o de este nuevo capitalismo se expresan —y en gran medida se crean y reproducen— en el mundo del trabajo y las organizaciones:

Observando la evolución de la organización del trabajo, M. Novick (2003) expresa que el tradicional modelo taylorista se basaba en una fuerte separación entre la concepción y ejecución de las tareas. Asimismo, se eliminaba a los trabajadores de producción de toda iniciativa o autonomía y había un claro establecimiento de rutinas y pautas. Los tiempos eran claros y marcados. Lo que regía el tiempo del trabajo era el reloj, el cronómetro. También el taylorismo ponía énfasis en la “parcelación” (Moruno, 2015) de los procesos de trabajo, intentando maximizar las tareas en el menor tiempo posible.

Como se observó previamente, a partir de los años 70 se dan transformaciones sociales relacionadas a los procesos de aceleración social y cambios relacionados a la producción (pasaje de un foco en la producción industrial a un foco en la producción de conocimiento relacionado a los servicios). Estos cambios tienen su correlato en el mundo del trabajo bajo las llamadas Nuevas Formas de Organización del Trabajo.

Previo a describir las características de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo es necesario realizar un apunte sobre su aplicación en el contexto de América Latina. El avance de la modernización de la tecnología y de la organización del trabajo es desigual en América Latina (Novick, 2003). En este sentido, se importaron modelos de organización del trabajo a contextos locales. Esto ha dado lugar a formas “híbridas” de organización del trabajo. América Latina es la región más desigual del mundo, por lo que esto se expresa en el mundo del trabajo, donde la heterogeneidad de situaciones de organización y concepción del trabajo es la norma. En este sentido en América Latina existen “islas de modernidad” (Novick, 2003, p.133). Esto refiere a sectores y tipos de empresa en donde hay mayor grado de modernización del trabajo e incidencia de las Nuevas Formas de Organización del trabajo. Como se verá más adelante, este trabajo indaga en una de estas islas de modernidad en Uruguay: trabajadores profesionales de empresas grandes de producción de conocimiento o servicios.

Con respecto a las características de las Nuevas Formas de Organización del trabajo, Moruno (2015) citando a Coriat (2001) explica que “cuando el consumo y el cliente se convierten en la principal preocupación del mercado, los trabajadores deben trabajar acordes a esta línea, aportando directamente su alma en el trabajo con el objetivo de satisfacer la demanda que requiere el mercado diversificado.” (Moruno, 2015, p 77).

Estas nuevas formas de organización del trabajo se caracterizan por una mayor participación de los trabajadores en el proceso de trabajo y por un involucramiento de los trabajadores en los procesos de innovación, se amplía también la necesidad de trabajo en equipo. Los trabajadores ponen sus saberes explícitos, pero también implícitos al servicio de la empresa (De la Garza, 2004). Esto último es clave, ya que los nuevos procesos de trabajo y los trabajos vinculados a la producción de conocimiento demandan una mayor variedad de habilidades que formas previas de producción.

Estas tendencias de desestandarización y flexibilidad hacen que el trabajo deje de ser una tarea concreta o un conjunto de tareas; el cronómetro deja de tener sentido (asistido en gran medida por las tecnologías de la información), el trabajo (Moruno, 2015) no conoce horarios y demanda que los trabajadores mantengan una adaptación constante. Las barreras del mundo de la vida y del mundo del trabajo, para algunos trabajadores, simplemente desaparecen. Los trabajadores están siempre disponibles y de alguna manera siempre pendientes.

Asimismo, estas nuevas formas de organización del trabajo demandan más de los trabajadores. Se deja de lado el concepto de calificaciones por el concepto más amplio de competencias. Ya no solo se demandan trabajadores que sepan un oficio, sino que deben tener (De la Garza, 2004) habilidades o “competencias” de trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, deben ser proactivos y tener su propia iniciativa, además de sentirse identificados con los objetivos empresariales. Todo en contextos cambiantes y acelerados.

Como se mencionó anteriormente, las nuevas finanzas, los cambios económicos y tecnológicos han cambiado las formas de trabajo. En este sentido, es importante reflexionar sobre qué tipo de individuo (laboral) se espera (o se produce) en este contexto: ¿qué tipo de individuo necesita las nuevas formas de organización de trabajo? Para ello es importante tomar como referencia los trabajadores de la sociedad del conocimiento, “trabajadores de elite” porque si bien, lógicamente, representan una minoría entre los trabajadores (también para Uruguay), su influencia (Sennet, 2008) representa un ideal moral, normativo, pero también estético que trasciende culturalmente las organizaciones en las que estos individuos trabajan. Este nuevo trabajador es un individuo que se espera (Alonso, 2018) sea creativo, innovador y emprendedor.

Descripción del problema de investigación y antecedentes

Como se ha mencionado previamente, el tiempo es un factor estructurante de la vida social: “el tiempo ordena la vida en sociedad y la sociedad es ordenada por cómo se vive el tiempo. La manera en que ordenamos y jerarquizamos el acceso al tiempo determina la posición y capacidad de intervención pública y viceversa. El tiempo es la cualidad que caracteriza por igual a la política y a la economía: sin tiempo no puedes decidir, sin decidir no puedes tener tiempo. Sin tiempo se es nada (Moruno, 2018, p 16)

Varios estudios muestran que a nivel mundial existe una tendencia al aumento del tiempo libre objetivo, es decir, aquel que es captado por las encuestas de uso del tiempo. Si bien para Uruguay no se cuenta con datos para comprobar dicha tendencia, se puede observar una reducción del 7.8% en la cantidad de horas trabajadas en los últimos diez años en base a datos de la ECH (INE).

Por otro lado a nivel subjetivo, se detecta un aumento de los sentimientos de presión de tiempo y estrés. Para Estados Unidos, un estudio (Robinson and Godbey, 1997) citado en Rosa (2013) muestra que la proporción de individuos entre 18 y 64 años que expresan que siempre se sienten apurados o presionados por el tiempo (*under time pressure*) aumentó de 24% en 1960 a 38% en 1992 mientras que la proporción de respondientes que casi nunca se sintieron presionados por el tiempo en el mismo período bajó de 27% a 18%. En el estudio del CIS “La percepción de los españoles sobre el tiempo” Citado en Moruno (2018) en 1992 solo el 46% de los entrevistados respondía que le faltaba tiempo. En 2012 el 60%, cifra que aumenta hasta el 78% en el caso de las mujeres que tienen entre 18 y 34 años. Según la Encuesta Europea sobre calidad de vida 2016, el porcentaje de españoles con bajos ingresos que declaran dificultades para cumplir con las tareas familiares a causa del trabajo ha pasado de suponer el 31% en 2007 al 56% en 2016, y en la UE28 ha pasado del 31% al 46%. No se han encontrado mediciones similares a nivel nacional.

Según Rosa (2013) esto podría parecer a priori paradójico ya que por un lado, los parámetros objetivos muestran que las personas cada vez tienen mayor tiempo libre, pero subjetivamente expresan una mayor presión y una mayor sensación de no tener tiempo. Cabe preguntarse entonces cuáles son los mecanismos sociales y laborales por los cuales esto sucede.

Asimismo, existe un consenso entre los investigadores que el bienestar individual no está determinado solo por las tasas de ingreso o consumo, sino también por otros acondicionadores. Sen (1999) y Vickery (1977) creen que los ingresos individuales son indicadores limitados insatisfactorios para medir el bienestar individual y la calidad de vida. Estos autores creen que, a pesar de que los ingresos siguen siendo vitales para la vida de las personas, no deben considerarse el instrumento más importante para medir el bienestar.

Los estudios realizados por Vickery (1977), Douthitt (1994), Damián (2003), Ilahi y Nadeem (2000,2001),

Bardasi y Wodon (2006) muestran que el tiempo como recurso es tan importante como el ingreso. A diferencia del ingreso y el consumo y su enfoque de "más mejor", el tiempo es un recurso escaso y más tiempo asignado para el trabajo, productivo o no, significa menos tiempo libre y menos descanso y, por tanto, mayor pobreza de tiempo. (Ribeiro, Marinho, 2012). (Merino, 2010) La pobreza de tiempo impacta en las capacidades y el funcionamiento de las personas coartando las posibilidades de descanso, tiempo libre y cuidado personal impactando así en el bienestar de las personas.

Varios son los artículos a nivel internacional que estudian la pobreza o falta de tiempo objetiva es decir, aquella que es captada por las encuestas de Uso del Tiempo. Vickery (1977), Bardasi y Wodon (2006), Blackden y Wodon (2006), Burchardt (2008), Goodin, et al.(2004), Merino (2010). En el contexto nacional se pueden encontrar los trabajos de Batthyány (2013, 2015).

Asimismo, y como se ha expresado previamente, los cambios en los procesos de trabajo, que se expresan en las Nuevas formas de Organización del trabajo aumentan las demandas para los trabajadores. En relación a estas nuevas demandas es que surgen nuevos riesgos asociados. Estos nuevos riesgos son principalmente psicosociales. Los riesgos psicosociales son definidos como

“las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”. (OIT, 1984)

Un estudio realizado por la European Agency for Safety and Health at Work en 2007 identificó los riesgos emergentes relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre los diez riesgos emergentes identificados se encuentran las jornadas de trabajo prolongadas, la intensificación del trabajo y un desequilibrio entre vida laboral y personal. Todos estos aspectos se encuentran directamente relacionados con una dimensión temporal que se ha mencionado previamente.

Como se ha mencionado en el marco teórico, los “trabajadores de élite” representan una porción muy minoritaria del total de los trabajadores. Sin embargo detentan un símbolo importante de status. Asimismo, ciertos estudios (Schieman, et al, 2006), (Schieman, et al, 2012), (Goodin, R, 2005) destacan que los trabajadores de ocupaciones de alto estatus reportan trabajar jornadas más largas, mayores niveles de estrés y mayores niveles de presión laboral en comparación a otras ocupaciones.

En el presente trabajo se combinan técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas para explorar, a nivel nacional, la relación entre la aceleración social, la pobreza de tiempo y las Nuevas Formas de Organización del trabajo en el contexto de los trabajadores de élite.

Objetivo general de la investigación

El objetivo general de la investigación es explorar los efectos de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo en el uso del tiempo entre los trabajadores de élite de Uruguay.

Objetivos específicos

1. Describir la cantidad de horas de trabajo por parte de distintos grupos de trabajadores y su evolución temporal.
2. Describir la incidencia de la pobreza de tiempo en distintos grupos de trabajadores.
3. Explorar la interacción entre la pobreza de tiempo, el estrato ocupacional y variables demográficas para los trabajadores uruguayos.
4. Conocer las percepciones sobre la gestión del trabajo y del tiempo de trabajo entre un grupo de trabajadores de élite.
5. Comprender cómo los trabajadores de élite gestionan su tiempo de trabajo en relación a las tareas asignadas y qué relación tiene esto las Nuevas Formas de Organización del Trabajo.

Preguntas de investigación

Las preguntas que guían esta investigación son:

¿Cuál es la tendencia en relación a las horas de trabajo en el contexto nacional?

¿Cómo interaccionan el estrato ocupacional y las variables demográficas en relación a la pobreza de tiempo?

¿Qué efectos tienen las Nuevas Formas de Organización del Trabajo en cuanto a la gestión del tiempo de trabajo desde el punto de vista de un grupo de trabajadores de élite?

¿Qué otros efectos tienen las Nuevas Formas de Organización del Trabajo para los trabajadores de élite?

Diseño metodológico

Las reflexiones epistemológicas sobre el conocimiento sociológico son tan clásicas como los postulados de los pioneros de esta ciencia. En palabras de Mardones: “Desde la aparición de las diversas disciplinas que se acogen al sobrenombre del espíritu, humanas o sociales se ha desatado la polémica sobre su estatuto de cientificidad” (Mardones y Ursua, 1982, p. 15)

A pesar de la heterogeneidad de argumentos y reflexiones epistemológicas en las ciencias sociales, se pueden simplificar las diversas posturas en dos grandes paradigmas: “un modelo de explicación según el canon de las ciencias naturales (positivismo) o un modelo diferente donde se acentúa la peculiaridad del objeto socio-histórico, psicológico y el modo de aproximación a él (hermenéutica, fenomenología, dialéctica, lingüística)” (Mardones y Ursua, 1982, p. 34)

Se considera que, en línea con lo expresado por (Bericat, 1998), la separación en compartimentos estancos de los enfoques meramente cuantitativos o cualitativos “limitan seriamente las posibilidades de la ciencia para alcanzar descripciones, cuantificaciones, comprensiones o explicaciones, críticas o legitimaciones, válidas, precisas y fiables de la realidad social” (Bericat, 1998, p.17)

Esta distinción, aunque denunciada como obsoleta, sigue siendo el punto de partida incluso para quienes intentan construir nuevos paradigmas superadores o integradores de los anteriores.

Este trabajo se desarrolla desde un paradigma integrado (Ritzer, 1980) que considera dentro de una misma perspectiva las diferentes dimensiones de la realidad social (micro-macro y objetividad-subjetividad). Este paradigma supone una oportunidad de superar los niveles micro y macro sociológicos, ya que no se considera que ambos niveles sean opuestos; sino que considera al nivel “micro”: “como el plano donde, de situación en situación, el propio nivel “macro” es logrado, realizado y objetivado a través de prácticas, dispositivos e instituciones sin los cuales ciertamente podría ser tenido por existente, mas no estaría en condiciones de volverse visible y descriptible” (Barthe et al., 2017. p. 264).

En el caso del objeto de estudio de este trabajo es importante poder considerar y tener insumos sobre ambos aspectos relacionados al tiempo: por un lado el tiempo que objetivamente se dedica a una tarea (medible a través de encuestas) y por otro lado la experiencia y la vivencia de ese tiempo (estudiado a través del discurso).

Diseño y técnicas

En línea con lo expresado anteriormente y para cumplir con los objetivos propuestos se llevó adelante un diseño mixto que complementa técnicas cuantitativas y cualitativas. Bericat (1998) propone la complementación como un modelo de integración metodológico cuantitativo-cualitativo. Este modelo permite obtener dos imágenes relacionadas sobre el mismo fenómeno, pero que revelan sobre áreas diferentes sobre la realidad social. En este sentido, el solapamiento entre los diferentes métodos es mínimo ya que no se pretende que iluminen sobre el mismo aspecto de la realidad sino que, justamente, complementen la visión general del fenómeno y esto es lo que se busca en el presente trabajo. A continuación se describen las técnicas utilizadas en este trabajo, comenzando con la cuantitativa y siguiendo con la cualitativa.

Técnica cuantitativa

En relación a la técnica cuantitativa, se trabajó en el análisis de fuentes secundarias. Concretamente se trabajó con la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT 2013) y con la Encuesta Continua de Hogares (ECH – 2011-2020), ambas del Instituto Nacional de Estadística (INE). Ambas muestras son representativas de la población total del Uruguay así como de la población trabajadora del Uruguay.

Sobre estas encuestas se trabajó en la construcción de estratos ocupacionales basados en la estratificación propuesta por Hoffman y Portes (2000) y en la construcción y estimación de una línea de pobreza de tiempo siguiendo la propuesta de Buchardt (2008).

Una vez construido el esquema de estratificación mencionado y la línea de pobreza de tiempo y con el objetivo de explorar interacciones entre la pobreza de tiempo y distintas características demográficas de los trabajadores (sexo, edad, tipo de hogar en el que residen) y su pertenencia a estratos ocupacionales se realizó un análisis descriptivo mediante tablas cruzadas y un análisis de datos multivariado a través de un árbol de segmentación (CART).

Estrategia de análisis

En todos los trabajos sobre pobreza de tiempo relevados se presentan distintas metodologías para la medición de la falta, déficit o pobreza de tiempo objetiva. Todos los artículos tienden a concluir como (Merino, 2010) en que aún no existe un marco conceptual único ni una metodología estándar para la medición de la pobreza de tiempo. Los distintos autores definen la pobreza de tiempo distintamente, ya sea en función del tiempo libre (el tiempo restante luego de la realización de todas las tareas esenciales para la

reproducción, el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado) o en función de la carga de trabajo no remunerado.

En este trabajo se decidió aplicar la metodología empleada por Burchardt (2008) para calcular la pobreza de tiempo a la Encuesta de Uso de Tiempo (2013) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta metodología proporciona una medición unidimensional de la pobreza de tiempo y considera la pobreza de tiempo como la falta de tiempo libre una vez que se han llevado a cabo las actividades de trabajo remunerado, trabajo no remunerado y de cuidado personal.

Para esto, se calculó la mediana del tiempo libre (en horas) y se definió un umbral de tiempo libre de 0,60 veces la mediana. Así, quienes se ubican por debajo de este umbral son considerados pobres de tiempo.

Según Burchardt (2008) el umbral del 60% de la mediana es usado comúnmente para el cálculo de la pobreza de ingresos, el equivalente para la pobreza de tiempo es entonces 60% de la mediana de tiempo libre. Una de las fortalezas de este método es que según Merino (2010) un elemento especialmente arbitrario en la medición de la escasez de tiempo es la selección de la línea de pobreza de tiempo. Asimismo, Blackden y Woodon (2001) consideran que para la medición de la pobreza de tiempo es deseable aplicar líneas relativas que estén relacionadas al tiempo destinado a las distintas actividades en determinadas sociedades. El método que se utiliza aquí se alinea con estas sugerencias.

Para el procesamiento de los datos de la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT) 2013 se tomó como referencia principalmente las convenciones del documento ICATUS 2016 (International Classification of Activities for Time-Use Statistics) desarrollado por la División de Estadísticas de las Naciones Unidas así también como los análisis utilizados en “Los Tiempos del Bienestar Social” (Batthyány, et. al. 2015).

Por otro lado, con el objetivo de operacionalizar el concepto de “trabajadores de élite” se construyó un esquema de estratos ocupacionales. Para esto, se adaptó el esquema de estratificación social de Hoffman y Portes (2000) para la EUT y la ECH y así poder describir comportamientos diferenciales de los trabajadores según su ocupación. Este esquema de estratificación tiene como criterios fundamentales “el control de los medios de producción, el control del trabajo de terceros y el control de recursos intelectuales escasos” (Portes, Hoffman, 2000).

Este esquema tiene como criterios fundamentales “el control de los medios de producción, el control del trabajo de terceros y el control de recursos intelectuales escasos” (Portes, Hoffman, 2000, p.10). Incorpora

la tradición marxista ya que basa la clasificación en la posición que los individuos ocupan en el proceso de producción y su participación en la distribución de lo producido (Portes, 1985), pero también incorpora conceptos weberianos de dominación y poder. Asimismo, este enfoque está influido por teorías latinoamericanas de dependencia y marginalidad ya que concibe que "América Latina, se diferencia de las sociedades desarrolladas en que una proporción importante no ha sido incorporada a relaciones de trabajo legalmente reglamentadas, sobreviviendo en la marginalidad" (Portes, Hoffman, 2000, p. 17). Es por este motivo que se consideró esta clasificación como la más apropiada.

Una vez obtenidas la línea de pobreza y la estratificación ocupacional se procedió a realizar un estudio descriptivo-exploratorio mediante tablas de contingencia tanto de la ECH (2011-2020) (en relación a las horas de trabajo) y de la EUT (2013). El objetivo del análisis inicial descriptivo de la EUT también fue obtener una primera aproximación sobre las variables que guarden mayor relación con la pobreza de tiempo y que pudieran introducirse en un modelo multivariado.

Para descubrir interacciones entre la pobreza de tiempo y distintos atributos de los trabajadores (sexo, edad, tipo de hogar y estrato ocupacional) se realizó un análisis de segmentación utilizando el algoritmo CART siendo la variable dependiente la línea de pobreza de tiempo construida. Se utilizó esta técnica ya que la potencia de este algoritmo radica en la detección de interacciones complejas entre variables en relación a una variable dependiente (Escobar, 2007) y además admite que tanto la variable dependiente como las independientes sean nominales. En el apartado sobre análisis se profundiza en los racionales de la elección de esta técnica.

Todo el procesamiento cuantitativo se realizó utilizando el software SPSS y Excel para los gráficos.

Técnica cualitativa

En relación a los aspectos subjetivos vinculados al uso del tiempo de los trabajadores de élite se realizaron 10 entrevistas semi-estructuradas virtuales a asalariados privados de niveles educativos altos pertenecientes a organizaciones que desarrollan actividades profesionales, científicas y técnicas (Sección M - Clasificación Industrial Internacional Uniforme - CIIU Rev 4) en Montevideo. Todos los trabajadores entrevistados pertenecen al estrato "trabajadores de élite" de la estratificación ocupacional elaborada.

Se optó por realizarlas de manera semi-estructurada, con el fin de permitir la emergencia de conceptos y énfasis que los entrevistados consideraran relevantes. Las entrevistas permiten el acceso al ámbito discursivo, fundamental para el estudio de los significados y sentidos.

En relación a la selección de los entrevistados de las entrevistas se tomó en cuenta que, considerando la naturaleza de la investigación cualitativa no es posible establecer la calidad y validez de la investigación cuantitativa a través de una mentalidad cuantitativa (Beitin, 2012). En este sentido, los entrevistados se seleccionaron teóricamente en base a que pudieran dar la información más comprehensiva del fenómeno (Beitin, 2012).

Siguiendo la categorización de Scribano (2008) sobre decisiones muestrales la forma en la que se seleccionó a los entrevistados fue del “caso típico”. Es decir que se construyeron los rasgos necesarios que los entrevistados debieran de tener y luego se los seleccionó en base a estas características. En este caso los entrevistables deberían ser trabajadores montevideanos universitarios que trabajaran a tiempo completo en organizaciones que desarrollan actividades profesionales, científicas y técnicas (Sección M - Clasificación Industrial Internacional Uniforme - CIIU Rev 4).

En total se realizaron 10 entrevistas. Las entrevistas fueron llevadas adelante entre setiembre y diciembre de 2020 de manera virtual dada la contingencia de la emergencia sanitaria. Posterior a la entrevista se les envió un cuestionario con variables demográficas y vinculadas al trabajo de interés para que los entrevistados respondieran, este cuestionario se encuentra disponible en el anexo 4.

Reclutamiento de entrevistados

Para poder reclutar a participantes que cumplieran con las características anteriormente descritas y poder así obtener heterogeneidad entre los entrevistados se realizó una breve encuesta en redes sociales en forma de chat usando la aplicación Typeform. La encuesta en forma chat permite aumentar significativamente la tasa de respuesta y reducir la probabilidad de que el respondente abandone la encuesta. La misma contenía preguntas de clasificación para filtrar el público objetivo. En el anexo 2 se puede encontrar el cuestionario utilizado.

Para reclutar a los respondentes se creó una página en Facebook para realizar publicidad en Facebook e Instagram. Se segmentó la publicidad utilizando las herramientas de Facebook ads para dirigir el anuncio a trabajadores de Montevideo, universitarios. La inversión total inicial en publicidad fue de \$1900 y se obtuvo 73 respuestas. De estas 70 respuestas, 36 personas aceptaron, en principio, a participar de la entrevista en forma virtual. En el anexo 4 se puede observar el anuncio utilizado.

Además del anuncio publicitado también se buscó contactos referidos a través de conocidos. De esta manera se pudo entrevistar a dos trabajadoras de una importante consultora multinacional: una gerente senior del área de selección de personal y una trabajadora senior de la misma empresa del área de impuestos.

Mediante referidos también se pudo entrevistar a un trabajador creativo de un agencia de publicidad y a un trabajador de una persona pública no estatal. En el anexo 1 se puede observar la muestra de entrevistados final y las características relevadas.

Estrategia de análisis

Para la estrategia de análisis cualitativa se siguió principalmente el planteo de Gibbs (2007). Las entrevistas fueron grabadas con el permiso de los participantes y posteriormente fueron desgrabadas². Una vez desgrabadas se prosiguió a la anonimización, es decir a eliminar todas las referencias que puedan dar indicios sobre la identidad del entrevistado y a la corrección ortográfica. Una vez preparados los datos a analizar se continuó con el proceso de codificación utilizando el software MaxQDA.

El objetivo de codificar el texto “es una manera de indexar o categorizar el texto para establecer un marco de ideas temáticas sobre él” (Gibbs, 2007, p.64). Se realizó una codificación temática incorporando una metodología mixta tanto “guiada por conceptos” como “guiada por los datos”. Es decir que se crearon códigos a priori en base a ciertos conceptos teóricos como “flexibilidad”, “aceleración”, “balance vida privada/laboral”, entre otros y se incorporaron códigos guiados por los datos que permitieron comprender los emergentes, utilizando el lenguaje de los actores.

Realizado esto se buscó a través del análisis de contenido en el discurso de los entrevistados las justificaciones y explicaciones de sus vivencias que dieran luz sobre y se vincularan con los aspectos teóricos planteados anteriormente.

Calidad

En relación a la calidad del análisis, se aplicó una constante vigilancia epistemológica (Bourdieu, 2002) que consistió en “una ruptura con las prenociones del sentido común por el hecho de que el descubrimiento científico no se reduce nunca a una simple lectura de lo real, sino a romper con lo real y con las configuraciones que este propone a la percepción.” (Batthyány, et al, 2011, p. 15).

También se estableció un claro criterio de selección para los entrevistables (muestreo por juicio) mediante un cuestionario para asegurarse que pertenecieran efectivamente al segmento a analizar (trabajadores de élite).

² En el anexo 5 se encuentran disponibles la totalidad de las entrevistas realizadas desgrabadas
MATÍAS MEIZOSO 4.652.552-1

Finalmente, es importante mencionar que se estableció una clara práctica ética (Gibbs, 2007) en donde a los entrevistados se les pidió un consentimiento informado oral en donde se les explicó el alcance de la investigación, su marco y el fin de la información que otorgarían. Asimismo, se garantizó el anonimato en la transcripción del discurso.

Resultados y análisis

Estratos ocupacionales en Uruguay

Para poder observar tendencias diferenciales en cuanto a la incidencia de la pobreza de tiempo entre los distintos estratos ocupacionales y para operacionalizar el concepto de trabajadores de élite se siguió el esquema realizado por Portes y Hoffman (2000) y se adaptó a la ECH.

Esta estratificación se construyó utilizando las variables: **categoría de la ocupación, tareas que realiza, tamaño de la empresa, nivel educativo del trabajador y aporte a la caja de jubilaciones**. En el caso de las variables que refieren al lugar del trabajo, se tomó como referencia el trabajo que proporciona mayores ingresos. Una vez construidas las categorías en la ECH 2013, se realizaron varios cruces (por nivel educativo, nivel socioeconómico del hogar e ingresos) para comprobar que las variables estuvieran correctamente construidas.

Siguiendo el esquema de Portes y Hoffman (2000) se obtuvo seis estratos:

Empresarios: propietarios de las empresas grandes y medianas (siguiendo las recomendaciones de los autores se consideró como empresas medianas y grandes a aquellas que tienen más de cinco empleados). Este estrato en 2013³ conforma el 1,7% de la población ocupada mayor de 18 años.

Trabajadores de élite: gerentes de empresas grandes y medianas, miembros del poder ejecutivo y personal directivo de la administración pública y profesionales que trabajan en la administración pública o empresas medianas y grandes. (6,3%)

Pequeños empresarios: propietarios de empresas chicas (con menos de 5 empleados) o profesionales independientes. (6,7%).

³ Se toma el año 2013 como referencia ya que la última edición de la Encuesta de Uso de Tiempo es de 2013
MATÍAS MEIZOSO 4.652.552-1

Asalariados formales no manuales: asalariados privados o públicos que son empleados de oficina, técnicos de nivel medio o profesionales (que trabajan en empresas menores a 5 personas) y realizan aportes a la seguridad social. Este estrato conforma el 33,6% de la población ocupada mayor de 18 años.

Asalariados formales manual: son los asalariados especializados y no especializados que realizan tareas no calificadas o manuales y realizan aportes a la seguridad social. (29,2%)

Finalmente, el estrato de **trabajadores informales** está compuesto por los asalariados que no aportan a la seguridad social y realizan tareas manuales, son empleados de oficina o trabajadores no calificados. Los trabajadores no remunerados del hogar también forman parte de esta categoría. (21,8%)

Se presenta a continuación la distribución de estratos en la ECH 2013 y en la EUT 2013, se observa que el peso de los estratos es muy similar en la sub muestra de la EUT 2013 con respecto a la ECH 2013.

Tabla 1. Composición de estratos de la población ocupada mayor a 18 años según el esquema de Hoffman y Portes (2000), ECH 2013, EUT 2013.

	ECH 2013	EUT 2013
Empresarios	1.7%	1.9%
Trabajadores de elite	6.3%	5.9%
Pequeños empresarios	6.7%	7.1%
Asalariados formales no manuales	33.6%	33.7%
Asalariados formales manual	29.2%	27.8%
Trabajadores informales	21.8%	22.9%
Sin clasificar	0.9%	0.8%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2013, INE/EUT 2013, INE

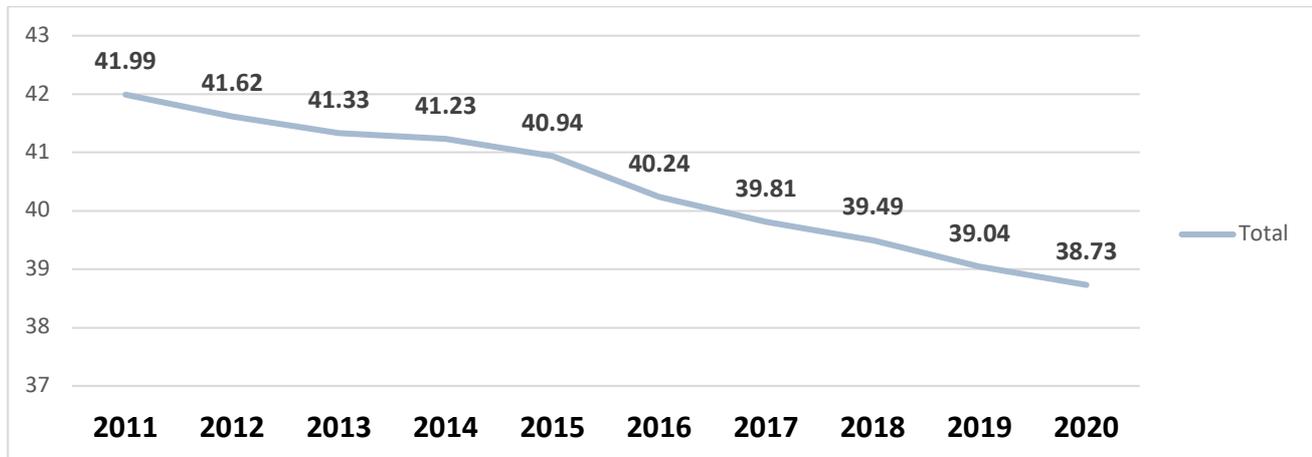
Análisis descriptivo-exploratorio de horas de trabajo remunerado

Previo a analizar la incidencia pobreza de tiempo se comenzará por describir las variaciones en las horas de trabajo semanales en el período 2011-2020 en base a la ECH.

Analizando el período entre 2011 y 2020 y considerando la media de horas trabajadas en la ocupación principal, secundaria y en el hogar vinculadas al trabajo remunerado, se observa una disminución de 3 horas y 16 minutos semanales de trabajo, lo que representa una disminución del 7.8%. En este sentido,

Uruguay sigue la tendencia mundial de reducción de cantidad de horas trabajadas semanalmente (Huberman & Minns, 2007 y PWT 9.1, 2019)

Gráfico 1. Cantidad de horas trabajadas semanalmente de 2011 a 2020.



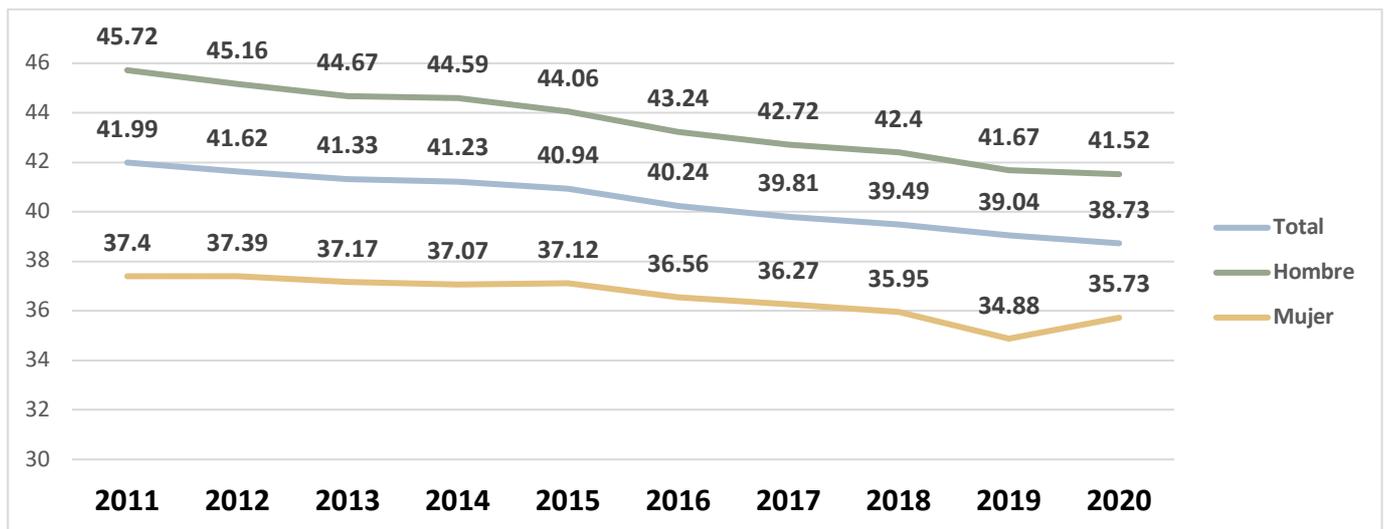
Fuente: Elaboración propia en base a ECH, INE

Sin embargo, esta disminución de horas semanales no se distribuye de manera homogénea por sexo, edad o nivel educativo. Si se observa la evolución por sexo, se obtiene que los hombres disminuyeron desde 2011 sus horas semanales de trabajo en 4.20 horas, mientras que las mujeres lo han hecho solamente en 2.67 horas. Para los hombres, esto representa una disminución del 9.2% mientras que para las mujeres esta disminución es del 4.5%

En este sentido, se destaca que, en los últimos cincuenta años el proceso de modernización ha llevado en Uruguay (como en el resto del mundo occidental) a una progresiva incorporación de la mujer en el mundo del trabajo (Batthyány, et, al. 2015).

Como se puede ver, desde 2011 a 2020, la reducción en las horas de trabajo remunerado es menor para las mujeres que para los hombres. Este dato es importante porque la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado “tuvo como resultado la intensificación de su dedicación al tiempo de trabajo total (carga global de trabajo)” (Batthyány, et, al. 2015, p. 144) impactando en su capacidad de ocio y cuidados personales. Como se observa más adelante, esto tiene un impacto directo en los indicadores de pobreza de tiempo para las mujeres.

Gráfico 2. Cantidad de horas trabajadas semanalmente de 2011 a 2020 según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a ECH, INE

Al observar las diferencias en el promedio de horas semanales de trabajo por nivel educativo se obtiene que, en 2020, las medias mayores de trabajo se encuentran para los niveles educativos más altos (universidad completa y posgrado). Los trabajadores con niveles educativos muy altos (posgrado) trabajan 5.8 horas más que el promedio de los trabajadores, este hallazgo se muestra en línea con los estudios mencionados anteriormente: (Schieman, S., et al, 2006), (Schieman, S., et al, 2012), (Goodin, R., 2005) que destacan que los trabajadores de ocupaciones de alto estatus reportan trabajar jornadas más largas. Estos estudios también demuestran que los trabajadores reportan mayores niveles de estrés y mayores niveles de presión laboral en comparación a trabajadores que desarrollan ocupaciones de menor estatus, lo cual se encuentra vinculado -como se ha mencionado en el marco teórico- a las crecientes demandas de las nuevas formas de organización del trabajo (flexibilización horaria, mayor demanda de disponibilidad fuera y dentro del trabajo así como una mayor demanda de todas las habilidades, pero principalmente cognitivas, de los trabajadores). Si bien esto no es posible de observar en los datos de la ECH, en la presente investigación se indagó en estos aspectos (y consecuencias) a través del análisis cualitativo presentado más adelante.

Es importante realizar aquí una aclaración: el concepto de Nuevas Formas de Organización del trabajo podría ser operacionalizado en variables y medible a través de encuestas. En la ECH no se cuenta con las variables para realizar una clasificación de este estilo. Sin embargo, como se ha observado en el marco teórico en América Latina existen “islas de modernidad” (Novick, 2013) en donde conviven distintos aspectos de modernización de la organización del trabajo. En este sentido la incidencia de las nuevas formas de organización de trabajo es desigual por sectores y tamaños de empresa, siendo mayor la incidencia para los sectores productores de conocimiento y de tecnología, así como para las empresas grandes. En este sentido, el 53% de los trabajadores de nivel educativo universitario trabajan en empresas de más de 50

empleados y 67% de los trabajadores de nivel educativo posgrado trabajan en este tipo de empresas, en comparación a un 18% de los trabajadores de nivel educativo primaria y un 37% para el total de los trabajadores en Uruguay (ECH, 2020).

Incidencia de la pobreza de tiempo

Como se mencionó al inicio del trabajo el bienestar individual no está determinado solo por las tasas de ingreso o consumo, sino también por otros acondicionadores. Sen (1999) y Vickery (1977) identifican a los ingresos individuales como indicadores limitados para medir el bienestar individual y la calidad de vida. Estos autores creen que, a pesar de que los ingresos siguen siendo vitales para la vida de las personas, no deben considerarse el instrumento más importante para medir el bienestar.

En este sentido, a nivel local la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT) 2013 permite identificar el tiempo dedicado a las actividades de la vida cotidiana (trabajo remunerado y no remunerado, cuidado personal y ocio). Siguiendo la metodología utilizada en este trabajo para la construcción de la línea de pobreza de tiempo y descrita en el apartado metodológico se obtiene que la incidencia de la pobreza de tiempo es del 31.9% para el total de la población uruguaya mayor de 18 años, es decir que, aproximadamente 3 de cada 10 uruguayos sufre pobreza de tiempo.

Asimismo, se observa que el alcance de la pobreza de tiempo, como en todos los estudios previamente mencionados, es desigual según sexo (28,77% para los varones vs 34,7% para las mujeres). Aspecto que se explica principalmente por la carga de trabajo no remunerado la cual recae principalmente en las mujeres.

Los trabajadores y la pobreza de tiempo

¿Qué sucede si se observa a los trabajadores? De manera esperada, la pobreza de tiempo es mayor entre los ocupados mayores de 18 años en comparación a la población total (40,6% vs 31,96%). Asimismo, la brecha de pobreza de tiempo entre hombres y mujeres aumenta para los trabajadores. Esta brecha se ubica en un 6% para la población total y en un 12% para los ocupados.

Como se ha mencionado, aquí se puede observar cómo el incorporarse al mundo del trabajo resulta para las mujeres en una mayor pérdida de tiempo libre en comparación a los hombres. La condición de ser trabajadora, incluso aunque las mujeres dediquen menor tiempo al trabajo remunerado, aumenta más las probabilidades de ser pobre de tiempo en comparación a los hombres.

En relación a esto, en el análisis cualitativo se observará cómo las mujeres valoran más la flexibilidad laboral horaria en comparación a los hombres lo que se encuentra vinculado a las demandas que deben afrontar en relación a la desigual distribución del tiempo de trabajo no remunerado.

Tabla 3. Incidencia de la pobreza de tiempo según sexo Población mayor de 18 años

		% de pobres de tiempo
Ocupados	Hombre	35.3%
	Mujer	47.3%
	Total	40.6%
Población total mayor de 18	Hombre	28.7%
	Mujer	34.7%
	Total	31.9%

Fuente: Elaboración propia en base a EUT 2013, INE

Entre los diez riesgos psicosociales emergentes en el mundo del trabajo identificados por la OIT (2007) se encuentran varios vinculados al tiempo de trabajo: las jornadas de trabajo prolongadas, la intensificación del trabajo y un desequilibrio entre vida laboral y personal.

Como se observó en el marco teórico y se observará más adelante en el análisis de las entrevistas, las Nuevas Formas de Organización del trabajo impactan justamente en la intensificación de estos riesgos psicosociales intensificando las demandas hacia los trabajadores causando un mayor desequilibrio entre vida laboral y personal. En este sentido, cabe preguntarse si es posible observar desde la medición objetiva del tiempo si los individuos de ocupaciones de alto estatus -donde las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (De la Garza, 2004) están más extendidas- sufren mayor pobreza de tiempo.

Efectivamente, al analizar las diferencias de la incidencia de la pobreza de tiempo por estrato ocupacional siguiendo el esquema de ocupaciones construido para este trabajo es posible observar cómo los trabajadores de las ocupaciones que detentan el mayor estatus son quienes presentan las cifras más altas de pobreza de tiempo. Se observa cómo casi 5 de cada 10 trabajadores de élite sufren pobreza de tiempo, es decir que pertenecer al segmento de trabajadores de élite aumenta un 10% las probabilidades de sufrir pobreza de tiempo en comparación al promedio de los trabajadores.

Es importante recordar aquí que la pobreza de tiempo impacta en las capacidades y el funcionamiento de las personas coartando las posibilidades de descanso, cuidado personal y tiempo libre impactando así en el bienestar de las personas. (Merino, 2010)

Tabla 4. Pobreza de tiempo por sexo y tramo de edad. (% de pobres de tiempo por segmento)

Estrato ocupacional	% de pobres de tiempo
Trabajadores de elite	47.80%
Pequeños empresarios	38.70%
Asalariados formales no manuales	42.70%
Asalariados formales manual	37.50%
Trabajadores informales	30.90%
Total	38.40%

Fuente: elaboración propia en base a EUT 2013, INE.

Si bien por sí solo este hallazgo es revelador sobre la relación entre la pobreza de tiempo y el estrato ocupacional, a continuación se explorará la relación entre el estrato ocupacional y variables sociodemográficas con relación a la pobreza de tiempo.

La interacción de los estratos ocupacionales y variables sociodemográficas en relación a la pobreza de tiempo a través del análisis de segmentación

Como se mencionó en el apartado sobre el diseño de este trabajo, para explorar las diferencias en la incidencia de la pobreza de tiempo entre los trabajadores, se realizó un análisis de segmentación (CART) en donde la variable dicotómica pobreza de tiempo es la dependiente. Como variables independientes, además de incluirse la variable de estrato de ocupacional construida para este trabajo se incorporó la edad, el sexo y el tipo de hogar del entrevistado.

Se seleccionó el algoritmo CART ya que este método es apropiado para descubrir patrones latentes de relaciones entre los datos Ma (2018). A partir de una serie de variables independientes, el algoritmo evalúa todas las variables posibles de división y selecciona las que dan lugar a los grupos binarios más diferentes con respecto a la variable dependiente. Gráficamente esto genera, a partir de un nodo raíz, dos nodos descendientes según la variable independiente que más explique las diferencia en relación a la variable dependiente. Dentro de cada rama, el árbol descendente continúa evaluando las restantes variables independientes para determinar qué variable da lugar a la mejor división. En el momento en que no se puede realizar ninguna otra división, se establece un nodo terminal Ma (2018).

A los efectos del objetivo de este trabajo que es explorar la relación entre variables demográficas (sexo, edad, tipo de hogar y el estrato ocupacional con respecto a la pobreza de tiempo, el algoritmo CART presenta, según Ma (2018) una serie de beneficios frente a los análisis de regresión en lo que hace a la detección de interacciones entre las variables independientes. Esto es un aspecto clave en un análisis exploratorio de este estilo. Por otro lado y, en oposición a los árboles de segmentación CHAID, el método

CART suele producir árboles más complejos y frondosos (Escobar, 2007) que, si bien hacen que la interpretación sea más compleja, permiten develar la complejidad de la interacción entre las variables independientes con respecto a la dependiente. En este sentido, y para profundizar en el análisis de las interacciones entre las variables independientes, al describir los resultados del árbol obtenido se analizarán no solo los nodos terminales, sino también los nodos interiores.

Para el análisis la variable dependiente es la línea de pobreza de tiempo construida y las variables independientes son: el estrato ocupacional, edad (en tramos), sexo y tipo de hogar del entrevistado. La población estudiada son los trabajadores mayores de 18 años en Uruguay. En la EUT (2013) se cuenta con 4209 casos para el análisis.

La selección de estas variables en el modelo se basa en la revisión bibliográfica realizada y mencionada al inicio de trabajo. Para las variables demográficas se tomó como referencia los trabajos de Batthyány, et al. (2015) en el análisis de las encuestas locales de uso del tiempo.

A nivel general, el árbol obtenido clasifica correctamente al 63% de los casos. A continuación se presentan las variables incluidas en el árbol, seguido del análisis de los resultados obtenidos.

Tabla 5. Variables, categorías, y su distribución* incluidas en el Análisis de clasificación (CART).

		%	n
Sexo	Hombre	53.2%	2240
	Mujer	46.8%	1969
	Total	100%	4209
Edad	18 a 29	22.0%	926
	30 a 39	23.7%	996
	40 a 49	21.6%	911
	50 a 64	27.7%	1167
	65 o más	5.0%	209
	Total	100%	4209
Tipo de hogar	Unipersonal	8.7%	365
	Pareja sin hijos	14.8%	625
	Pareja con hijos	45.5%	1915
	Monoparental	12.2%	514
	Extendido	15.3%	645
	Compuesto	1.7%	70
	Otro	1.8%	75
	Total	100%	4209
Estrato	Empresarios	2.0%	84
	Trabajadores de elite	6.1%	255
	Pequeños empresarios	7.8%	326
	Asalariados formales no manual	33.3%	1388
	Asalariados formales manual	26.3%	1099
	Trabajadores informales	24.5%	1021
	Total	100%	4173
Pobreza de tiempo	Sí	41.6%	1749
	No	58.4%	2460
	Total	100%	4209

Fuente: elaboración propia en base a EUT 2013, INE

*Base sin ponderar

Analizando los resultados del modelo de segmentación CART se obtiene que la variable que más discrimina a la población trabajadora en relación a la incidencia de la pobreza de tiempo es la edad. Conformándose así dos nodos principales (1 y 2); el nodo 1 queda conformado por las edades de 30 a 49, grupo para el cual la pobreza de tiempo asciende a 49% y, por otro lado, un grupo conformado por las

edades entre 18 a 29 y de 50 y más, para el cual la pobreza de tiempo es de 39%. Este resultado, era esperable ya que es en estas edades en las cuales las tasas de participación en actividades de trabajo no remunerado como remunerado son altas (Battyhany, et al, 2013)

Ya a partir del segundo nivel se observa cómo la variable de pertenencia al estrato ocupacional cobra protagonismo en la incidencia de la pobreza de tiempo. En este sentido, se puede observar que, para la rama que describe a los ocupados de entre 18 a 29 y 50 o más la variable estrato tiene mayor incidencia en la pobreza de tiempo que el sexo. Este dato es revelador ya que, como se observó anteriormente, las mujeres sufren mayor pobreza de tiempo dada la desigual distribución de tareas no remuneradas (Battyhany, 2013).

En este sentido, la muestra del grupo de entre 18 y 29 y 50 o más queda dividida por la variable estrato ocupacional, lo que resulta en un nodo (5) comprendido por trabajadores informales cuya incidencia de pobreza de tiempo es del 28% y el resto de los trabajadores (que incluye a los trabajadores de elite) grupo para los cuales la incidencia de la pobreza de tiempo es del 39%.

Continuando con en el análisis de esta rama se observa cómo la variable de estrato ocupacional nuevamente aparece como discriminante para el nodo 14 (hogares mono parentales, extendidos, compuestos y pareja sin hijos), aquí se observa que la incidencia de la pobreza de tiempo entre los trabajadores de élite pertenecientes a las categorías etarias ya mencionadas asciende a 49% mientras que para los restantes estratos, esta es de 34%. Nuevamente aquí se identifica que la pertenencia al estrato “trabajador de élite” está relacionado con una mayor probabilidad de sufrir pobreza de tiempo.

Por el otro lado, si se analiza la rama que se desprende del nodo 1 (trabajadores de entre 30 y 49 años) se observa que la variable sexo es la mayor discriminante en cuanto a la incidencia de la pobreza de tiempo. En este sentido, la incidencia de la pobreza para las mujeres ocupadas de entre 30 y 49 años asciende a 55% mientras que para los hombres esta es del 42%. Sin embargo, se observa cómo para estos hombres el estrato ocupacional es la siguiente variable que más discrimina en relación a la incidencia de la pobreza de tiempo. Así es como a partir del nodo 3 (hombres trabajadores de entre 30 a 49) se generan dos nodos: por un lado de trabajadores informales y asalariados formales manuales (nodo 7) para los cuáles la pobreza de tiempo es de 35% y, por otro lado, asalariados no manuales formales, pequeños empresarios, empresarios y trabajadores de elite para los cuales la pobreza de tiempo asciende al 51%.

Nuevamente se observa aquí cómo los trabajadores de élite, en este caso en conjunto con el empresariado y los trabajadores formales manuales, se encuentran en el grupo con mayor incidencia de la pobreza de tiempo. Además, para los hombres, la pertenencia al estrato ocupacional tiene mayor incidencia en la pobreza de tiempo que el tipo de hogar en donde viven.

Al observar la rama de las mujeres ocupadas de entre 30 y 49 años sucede lo opuesto, el tipo de hogar tiene mayor impacto en la incidencia de la pobreza de tiempo que para los hombres ocupados. Nuevamente, observamos como la desigual carga de trabajo no remunerado (Battyhany, 2013) impacta de manera desigual entre varones y mujeres y se traduce en que para las mujeres el hogar cobra mayor relevancia en relación a la probabilidad de ser pobre de tiempo, mientras que para los hombres el estrato ocupacional al que pertenecen cobra relevancia por sobre el hogar.

En línea con lo anterior se observa como, para las mujeres ocupadas de entre 30 a 49 años que pertenecen a hogares con hijos, extendidos o compuestos la pobreza de tiempo asciende a 59% mientras que para mujeres que pertenecen a hogares monoparentales, unipersonales o con pareja sin hijos la pobreza de tiempo es de 47%.

Sin embargo, si se continúa con el análisis de las ramas es posible observar cómo, también para las mujeres, el estrato ocupacional -aunque en menor medida- impacta en la incidencia de la pobreza de tiempo: como se observan en los nodos 19, 20, 21, 22, independientemente del tipo de hogar, las trabajadoras de elite siempre se encuentran en el nodo para el cual la incidencia de la pobreza de tiempo es mayor.

Hasta aquí, se pudo observar en base al análisis de segmentación CART cómo interaccionan las variables, sexo, estrato ocupacional, tipo de hogar y edad en la incidencia de tiempo. Se pudo ver cómo la variable estrato ocupacional tiene un impacto en la pobreza de tiempo y cómo pertenecer al segmento de trabajadores de élite tiene aumenta las probabilidades de sufrir pobreza de tiempo, aunque el impacto sea manera diferencial según la edad y el sexo.

Gráfico 3. Modelo de segmentación CART obtenido

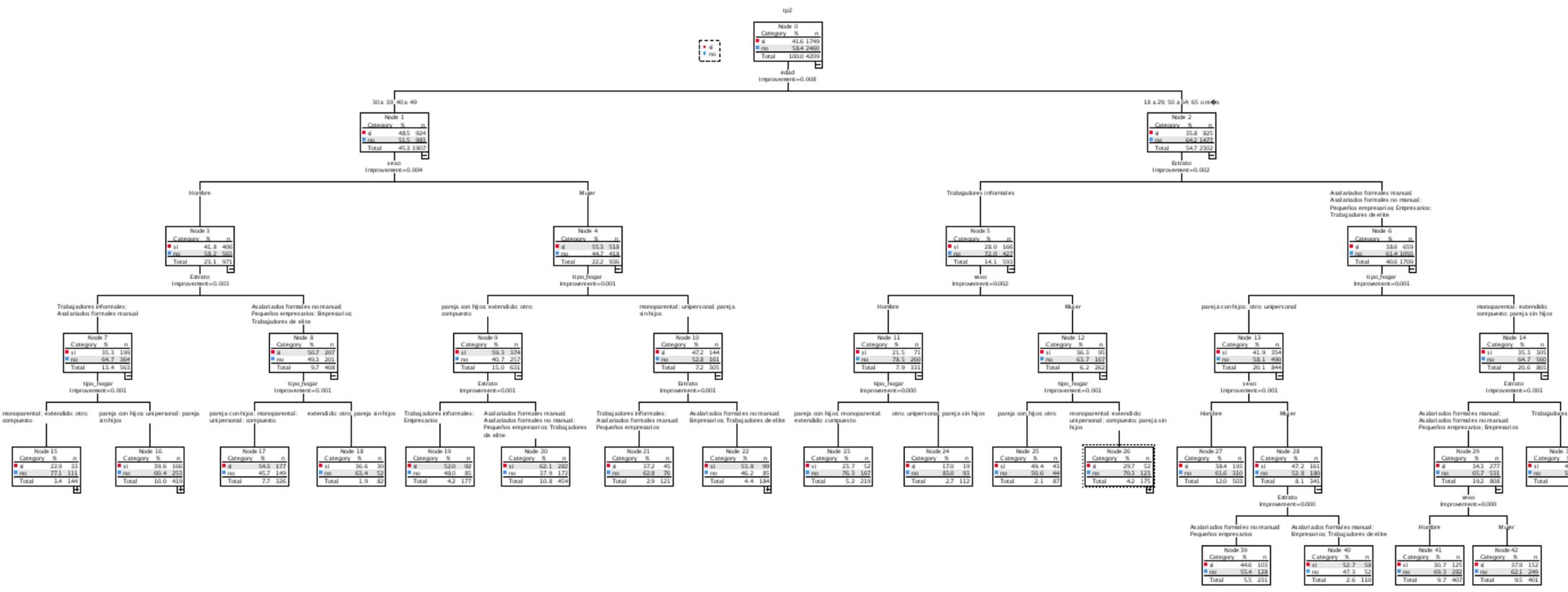


Gráfico 4. Modelo de segmentación CART obtenido (Lado izquierdo)

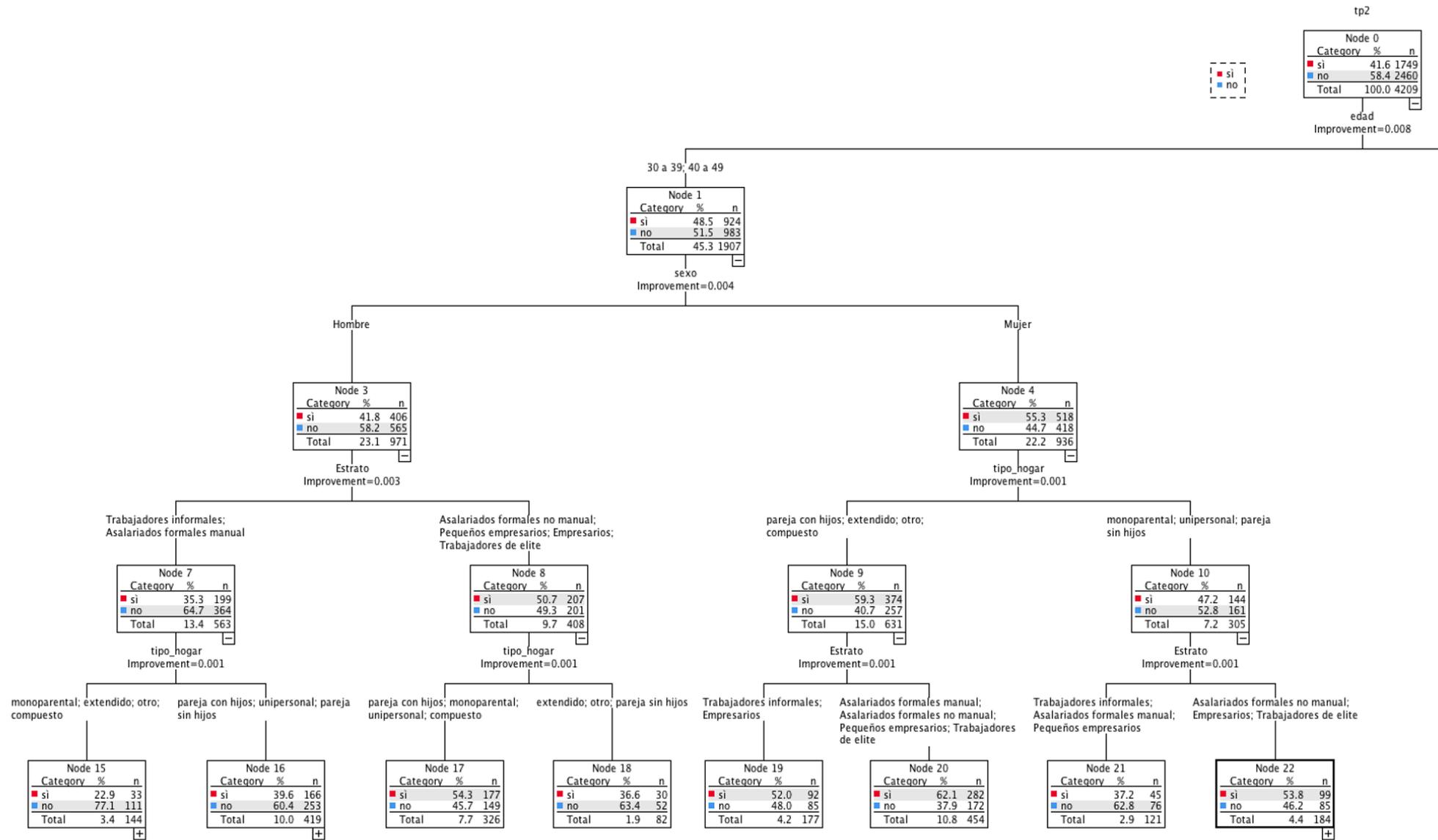
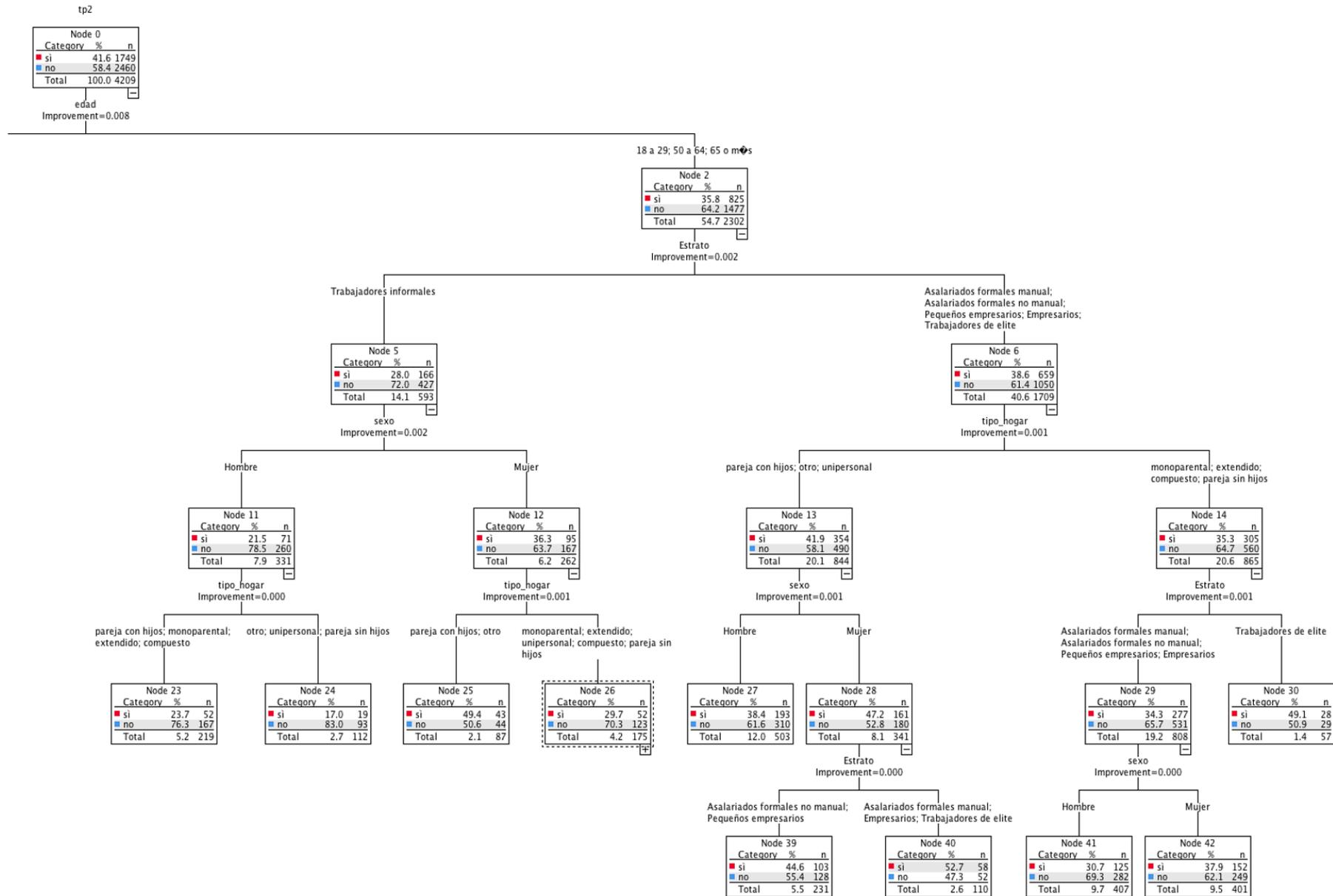


Gráfico 5. Modelo de segmentación CART obtenido (Lado derecho)



Es importante recordar aquí que la pobreza de tiempo impacta en las capacidades y el funcionamiento de las personas coartando las posibilidades de descanso y tiempo libre impactando así en el bienestar de las personas. (Merino, 2010)

¿Qué dice que la pertenencia al segmento “trabajador de elite” aumente la probabilidad de ser pobre de tiempo en relación a la discusión planteada en este trabajo sobre los cambios culturales y las Nuevas Formas de Organización del trabajo?. Como se mencionó en el marco teórico, el estar ocupado es el signo de status de la actualidad, como sugiere Moruno (2018) “cuanto más se valora la sensación de «estar ocupado» como algo positivo (business viene de busy, «ocupado»), más prolifera la necesidad de (re)llenar el tiempo”, la clase ociosa sobre la que Veblen escribió en 1899 ha dejado de existir, o al menos es muy minoritaria.

Moruno (2018) Afirma que

“el tiempo de uno tiene que valer más que el tiempo por el que se les paga a las personas que te liberan de tus tareas cotidianas. Se crea así una nueva capa proletaria invisible que dispone de menos tiempo todavía, pues se lo dedica a la falta de tiempo de otros que pagan para que les saquen a pasear el perro o para que todo esté limpio y a la mano. ¿Por qué unos pueden comprar ese tiempo a otros para que les corten el césped?” (Moruno, 2018, p.54).

Con base a los datos de la EUT 2013 para Uruguay no podríamos afirmar que existe un estrato de trabajadores que disponga de menos tiempo que los estratos de trabajadores más altos. Es decir, sí existe un estrato de trabajadores que dispone de menos tiempo libre, pero este es justamente el estrato de los trabajadores de élite. Es posible que ciertos trabajadores de estratos más bajos se dediquen, como menciona el autor, a realizar las tareas que los trabajadores de elite no quieren o no pueden realizar, pero justamente esto no se traduce en mayor tiempo libre para los trabajadores de élite.

Si bien los “trabajadores de élite” representan una porción muy minoritaria del total de los trabajadores, detentan un símbolo importante de status, su influencia (Sennet, 2008) representa un ideal moral y normativo y trasciende culturalmente las organizaciones en las que estos individuos trabajan. Por tanto es importante estudiar y hacer foco en este segmento del mundo de trabajo para entender cambios culturales y estructurales más profundos.

La mirada cualitativa del fenómeno

Con el objetivo de ahondar en las percepciones sobre la gestión del tiempo por parte de los trabajadores de élite y poder comenzar a explicar los posibles motivos detrás de la alta incidencia de la pobreza de tiempo identificada en este segmento es que se llevaron adelante entrevistas con trabajadores pertenecientes a este segmento. En las mismas se buscó indagar en las percepciones que estos trabajadores de élite tienen sobre la duración de su jornada laboral, así como sus vivencias y experiencias en relación a la gestión del trabajo en sus empresas:

Flexibilidad horaria: ¿para disfrutar? ¿para trabajar más? ¿para disfrutar del trabajo?

Previo a explorar las vivencias y experiencias de los trabajadores de elite entrevistados es importante describir cuáles son los arreglos de horarios que estos trabajadores tienen y cómo se relaciona esto con las Nuevas Formas de Organización del trabajo presentadas en el marco teórico.

Todos son trabajadores a tiempo completo (8 o 9 horas diarias) y todos cuentan con al menos cierta flexibilidad en relación a los horarios de entrada y salida. Sin embargo, se identificaron distintos niveles de autonomía en relación al horario de trabajo: desde entrevistados que afirmaron que no se les especifica un horario concreto de trabajo y así tienen una autonomía horaria total hasta otros cuyo horario es de 9 a 18 con cierta flexibilidad para la hora de entrada y de salida.

Aquí es importante destacar que la situación de pandemia y por tanto de teletrabajo (en el caso de los entrevistados) provocó una mayor flexibilidad con respecto a los horarios. En este aspecto profundizará más adelante en el análisis.

El horario de trabajo flexible se encuentra estrechamente vinculado al trabajo por objetivos característico de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo. En este sentido, el énfasis es mayor en el cumplimiento de objetivos de trabajo que en el cumplimiento estricto de las tareas asignadas dentro de un horario laboral.

En relación a esto, se identifica que los entrevistados siguen distintas estrategias para cumplir con estos objetivos y algunos sienten que “nadie te obliga a cumplir un horario de más horas”, pero de todas maneras deben autogestionarse y organizarse para cumplir con los objetivos que le son trazados.

Un entrevistado expresó que sentía que “nadie se entera de lo que hacés, manejas el día como querés”.

Lo que cabe preguntarse aquí es quiénes son los que sufren las consecuencias de “manejar el día” y lo que implica “manejar el día”: este mismo entrevistado en la encuesta enviada posteriormente declaró haber trabajado 60 horas la semana anterior. Otra entrevistada mencionaba que sentía que no la obligan a “cumplir un horario de ciertas horas” sino que ella es quien se debía administrar los tiempos para cumplir con los objetivos.

Es interesante mostrar a las distintas instancias a las que algunos de los entrevistados – sobre todo los más jóvenes - llegan para cumplir con los objetivos que le son trazados. Estas instancias se relacionan fuertemente con la realización de horas extras y con trabajo en horarios atípicos. Se destaca el énfasis puesto en los objetivos en detrimento del horario de trabajo:

“Que no lo termine de leer hoy y lo voy a terminar de leer mañana. Hay cosas concretas que requieren esfuerzo y hay que hacerlas no importa”

Mujer 28 - Empleada área impuestos consultora multinacional

“Pero a veces si, me pasa que no puedo, que dejo todo para último momento, y me estreso mucho y paso noches sin dormir, y ya fue, es como: voy a hacer esto, voy a hacer este esfuerzo, y me voy a quedar y lo voy a laburar, y lo voy a hacer y voy a llegar y sé que cuando llegue, aunque llegue sin dormir (...) y de mal humor, me voy a sentir bien.”

Varón 25 – Creativo en empresa de publicidad

Otro entrevistado, desarrollador de software para una empresa de servicios turísticos afirma que “es difícil saber cuándo parar”, pero inmediatamente dice “uno le pone más ansiedad a las cosas de las que realmente tienen”. Podemos ver aquí consecuencias de la autogestión; los trabajadores dependen de sí mismos para saber cuándo finalizar con el trabajo.

Se destaca que, al justificarse, suelen, hacer énfasis en que el causante de haberse extendido en el horario de trabajo y de haber continuado trabajando no es la empresa para la que trabajan o la forma en la que está gestionado el trabajo si no que son ellos mismos.

“Quizás si, es el hecho de que ese es un problema mío, el trabajar a deshoras y entonces estar como que todo el día, pero es una incapacidad mía de poder bajar la computadora y decir buena, mañana será otro día, nadie se va a morir y mañana sera otro día, no?”

Varón 45 – Administrador de empresa multinacional de investigación de mercado

¿Cómo es esto posible? Es decir, ¿cómo es posible que los trabajadores no sientan una obligación formal, pero sí una clara obligación moral para cumplir sus objetivos? Y, ¿cómo es posible que los trabajadores declaren que es un problema “suyo” o que “no importan” (las consecuencias) o incluso que, como menciona un entrevistado, se va a sentir “bien” luego de pasar toda la noche sin dormir para llegar con el trabajo?

Lo que se observa es un mecanismo de control del trabajo muy sutil y sofisticado. Estos trabajadores incorporan como propios los objetivos de la empresa, priorizando por sobre el tiempo de cuidados (descanso, ocio, entre otros) el tiempo de trabajo. Estas nuevas formas de control están basadas (Alonso, 2018) en una manipulación de lo simbólico y discursivo.

Con respecto al horario atípico de trabajo también se menciona entre los entrevistados trabajar de madrugada y nuevamente, aquí las justificaciones refieren a que es porque les “queda más cómodo” o porque “no les cuesta nada”.

En este sentido, se destaca que la realización del trabajo en estos horarios tan atípicos fue más común para aquellos trabajadores varones. Como se ha observado anteriormente, la carga de trabajo de trabajo no remunerado es desigual entre varones y mujeres, siendo sobre las mujeres quienes recaen las tareas de cuidado. En línea con esto, en el modelo de segmentación construido se identificó que para el grupo etario de 30 a 49 el efecto de la pertenencia a un tipo de hogar tiene mayor impacto sobre la pobreza de tiempo para las trabajadoras que para los trabajadores para los cuales la pertenencia a un estrato ocupacional cobra relevancia por sobre el tipo de hogar en el que residen.

“En algún momento de mi vida en que estaba más nervioso y me levantaba a la madrugada, de repente me levantaba a la madrugada, me preparaba un mate y...Y arrancaba a hacer pagos a Brasil, que hasta me resultaba cómodo porque el sistema del banco en la madrugada no hay nadie, entonces anda muy rápido. Y me decían: ¡no! ¿Cómo vas a estar en la madrugada laburando? Y bueno, no es que me cueste tanto.”

Varón 45 – Administrador de empresa multinacional de investigación de mercado

“Si, obvio. Además no sé, capaz que lo romantizo un poco particularmente. Pero la imagen de las tres de la mañana, la música que no dice nada, el pucho y la compu, y la ventana abierta y las estrellas y todo ese viaje, yo lo disfruto un montón. Me hace muy feliz, y a veces lo hago hasta por gusto, a veces no tengo nada que entregar e igual me quedo hasta las tres de la mañana laburando en cosas por un tema de que disfruto esa atmósfera, disfruto laburar de madrugada, me gusta mucho la mañana y me gusta mucho la madrugada.”

En esta última cita podemos observar a través de la romantización del trabajo que realiza el empleado de la empresa de publicidad lo que Bauman (1998) ha denominado la valoración estética del trabajo. En la sociedad de consumidores y específicamente para los trabajadores de la supuesta elite, hay un pasaje de una evaluación moral del trabajo durante la modernidad, hacia una evaluación también estética del trabajo (Bauman, 1998). La valoración del gusto y disfrute por el trabajo ha cobrado protagonismo.

Así es como, en la sociedad de consumidores el trabajo también es juzgado por su capacidad de producir experiencias gratificantes. Relacionado con esto es que en esta nueva economía y para los trabajadores que participan de ella, el objetivo no es ya limitar el tiempo de trabajo para incrementar el de ocio sino que se borra (otra) línea divisoria más: el trabajo del hobby, las tareas de producción de las tareas de recreación: el trabajo también es disfrutable (Bauman, 1998) En palabras del autor:

"Un trabajo entretenido es el privilegio más envidiado. Y los afortunados que lo tienen se lanzan de cabeza a las oportunidades de sensaciones fuertes y experiencias emocionantes ofrecidas por esos trabajos. Hoy abundan los "adictos al trabajo" que se esfuerzan sin horario fijo, obsesionados por los desafíos de su tarea durante las 24 horas del día y los siete días de la semana. Y no son esclavos: se cuentan entre la élite de los afortunados y exitosos" (Bauman, 1998, p. 59-60)

Esta puntualización nos permite entender cómo un individuo puede afirmar sentirse "bien" luego de priorizar el trabajo frente al dormir o el cuidado personal.

"Y como me gusta mi laburo también es como... cuando te gusta tu laburo es mucho más fácil que te sientas como responsable de una manera más activa, que te haga algunas veces perder el control y pensar que podés con todo, y no podés con todo."

"Y bueno, ahora se me pasa mucho más rapido, y bueno la forma del trabajo por objetivos. De bueno, tenemos que llegar a esto, y cuando querés acordar te está faltando tiempo y ya se te está pasando y se te pasa rápido."

La aceleración social y la colonización del mundo de la vida privada por el mundo del trabajo

Como ha mencionado a lo largo del trabajo, las llamadas Nuevas Formas de Organización del Trabajo se expresan como tendencias de desestandarización y flexibilidad en lo que hace a la organización del trabajo, lo que se traduce en que el trabajo deje de ser solo una tarea concreta o un conjunto de tareas. El (nuevo) trabajo (Moruno, 2015) no conoce horarios y demanda que los trabajadores mantengan una adaptación constante. Las barreras del mundo de la vida y del mundo del trabajo, para algunos trabajadores, simplemente desaparecen. Es decir, desaparecen, pero por un desborde de la actividad productiva por sobre la reproductiva o recreativa. Hay un desplazamiento del tiempo privado por el tiempo productivo. No se da un híbrido, se da colonización del mundo de la vida privada por el mundo del trabajo.

Los entrevistados destacaron como aspecto positivo de su trabajo -e incluso para algunos es un aspecto motivacional clave- que la organización de su trabajo sea flexible. Los trabajadores entrevistados valoran significativamente que el horario de trabajo contenga flexibilidad, es decir que los horarios de entrada y salida sean flexibles así como que les sea permitido realizar cortes durante la jornada laboral tanto para aspectos como personales (trámites, urgencias familiares, entre otros) o incluso poder realizar “cortes” para recrearse: salir a caminar o hacer deportes. También, para los entrevistados, la flexibilidad de poder combinar ambientes de trabajo entre trabajar desde su casa o desde la oficina es percibido como beneficioso.

Es importante destacar que, si bien, en general todos los entrevistados valoraron la flexibilidad, las mujeres y sobre todo las mujeres que declararon tener hijos a cargo tendieron a realizar un mayor énfasis en la flexibilidad como un aspecto a destacar de su lugar de trabajo. Vinculando esto a las posibilidades que esta flexibilidad les permite para realizar actividades vinculadas al trabajo no remunerado.

“Ay, mira. Tengo mucha flexibilidad y muchos asuntos que pasan afuera que tienen que ver con mi vida personal que son re importantes para mí. Que tiene que ver con la educación de hijos chicos, y yo quiero estar.”

Mujer - 40 años – Gerente RR.HH Empresa financiera

“Me llevo un celular y tengo un celular de la empresa donde chequeo los mails y todo. Y capaz durante todo el fin de semana sé lo que pasa. Pero, pero de nuevo. Priorizo, esto ahora.. o ha pasado de llegar a mi casa y tener que decirle a mi hija necesito espacio que me dejes, mamá tiene que trabajar un rato más. Y ella me entiende y lo hago.”

Mujer - 40 años – Gerente RR.HH Empresa financiera

En esta última cita observamos cómo el mundo del trabajo (remunerado) se mezcla con el mundo de la vida privada y con el trabajo no remunerado. En este caso, la entrevistada afirma que hay veces que debe priorizar, y hay veces que prioriza o debe priorizar el tiempo de trabajo remunerado por sobre el tiempo de las tareas de cuidados, además de estar siempre pendiente de lo que pasa en el trabajo durante el tiempo de descanso.

“Me acuerdo de situaciones, de hecho me acuerdo de una vez que mi hija estaba enferma y yo tenía que seguir trabajando, y estaba con ella y le tomaba a la fiebre y llamaba a candidatos.”

Mujer - 40 años – Gerente RR.HH Empresa financiera

Este punto expresa una de las paradojas de la modernidad tardía (Rosa, 2013) mencionadas al inicio de este trabajo. Por un lado la aceleración técnica (tecnología) permite que un sinnúmero de tareas se realice más rápidamente, lo que debería traducirse en un mayor tiempo libre. Sin embargo, la experiencia subjetiva es completamente la opuesta, la experiencia subjetiva es que el tiempo no alcanza para todo lo que hay que hacer y por tanto se deben realizar tareas a la vez. En este sentido, la trabajadora llega a su casa luego de la jornada laboral y no solo debe seguir trabajando sino que, a la vez, debe cuidar a su hija. Lo que se observa es una de las consecuencias de la aceleración social: la compresión de tareas, acciones y actividades (Rosa, 2013), es decir que en un mismo período de tiempo se realizan una mayor cantidad de tareas. Esto es posible y potenciado por el avance de las tecnologías de la comunicación y la penetración (Sibila, 2013).

En este sentido las tecnologías de la información llevan a estos trabajadores a estar siempre disponibles en todos los ámbitos. Borrándose así las fronteras entre los distintos ámbitos de la vida social. Aquí se pueden observar las consecuencias que (Moruno, 2017) menciona: el trabajo como un continuo inacabable, sin horarios que “obliga al trabajador a mantener una adaptación constante que conlleva mimetizar el proyecto empresarial con las motivaciones colectivas y personales.” (Moruno, 2017 p.71). En este sentido, por momentos el trabajo se torna adictivo, casi irresistible:

“Bueno viste, por eso te digo que ahí es más cosa mía que otra cosa, porque de repente cómo te voy a decir...? es como que, estás sentado en el sillón de tu casa que no sé qué y tenés el mail en el teléfono y te ponés a revisar el teléfono. Y ahí viste te enganchas de nuevo”

Varón 45 – Administrador de empresa multinacional de investigación de mercado

La ilusión de la flexibilidad, la autonomía y el compromiso con la empresa

Hasta aquí se ha observado cómo la flexibilidad horaria e incluso también en relación a la organización del trabajo es percibida como beneficiosa por parte de los empleados, pero también se han analizado varias de las consecuencias en términos de uso del tiempo y colonización del mundo de la vida privada por el mundo del trabajo que esta trae consigo.

Si bien los trabajadores parecen valorar la flexibilidad e incluso la interpretan como unos de los motivos de satisfacción y motivación laboral es importante reflexionar sobre los efectos que esta flexibilización tiene en lo que hace al compromiso de los trabajadores con la empresa.

Como se mencionó anteriormente, varios de los trabajadores entrevistados suelen cumplir con demandas o trabajar fuera de su horario de trabajo para cumplir con los objetivos, sin interpretar esto como una demanda clara por parte de la empresa para la que trabajan:

“No, no. Lo que te decía era que no es que nos obliguen a hacer en las zafras un determinado horario más extenso, sino que cada uno más o menos se haga cargo..”

Mujer 28 - Empleada área impuestos consultora multinacional

Sin embargo, cuando en esta misma entrevista se indaga con respecto a la administración del trabajo en lo que la entrevistada llama las “épocas de zafra”, ella misma dice que “las 8 horas en zafra no existen lógicamente, siempre trabajo más que 8 horas.” Pero que, sin embargo, ella se administraba “bien” refiriéndose a que es consciente de cuántas horas tiene que trabajar para poder cumplir con el objetivo (no con su horario de trabajo pues el énfasis está en el objetivo).

“Creo que me administro bien, o sea, nunca me pasó de no llegar a un vencimiento”

Mujer 28 - Empleada área impuestos consultora multinacional

Administrarse bien significa entonces cumplir con el objetivo, no administrar bien los tiempos privados en equilibrio con el tiempo de trabajo.

Cuando se indaga en cómo se siente al respecto indica que siente que está acostumbrada pero que no es que sea “un sacrificio sin recompensa” si no que luego la empresa es flexible con ella: es decir que si algún día tiene que faltar al trabajo o retirarse antes la firma es permisiva y flexible con ella. Entiende que la relación que tiene con la firma es de “confianza”.

Aquí es donde la flexibilidad ofrecida por este tipo de empresas y altamente valorada para los trabajadores, se vuelve contra ellos. Esta flexibilidad ofrecida dista de ser inocente; una gerente de RR.HH entrevistada lo expresó abiertamente. Para ella, los nuevos estilos de liderazgo flexibles “suman mucho” porque son valorados por los empleados y en definitiva lo que genera un mayor compromiso con las responsabilidades y tareas que deben ser cumplidas:

“Aunque yo después me voy a sentir mucho más responsable de terminar con mis tareas, y de cumplir con lo que tenía pautado, lo que tenía que hacer. Esto lo que ha llevado también es a un cambio de estilo de liderazgo o de estilo de conducción.”

Mujer – 59 - Gerente de RR.HH Empresa Consultora multinacional

“Me mato en abril y septiembre, pero yo se que la firma luego es flexible, o sea lo que decía hoy. Si nos organizamos en el trabajo y yo me quiero ir 3, 4 semanas de licencia. Y bueno capaz que me las dan. Sin embargo en otro trabajo te dicen, no, 3 semanas no puedes, viste que puede pasar”

Mujer 28 - Empleada área impuestos consultora multinacional

Como ya se mencionó, aquí podemos observar una forma de control sofisticada: dada la flexibilidad otorgada los trabajadores se sienten más responsables para con la empresa, en este sentido observamos como la flexibilidad no los libera de las restricciones del mundo del trabajo. Relacionado a este punto y a los mecanismos de control es interesante analizar cómo la autonomía otorgada a los trabajadores opera como un mecanismo de responsabilización.

Como se mencionó en el marco teórico, las nuevas formas de organización del trabajo se caracterizan por una mayor participación de los trabajadores en los procesos y gestión del trabajo así como un involucramiento mayor de los trabajadores en los procesos de innovación ampliándose la injerencia de los trabajadores en sus propios procesos de trabajo.

A través de las entrevistas se puede ver que la flexibilidad en el trabajo viene de la mano de un aumento de la autonomía para los trabajadores. Como se ha enfatizado, muchas veces son los trabajadores los que deben gestionar su tiempo de trabajo. Incluso en algunos casos son ellos mismos quienes fijan sus propios objetivos de trabajo.

“Porque si bien yo tengo bastante autonomía en mi trabajo, cuando arranco mi jornada no tengo a mi supervisor ahí directamente todo el tiempo. Sino que yo sé lo que tengo que hacer, sé hoy a que tengo que llegar, qué objetivos tengo planteados para hoy.”

Mi horario es de 09:30 a 18:30, y yo en ese tiempo tengo que tratar de cumplir con todos mis deberes, si no los puedo cumplir por cualquiera sea la razón, y tengo que quedarme laburando toda la noche, bueno problema mio.

Varón 25 – Creativo en empresa de publicidad

En esta autogestión del tiempo es que sucede que los trabajadores se responsabilizan aún más por las tareas que deben cumplir. Incurriendo así en trabajo en horarios atípicos o en largas jornadas.

Lo que se observa es un peso muy importante de las habilidades y competencias de (auto) gestión y (auto) control. Aquí es cuando las nuevas formas de gestión del trabajo muestran su lado más perverso: dejando a los trabajadores en cierta manera “solos” e individualizados frente a la tarea que se les asignada (o se auto asignan). Desde el punto de vista de los gerentes es una manera mucho más eficiente de “liderar”:

“Entonces, en definitiva, entonces yo lo que digo es liderar a través de objetivos y resultados. Si tú lo haces a las cinco de la tarde, a las diez de la noche, a las cuatro de la mañana en tu casa, en la cama, en pijama, no me importa. El tema es que el cliente no se queje, si el cliente está satisfecho y llegamos a los resultados en tiempo y forma, ya está. ¿Se entiende?”

Mujer – 59 - Gerente de RR.HH Empresa Consultora Multinacional

En este caso observamos cómo la gerente se libera de la responsabilidad de la gestión del trabajo del otro, lo cual es una característica según Sennet (2008) del trabajo en este tipo de organizaciones: “En esas condiciones, la gente está realmente sola, abandonada a sus propios recursos para responder de la mejor manera posible a los objetivos, las órdenes y las evaluaciones de rendimiento del centro.” (Sennet, 2008, p.56). Esta “exaltación de la autogestión” (Sennet, 2008) esconde que la empresa se deslinda de pensar críticamente sobre sus responsabilidades frente a quienes tiene bajo control. En este sentido lo que se observa es un claro “imperativo de autonomía” (Rosa, et al. 2020), es decir una autonomía impuesta “desde arriba” que los propios individuos a través de los mecanismos de gestión perciben como propia.

Además, en un contexto de aceleración social y por tanto de aumento de las demandas esta autonomía impuesta genera “sujetos culposos” (Rosa, 2014) que por más que lo intenten no siempre pueden cumplir con todas las demandas que enfrentan, como tampoco pueden despegarse del trabajo ya que ellos son los responsables de que “el cliente esté satisfecho” y se “llegue a los resultados en tiempo y forma” .

“Es como un loop, es sin fin. O sea siempre vas a tener trabajo para atrás. Porque siempre se te va a sumar trabajo, ese es el problema.”

Mujer, 36 años, supervisora de centro de atención al cliente

*“Y nada, a veces te supera un poco, no? Que no te dan los tiempos, que también yo muchas veces hago la **mea culpa** de tener que dejar más tareas en los asistentes, para sacarmelas de arriba dejar que la hagan los asistentes. Para no sobrecargarme, y después también con el ánimo de apoyar al gerente capaz le dedicas más horas, o te involucras en más cosas que capaz podría hacer el gerente directamente, y ahí todo va sumando, va sumando y de repente se acerca el vencimiento y ves que no vas llegando y ahí aumenta el sentimiento de crisis. Pero me pasa todos los años lo mismo, ya aprendí a lidiar con eso”*

Mujer 28 - Empleada área impuestos consultora multinacional

Esta exaltación de la autogestión se encuentra presente ya desde el reclutamiento y los procesos de selección. Lo que se busca es que los candidatos tengan “la potencialidad de la autogestión”. Si bien en un inicio pueden no ser completamente autónomos incluso una empresa entrevistada ofrece “guías”, “acompañamiento”, un “programa de coaching” en donde al nuevo trabajador se lo “acompaña” para desarrollar este aspecto de su personalidad.

Aquí se observa cómo estos valores morales que organizan a la empresa son inculcados y esperados por parte de los individuos que emplean. En este sentido se observa cómo se mimetiza el proyecto empresarial con las motivaciones colectivas y personales (Alonso, 2018).

Además, esta exaltación de la autogestión y de la personalidad del trabajador es algo característico de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo: estas aumentan las demandas de habilidades o “competencias” (De la Garza, 2004) para los trabajadores. No solo se demanda la fuerza (músculo o conocimiento) si no que se demanda “todo” de los individuos: su capacidad de innovación, de creación, sus habilidades subjetivas y sus juicios. Esto ha llevado a lo que se denomina una “subjetivación del trabajo” (Hurtienne, et al, 2014). En donde las presiones ya no son solo por tener cierta calificación o conocimiento si no también por *ser* de cierta manera. La siguiente cita permite ilustrar este punto:

“Pero cuando los evaluamos, cuando son evaluados para entrar, lo que se trata de buscar es que tengan la potencialidad de la autogestión, capaz que no la tienen desarrollada porque la tienen que aprender Y además necesitan guía, ¿si? Es como un acompañamiento, aca tenemos el programa de couch, donde cada persona tiene un couch, ese couch lo acompaña, lo guía, además del jefe”

Mujer – 59 - Gerente de RR.HH Empresa Consultora Multinacional

La incidencia del teletrabajo en un contexto ya flexible

Hasta aquí se han descrito ciertas características de las Nuevas Formas de Organización del trabajo presentes en las organizaciones de los trabajadores de élite entrevistados y la relación que estas tienen con el uso del tiempo en un contexto de aceleración social. ¿Cuál es el impacto del teletrabajo en ello?

Previo a la pandemia la encuesta de 2016 de Usos de TIC (EUTIC – INE) mostraba que el 5.1% de los trabajadores uruguayos, teletrabajaba. Si bien la incidencia del teletrabajo en Uruguay tenía una leve tendencia en aumento: 2,6% en 2010 y 4,8% en 2013, es claro que el ritmo de este aumento se puede considerar bajo.

Una de las primeras medidas tomadas por el gobierno nacional a raíz de la declaración de la Emergencia Sanitaria el 13 de marzo de 2020 fue la imposición del teletrabajo para todas las tareas del Estado que pudieran llevarse a cabo de tal manera. Además, se exhortó a las empresas privadas a implementar teletrabajo.

El impacto fue inmediato: según el instituto de estadística (INE) en abril de 2020 el 19,3% de los trabajadores uruguayos se encontraban en una situación de teletrabajo. En el caso de los trabajadores entrevistados para este trabajo, la gran mayoría se encontraba teletrabajando al momento de la entrevista y quienes no, habían transitado momentos de teletrabajo en la primera etapa de la pandemia.

En relación a esto, es interesante observar – en base a estudios publicados por el Monitor Trabajo de Equipos Consultores durante 2020 y 2021 – cómo las principales desventajas declaradas de los individuos se refieren a la delimitación de la tarea y del trabajo: los individuos declaran que las principales desventajas son aquellas vinculadas a “la extensión desmedida de la jornada laboral” (40%) así como “que no se respeta el derecho a no ser contactado fuera del horario de trabajo” (35%), seguido de “las demandas permanentes de mi empleador o clientes 26%. Estos datos complementan lo expresado por los entrevistados.

El dato de la extensión desmedida de la jornada laboral en conjunto con el porcentaje de teletrabajadores que reporta preocupaciones en torno al derecho a no ser contactado fuera de horario resulta un tanto preocupante considerando que el teletrabajo tiene mayor incidencia -por las características de las ocupaciones- entre los trabajadores de niveles educativos altos y que realizan tareas intelectuales (Equipos, 2020). Como se ha observado en este trabajo, en Uruguay estos trabajadores son quienes presentan mayor pobreza de tiempo.

Podemos observar entonces cómo -al menos al inicio- fue muy difícil para los individuos entrevistados poder definir esta nueva situación: establecer los nuevos límites, normas, pautas y conductas en un contexto ya flexible. En este sentido los trabajadores vieron sus jornadas laborales extendidas, sin saber cuando terminar, también se encontraron siendo contactados (y contactándose) con jefes/colegas/ en horarios “atípicos”.

En palabras de una gerente de RR.HH:

Los niños con clases virtuales y papá y mamá cada uno con su trabajo. Y de repente, la estructura física, edificación del hogar, era como complicada la logística. Entonces ahí se empezó a generar esto de flexibilizar el tiempo de alguna manera ...

Mujer 60 - Gerente de RR.HH – Consultora multinacional

Así, el teletrabajo intensificó y aceleró procesos y formas de organizar el trabajo características de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo. En el discurso de los entrevistados se identifican las dificultades que el teletrabajo causó: el mundo de la vida privada y el mundo laboral ahora convive, finalmente, en el mismo lugar:

“O sea, tuve momentos muy duros, al principio. Tipo en mayo ponele, hubo unos momentos en mayo que dije bo... esto es muy difícil... unos momentos de ansiedad brutal, en los que sentía que era todo el día, estar con la computadora trabajando y no poder pensar en otra cosa, y cuando quería pensar en otra cosa era el pánico de tipo bueno, el virus nos va a matar a mí y a todos.”

Varón, 25 años, creativo en agencia de publicidad

“Y vivo con un compañero de la universidad... dentro de todo tengo esta mesa de estudios y es el mismo lugar donde estudio, se dificulta esa de bueno... tengo una jornada de 8 horas, que es una jornada que se me hace larga, sobre todo por lo que continua de la jornada, que posiblemente son: culmina la jornada, y no es el llegar de la empresa a mi casa a estudiar para facultad. No, cierro lo que estaba haciendo del trabajo, prendo lo que estaba haciendo de facultad, exactamente en el mismo lugar”

Varón 24 años, asistente de selección de personal

Otros entrevistados afirman también haber acertado la hora de descanso o de hecho seguir comiendo en el mismo lugar donde trabajan.

Aquí se puede observar cómo una consecuencia subjetiva-objetiva de la aceleración social (Rosa, 2013) se exagera. El autor identifica la aceleración del ritmo de vida como una de las características salientes de la

modernidad tardía, siendo esta aceleración (Rosa, 2013) la reducción del espacio de tiempo entre que una actividad culmina y otra nueva comienza. Sin duda el teletrabajo ha acelerado esta aceleración, viéndose el mundo de la vida privada invadido por el mundo laboral.

Asimismo, el teletrabajo trajo consigo la finalización de muchas instancias de socialización e interacción tanto formal, pero principalmente informal. Encuentros entre compañeros, almuerzos, recreos, cortes, entre otros. Si bien algunas de estas instancias pueden haber sido reemplazadas por videoconferencias, en el caso de las interacciones más formales (reuniones de trabajo, presentaciones, entre otros), en el caso de las interacciones informales el reemplazo es un poco más dificultoso ya que justamente estas interacciones formaban parte de las normas y reglas implícitas en las conductas del trabajo.

En relación a esto los entrevistados mencionan, como principal punto negativo del teletrabajo el relacionamiento con otros:

“Pero sí, tiene un montón de beneficios la opción de tener teletrabajo, yo me siento muy bien, pero extraño a mis compañeros de oficina porque soy de socializar”

Mujer, 36 años, supervisora de centro de atención al cliente

“Aunque sea la charla de 5 minutos del tiempo, de como te va, si hiciste esa certificación o ya va la tercera que la pierdo. Esas cosas que son más de compartir, que son más de unir, por chat es diferente.

Por conferencia es diferente “

Mujer, 39 años, desarrolladora de software

El teletrabajo y las consecuencias derivadas de su implementación presenta una serie importante de desafíos, por un lado la creciente individualización de las relaciones en general y particularmente del mundo de trabajo, así como la -ahora sí- completa difusa delimitación de espacios y tiempos en conjunto con el acelerado avance tecnológico demanda aún mayores competencias de autogestión, responsabilidad y autonomía para los trabajadores, aumentando también los procesos de individualización del trabajo.

Por otro lado, propone nuevos desafíos en relación al balance entre vida laboral y vida privada y en relación al uso del tiempo y la desigual distribución del trabajo no remunerado entre varones y mujeres. El teletrabajo trae consigo un aumento de los riesgos psicosociales emergentes: jornada de trabajos prolongadas, intensificación del trabajo y desequilibrio entre vida laboral y personal (OIT, 2017) que, como se observó en este trabajo, son ya característicos de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo en el contexto nacional.

Conclusiones

En este trabajo se abordaron los efectos de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo en la pobreza de tiempo entre los trabajadores de élite de Uruguay. Se analizaron las horas de trabajo remunerado trabajadas e indicadores de pobreza de tiempo de distintos estratos ocupacionales para Uruguay. De forma complementaria se trató de comprender las vivencias que los trabajadores de élite tienen sobre la gestión del trabajo y del tiempo que dedican a su trabajo. Se pretendió incorporar conceptos teóricos novedosos como los de la aceleración social (Rosa, 2013) y pobreza de tiempo (Burchardt, 2008) e incorporar métodos mixtos para obtener una imagen completa del fenómeno.

Los hallazgos y reflexiones se presentarán estructurados en relación a los objetivos específicos planteados en la formulación del proyecto. De modo sintético estos se pueden resumir de la siguiente manera: por un lado analizar las horas de trabajo remunerado trabajadas e indicadores de pobreza de tiempo de distintos grupos de trabajadores y por otro lado, conocer y comprender las percepciones que los trabajadores de élite tienen sobre la gestión del trabajo y del tiempo de trabajo de las empresas para las que trabajan. Finalmente, a través de su integración, se buscó dar respuesta al objetivo general: explorar los efectos de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo en el uso del tiempo entre los trabajadores de élite en Uruguay.

En base a los análisis realizados se observó entre 2011 y 2020 una disminución del 8% tiempo de trabajo remunerado para el total de los trabajadores en Uruguay. En este sentido, Uruguay sigue la tendencia mundial de reducción de cantidad de horas trabajadas semanalmente (Huberman & Minns, 2007 y PWT, 2019). Sin embargo, se observó que esta disminución no es homogénea y en cuanto a las diferencias por nivel educativo se obtuvo que los trabajadores con niveles educativos muy altos (posgrado) trabajan 3.12 horas más que el promedio de los trabajadores. Este hallazgo se muestra en línea con estudios internacionales que analizan esta problemática (Schieman, et al 2006), (Schieman, et al 2012), (Goodin, R. 2005).

Para poder ahondar en los efectos de las Nuevas Formas de Organización del trabajo en el uso del tiempo de los trabajadores se construyó una línea de pobreza de tiempo en base los datos de la última Encuesta de Uso del Tiempo disponible (EUT-INE 2013) y, por otro lado, se elaboró un esquema de estratificación ocupacional en base a los trabajos de Portes y Hoffman (2000).

A partir de estos constructos se pudo arribar a los siguientes hallazgos: en relación a los indicadores de pobreza de tiempo se obtuvo que la incidencia de la pobreza de tiempo es del 32,9% para el total de la población uruguaya mayor de 18 años, 40,6% para la población ocupada mayor de 18 años y 47,3% para las mujeres ocupadas mayores de 18 años.

Por otro lado, se observó cómo casi 5 de cada 10 (48%) de los trabajadores de élite en Uruguay sufren pobreza de tiempo, es decir que pertenecer al segmento de trabajadores de élite aumenta un 10% las probabilidades de sufrir pobreza de tiempo en comparación al promedio de los trabajadores. Como se observó, ser pobre de tiempo coarta las posibilidades de descanso, cuidados personales y tiempo libre, impactando así en el bienestar de las personas (Merino, 2010).

En base al análisis de segmentación se observó cómo la variable estrato ocupacional tiene un impacto en la pobreza de tiempo y la pertenencia al segmento de trabajadores de élite aumenta las probabilidades de sufrir pobreza de tiempo, incluso teniendo en cuenta otras variables cómo sexo, edad, y tipo de hogar. Se observó cómo para las edades entre 18 y 29 años y entre 50 o más la variable estrato ocupacional tiene mayor incidencia en la pobreza de tiempo que el sexo, variable clave en el impacto diferencial de la pobreza de tiempo.

Es importante recordar aquí que entre los diez riesgos psicosociales emergentes identificados por la OIT (2007) se encuentran las jornadas de trabajo prolongadas, la intensificación del trabajo y un desequilibrio entre vida laboral y personal. Todos estos aspectos se encuentran directamente relacionados con una dimensión temporal que se ha analizado en este trabajo.

¿Qué dicen los hallazgos cuantitativos en relación a la discusión planteada en este trabajo sobre los cambios culturales, las Nuevas Formas de Organización del Trabajo y los trabajadores de élite? Por un lado, es posible afirmar que confirma varios aspectos teorizados por sociólogos de países “desarrollados” (Rosa, 2013; Bauman, 2009; Sennet, 2003) para el contexto nacional: el ocio ha perdido su relevancia como signo de status también en la sociedad uruguaya.

Por otro lado, en el análisis de las entrevistas se identificaron ciertos aspectos de las Nuevas Formas de Organización de Trabajo que ayudan a explicar cómo es posible que los trabajadores de élite sean — de los estratos ocupacionales analizados — quienes mayor pobreza de tiempo sufren. A continuación se describen los principales hallazgos:

En cuanto a los horarios de trabajo flexibles se observó cómo esta flexibilidad horaria vinculada al trabajo por objetivos, muchas veces resulta en jornadas extendidas por fuera del horario pago para los trabajadores. Se mostró a las distintas estrategias a las que algunos entrevistados recurren para cumplir con los objetivos laborales, priorizando muchas veces el cumplimiento de los objetivos por sobre su horario de descanso, cuidado personal, trabajo no remunerado u ocio.

En esta misma línea, se observó en el discurso cómo las mujeres entrevistadas valoran las posibilidades que el horario flexible les da para poder cumplir con tareas de cuidados. Por un lado, se destaca que las mujeres hicieron un mayor énfasis en las posibilidades de trabajar mientras realizan tareas de cuidados, mientras que los varones declararon en mayor medida poder trabajar más tiempo de corrido en horarios atípicos. Esto último se vincula con la mayor carga de trabajo no remunerado con las que las mujeres deben lidiar (Batthyány, et, al. 2015). Este aspecto tiene su correlato en el análisis de clasificación realizado, en donde se identificó el impacto diferencial entre el tipo de hogar y la pertenencia a un estrato ocupacional entre mujeres y varones en relación a la pobreza de tiempo.

En el trabajo se identificó cómo en sus justificaciones de realización de horas extras o trabajo en horarios atípicos los trabajadores se responsabilizan a sí mismos por incurrir en trabajar fuera del horario “formal”, lo que devela el impacto que las Nuevas Formas de Organización del trabajo tiene en la conformación de trabajadores:

Por un lado, se identificaron aspectos sobre todo entre los más jóvenes (pero no solo) vinculados al avance de la sociedad del consumo (Bauman, 1998) en donde hay un pasaje de una valoración moral del trabajo a una valoración estética donde también se juzga al trabajo por su capacidad de producir experiencias gratificantes. En este sentido el disfrute y el gusto por la realización del trabajo lleva a los trabajadores a sentirse más responsables por su trabajo y a extender sus jornadas laborales.

Por otro lado, se identificó cómo los trabajadores tenían incorporados en sus discursos ciertos mecanismos de control característicos de las Nuevas Formas de Organización del trabajo (Alonso, 2018), (Sennet, 2008), (De la Garza, 2004) vinculados a la exaltación de la autogestión, donde a través del trabajo por objetivos se responsabiliza a los individuos no solo de su propio producto de trabajo sino del proceso y gestión del mismo, produciéndose así “sujetos culposos” (Rosa, 2014). En este sentido, se mostró cómo operan los mecanismos de “imperativos de autonomía” (Rosa, et al., 2020) e incluso cómo las empresas trabajan en el desarrollo de una personalidad de autogestión y esta también es buscada en los procesos de selección.

También se identificó una colonización del mundo de la vida privada por el mundo del trabajo, esto relacionado principalmente al avance, desarrollo e incorporación de tecnologías de la información en los procesos de trabajo y en la vida cotidiana de los trabajadores, que trae, como consecuencia, lo que se ha denominado la aceleración del ritmo de vida (Rosa, 2013). Esto dos aspectos sumados a las características mencionadas anteriormente resultan en que el tiempo de vida privada y el tiempo de trabajo se mimetiza y así no solo los trabajadores están siempre disponibles, contactables y pendientes sino que realizan tareas

del trabajo mientras cuidan a sus hijos o mientras se encuentran “descansando”, fuera del “supuesto” horario laboral.

Finalmente, el teletrabajo y las consecuencias derivadas de su implementación presenta una serie importante de desafíos. Por un lado, la creciente individualización de las relaciones en general, y particularmente del mundo de trabajo; y por otro la total difusa delimitación de espacios y tiempos, que en conjunto con el acelerado avance tecnológico, demanda aún mayores competencias de autogestión y autonomía aumentando las consecuencias negativas de estas para los trabajadores.

Asimismo, el teletrabajo propone más desafíos en relación al balance entre vida laboral y vida privada en relación al uso del tiempo y la desigual distribución del trabajo no remunerado entre varones y mujeres.

Los aspectos, características y consecuencias de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo analizados aquí se conjugan y expresan las presiones a los que los “trabajadores de elite” están expuestos ayudando a explicar cómo es posible que este sea el estrato ocupacional con mayor incidencia de pobreza de tiempo.

Es posible argumentar que los trabajadores analizados en este trabajo se encuentran en una situación de privilegio en la estructura social (y así lo es), sin embargo sus padecimientos son clave para entender el mundo del trabajo contemporáneo ya que estos trabajadores representan un ideal moral y normativo que trasciende a sus organizaciones. Resulta importante considerar estos hallazgos cuando se pretende exportar estos modelos de trabajo a otras ocupaciones, a otro tipo de organizaciones y a otras esferas de la vida.

Finalmente es importante destacar la novedad del enfoque de este trabajo ya que a nivel nacional no se encontraron otros trabajos que indaguen de manera específica en el uso y pobreza de tiempo de los trabajadores. En este sentido, es preciso realizar algunos comentarios en relación a las limitaciones de este trabajo y a posibles futuras investigaciones en esta línea:

Por un lado, la base de datos que se utilizó para los cálculos de la pobreza de tiempo y estratos ocupacionales es de 2013, siendo esta la última encuesta de uso del tiempo disponible para Uruguay. En relación a esto, sería interesante observar cómo el avance e incorporación de tecnologías de la información así como los cambios en el mercado de trabajo (tasas de empleo y desempleo) han impactado en el uso del tiempo de los trabajadores en futuras ediciones de la encuesta. Asimismo, y considerando las implicancias de la aceleración social aquí expresadas sería importante (aunque desafiante metodológicamente) incorporar la posibilidad de captar en las encuestas de uso del tiempo la simultaneidad en la realización de tareas. Finalmente, también es de suma importancia poder seguir ahondando en los impactos de la

pandemia por Covid-19 en la gestión del trabajo y cómo estos se vinculan con el uso del tiempo de los trabajadores y trabajadoras.

Bibliografía

Alonso, Luis Enrique; Fernández-Rodríguez, Carlos Jesús. (2018). Poder y sacrificio. Los nuevos discursos de la empresa. Madrid: Siglo XXI

Barthe; et al. (2017) Sociología pragmática: manual de uso. Papeles de Trabajo, 11 (19), 261-302.

Beitin, B (2012) Interview and Sampling: How Many and Whom en Gubrium, J. F., Holstein, J. A., Marvasti, A. B., & McKinney, K. D. (2012). The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft. SAGE Publications, Inc.,

Batthyány, K, Cabrera, M, et al. (2011). Metodología de la investigación en Ciencias Sociales Montevideo: UCUR

Batthyány, K, et al. (2015). Los tiempos del bienestar social. Montevideo: MIDES

Bauman, Z. (1998) Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Editorial Gedisa

Bauman, Z. (2009). Vida de consumo. Buenos Aires: FCE

Bericat, E. (1998). La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Barcelona: Ariel.

Braverman, H. (1998) Labour and Monopoly Capital. Nueva York: Monthly Review Press.

Bourdieu, P. (2002) El oficio del sociólogo. Buenos Aires: Siglo Veintiuno

Burchardt, T. (2008). Time and income poverty. Londres: LSE (London School of Economics)

Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: FCE

Corbetta, P. (2007) Metodología y técnicas de Investigación social. Madrid: Mc-Graw Hill

De la Garza Toledo, Enrique (2003). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En: De la Garza, E. (coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. FCE: Ciudad de México.

De La Garza Toledo, Enrique (2004). Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina. Medellín: ENS

Escobar, Modesto (2007). El análisis de segmentación técnicas y aplicaciones de los árboles de clasificación. Centro de Investigaciones Sociológicas: Madrid

European Agency for Safety and Health at Work (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Office for Official Publications of the European Communities: Luxemburgo

Equipos Consultores. (Mayo de 2020). El mundo del trabajo no perdona. Recuperado el Julio de 2021, de Equipos Consultores: <https://equipos.com.uy/service/los-teletrabajadores-por-covid19-en-uruguay-y-el-riesgo-de-la-sobrecarga/>

- Gibbs, G (2007) *El análisis de datos en la investigación cualitativa*. Madrid: Morata
- Goodin, R. (2005) *The time-pressure illusion: discretionary time vs. free time*. Publicado en *Social Indicators Research*, Springer (2005) Número 73 p. 43-70
- Hardt, M. Negri. (2002). *Imperio*. Buenos Aires: Paidós.
- Huberman & Minns (2007) – *The times they are not changin’: Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000*. En *Explorations in Economic History*, 44(4):538–567.
- Hurtienne, J, et al (2014) *Time and Work Pressure in Today’s Working World* En (Korunka, C, et al) *The Impact of ICT on Quality of Working Life – Capítulo 5*. Londrés: Springer.
- Lipovetsky, Gilles. (2009). *La era del vacío*. Barcelona: Anagrama
- Ma, Xin (2018). *Using Classification and Regression Trees*. Charlotte: University of Kentucky
- Mardones, J.M.; Ursua, N. (1982) “*Filosofía de las ciencias humanas y sociales. Materiales para una fundamentación científica*” Barcelona, Editorial Fontamars.
- Merino, A. (2010). *La pobreza multidimensional y el tiempo de la mujeres mexicanas*. Cuadernos de Trabado 22, ONU MUJERES.
- Moruno, J. (2015) *La fabrica del emprendedor: Trabajo y política en la empresa-mundo*. Madrid: Akal
- Moruno, J. (2018). *No tengo tiempo, geografías de la precariedad*. Madrid: Akal
- Nión, S. (2016) *Políticas de seguridad y producción en Uruguay. Aceptabilidad del riesgo y la gestión*. En: *Rev. Cienc. Soc.* vol. 28 no.37 Montevideo dic 2015.
- Novick, M. (2003) *La transformación de la Organización del Trabajo*. En: De la Garza, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Ciudad de México: FCE
- Ritzer, G. (1980), *Sociology: A Multiple Paradigm Science*, revised edition, Boston, Allyn and Bacon.
- Rosa, H. (2013). *Social acceleration: a new theory of modernity*. Nueva York: Columbia University Press
- Rosa, H, et al. (2009). *High speed society: social acceleration, power and modernity*, The Pennsylvania University Press
- Rosa, H, et al (2019) *Paradoxes of late modern autonomy imperatives: Reconciling individual claims and institutional demands in everyday practice*. En: *Br J. Sociol.* 2020; 71. Londres: Wiley
- Rosa, H (2014) *From Work-Life to Work-Age Balance? Acceleration, Alienation, and Appropriation at the Workplace* En (Korunka, C, et al) *The Impact of ICT on Quality of Working Life – Capítulo 4*. Londrés: Springer.
- Portes, A. Hoffman, K. (2000). *Las estructuras de clase en América Latina: composición y cambios durante la época neoliberal*. Santiago: Publicación de las Naciones Unidas.

- Schieman, Scott & Whitestone, Yuko & Van Gundy, Karen. (2006). The Nature of Work and the Stress of Higher Status. *Journal of health and social behavior*. 47. 242-57.
- Schieman, Scott & Young, Marisa. (2012). The demands of creative work: Implications for stress in the work–family interface. *Social Science Research*. 39. 246-259.
- Scribano, A. (2008) “El proceso de investigación social cualitativo.” Prometeo libros, Buenos Aires.
- Sennett, R. (2007). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama
- Sennett, R. (2008). La corrosión del carácter. La cultura del nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama
- Sibilia, P. (2013). El hombre pos orgánico. Buenos Aires: FCE
- Tripier, P. (1999) Elementos para una sociología de las herramientas y dispositivos de gestión.
- Prefacio del libro de Frederik Mispelblom (1999). “Un sociólogo frente al movimiento de la calidad”
Traducción: Alicia Calvo y Jorge Walter.
- Ulferts, H. (2013). Acceleration in working life: An empirical test of a sociological framework. Faculty of Psychology, University of Vienna
- Zinn, Jens O. (2006) Recent Developments in Sociology of Risk and Uncertainty. *Forum qualitative social Research*, 7 (1) Art. 30