



Trabajo Final de Grado

Licenciatura de Psicología

Monografía

Repercusiones en los riesgos psicosociales a partir de la implementación de la modalidad de teletrabajo en contexto de pandemia Covid-19

Tutor de TFG: Prof. Tit. Dra. Clara Weisz Kohn

Estudiante: Iván Núñez

C.I: 4.945.353-9

Montevideo, Julio 2022

Índice

Resumen	3
Summary	4
Introducción	5
Capítulo 1	7
1.1 La sociedad hipermoderna en la actualidad	7
1.2 Hipermodernidad, nuevas tecnologías y teletrabajo	9
Capítulo 2	11
2.1 Caracterización del teletrabajo	11
2.2 Efectos de las TIC en el mundo del teletrabajo	12
Capítulo 3	19
3.1 Proceso de transición del trabajo al teletrabajo: repercusiones y riesgos psicosociales	19
3.2 Riesgos psicosociales en el teletrabajo	22
3.3 Riesgos psicosociales respecto de ambiente de trabajo	28
Consideraciones finales	30
Referencias Bibliográficas	34

Resumen

La presente monografía se propone revisar, analizar, y comprender cómo el trabajo ha evolucionado a la modalidad de teletrabajo en el mundo hipermoderno y sus características. Asimismo, se encuadra dentro del contexto de teletrabajo, su relación con las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), y cómo esto repercute en los sujetos generando riesgos psicosociales.

En este sentido, se tuvo en cuenta los modos de vida y de existencia que conforman a los individuos en la actualidad, así como también la subjetividad de los sujetos que teletrabajan, insertos en un contexto de pandemia por el virus SARS CoV - 2 (Covid- 19), decretada en el mundo en el año 2020.

Este trabajo finalmente, se propone reflexionar acerca del impacto del fenómeno teletrabajo en una sociedad hipermoderna, su estrecha relación con las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), y su relación con los distintos repercusiones y riesgos psicosociales que tienen sobre los sujetos que realizan teletrabajo.

Palabras clave: COVID-19; Hipermodernidad; Teletrabajo; TIC; Riesgos psicosociales; Repercusiones psicosociales

Summary

This monograph aims to review, analyze, and understand how work has evolved to the telework modality in the hypermodern world and its characteristics. Likewise, it falls within the context of teleworking, its relationship with Information and Communication Technologies (ICT), and how this affects the subjects generating psychosocial risks.

In this sense, the ways of life and existence that make up individuals today were taken into account, as well as the subjectivity of the subjects who telework, inserted in a context of pandemic by the SARS CoV - 2 virus (Covid - 19), decreed in the world in the year 2020.

Finally, this work proposes to reflect on the impact of the teleworking phenomenon in a hypermodern society, its close relationship with Information and Communication Technologies (ICT), and its relationship with the different repercussions and psychosocial risks that they have on the subjects who perform telecommuting.

Keywords: COVID-19; hypermodernity; Telecommuting; TIC; psychosocial risks; psychosocial repercussions

Introducción

En las últimas décadas, el uso de las TICs ha crecido exponencialmente, utilizándose cada vez más como una herramienta fundamental en el ámbito del trabajo. Esto, permitió un incremento acelerado del Teletrabajo, brindando insumos como la comunicación en tiempo real, para el cumplimiento de objetivos y soluciones.

La crisis mundial que se produjo en el año 2020, a causa de una pandemia producida por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), contribuyó a este crecimiento de la modalidad de Teletrabajo sin que los sujetos estén lo suficientemente preparados, debiendo trasladar el espacio de trabajo a sus hogares, donde transcurre la vida privada, vincular y familiar, y ahora, laboral.

Entre las estrategias sanitarias llevadas a cabo con el objetivo de combatir el virus por COVID-19, se encuentran la cuarentena impuesta por los estados, lo que implicó que la mayoría de las empresas envíen a las personas a realizar el trabajo desde sus hogares, incentivando así al teletrabajo. Esto ha tenido - y sigue teniendo - riesgos y repercusiones a nivel social, económico, psicológico, físico y laboral que conllevan, además consecuencias a corto, mediano, y largo plazo sobre el bienestar de las personas.

En este sentido, resulta importante para este trabajo, pensar y analizar acerca de cómo esto atraviesa la subjetividad de las personas que teletrabajan, en un contexto de emergencia sanitaria en la hipermodernidad, reflexionando entorno a las distintas dimensiones que transversalizan y producen efectos en las distintas subjetividades, tomando en cuenta los riesgos y repercusiones mencionados anteriormente.

En lo que respecta al concepto de hipermodernidad, y el sujeto hipermoderno, se realiza una articulación de diversos autores, que plantean que se vive en un mundo vertiginoso, con una evolución del modo de vida posmoderno, que dio paso a la cultura de lo “híper”, en donde la dimensión del tiempo se ha visto comprometida y acelerada. Esto no le permite a los sujetos administrar el tiempo adecuadamente, porque el objetivo pasa al orden de lo efímero, generando así una sobreexigencia en todas las áreas, incluida el área laboral.

A su vez, se realiza un análisis acerca de cómo la sociedad hipermoderna pasa a ser una sociedad de rendimiento, y de cansancio, lo que se refleja en el contexto laboral, a través de sensaciones de insatisfacción, improductividad, infelicidad, entre otras. Esto, a su vez deriva en muchos casos en la aparición de patologías significativas tales como ansiedad, estrés, desánimo, falta de motivación, que afectan otras áreas de la vida del sujeto, lo que hace a este entramado de riesgos y repercusiones a nivel psicosocial en estos individuos. Además, implica una serie de riesgos

psicosociales para los sujetos que atravesaron este pasaje en el ámbito laboral. Estos riesgos generan cambios a nivel vincular laboral, familiar, y social.

Así mismo, esta sociedad hipermoderna transforma los modos de existencia de las personas, en los cuales se comportan como seres más individualistas, más despersonalizados, donde hay exceso de información, que se ha materializado en el uso desmedido de las TIC, que bombardean a los individuos, acceso y exceso que, con el paso del tiempo son cada vez más vertiginosos.

Por otro lado, se trabajaron autores que plantean que, si bien la hipermodernidad se concibe como un exceso, precisamente de modernidad, sin embargo, convergen con otras miradas al respecto acerca de la visión de la sociedad actual.

En este punto, el crecimiento del uso de las TIC, permitió que la modalidad de trabajo pudiera transicionar al teletrabajo, trasladar tareas del trabajo presencial a esta práctica, así como universalizar al teletrabajo y darle continuidad a la productividad, por parte de las empresas. Es así que se realiza un análisis de cómo esta modalidad se extendió a nivel mundial, como consecuencia del contexto de emergencia sanitaria, en el cual la mayoría de las personas no pudieron elegir otra opción.

Este Trabajo Final de Grado realiza un recorrido por diferentes autores y teorías que permiten pensar el problema tomando diferentes perspectivas, con un enfoque lo más abarcativo e integral posible. En este punto, desde la Psicología (disciplina que convoca a esta producción), es imprescindible pensar e indagar sobre el fenómeno de teletrabajo, en una sociedad hipermoderna, y en las personas que teletrabajan, debido a los impactos en su subjetividad, en el contexto de una pandemia.

Capítulo 1

1.1 La sociedad hipermoderna en la actualidad

Actualmente, el mundo se encuentra en constante transformación, y está caracterizado por una modernidad que ha cambiado en el transcurso de las generaciones y el tiempo, cambios culturales, sociales, organizacionales, políticos, interpersonales, que han dado paso a la hipermodernidad que nos atraviesa en el presente. Algunos autores de referencia que trabajan esta concepción son: Byung-Chul Han, Ana María Araújo, Gilles Lipovetsky, y Bauman entre otros.

Esta sociedad hipermoderna se caracteriza por la vertiginosidad y la inmediatez del tiempo, y el consumo al que se le denomina específicamente hiperconsumo. En el mundo de hoy totalmente globalizado y en constante interrelación, los individuos están cada vez más implicados en las distintas redes virtuales que se constituyen, por ejemplo, redes familiares, de amigos, laborales, entre otras.

A su vez, el modo de vida hipermoderno en su complejidad construye un presente dominado por el desarrollo acelerado de las tecnologías, y los modos de uso de la misma, siendo ésta en ocasiones abrumadora para algunos individuos. Un ejemplo de esta realidad se encuentra en los medios de comunicación y acceso a la información junto a la masificación de internet en los últimos años, principalmente la relevancia que ha tenido a comienzos del siglo XXI. Además, la posibilidad de acceso y cantidad de información que se le presenta, debido a la aceleración del tiempo, se conjunta con la exigencia de satisfacción inmediata a corto plazo.

En las últimas décadas y principalmente, en lo que respecta al presente, prácticamente todas las áreas de la vida, tanto a nivel individual como colectivo están orientadas y funcionan en base al consumo. Es así como la hipermodernidad a nivel individual, social, económica, organizativa, entre otras, ha sido clave para comprender la realidad que atraviesa a los sujetos, y que construye un camino en el que las transformaciones y el pasaje del tiempo seguirán presentes.

Al respecto Lipovetsky (2006):

...cuanto más progresan los comportamientos responsables, más irresponsabilidad hay. Los individuos hipermodernos están a la vez más informados y más desestructurados, son más adultos y más inestables, están menos ideologizados y son más deudores de las modas, son más abiertos y más influenciables, más críticos y más superficiales, más escépticos y menos profundos. Lo que ha cambiado sobre todo es el clima social y la relación con el presente. La disgregación del mundo de la tradición no se vive ya bajo el lema de la emancipación, sino bajo el de la crispación. Es el miedo lo que lo arrastra y domina ante la incertidumbre del porvenir, ante la lógica de la globalización que se ejerce independientemente de los individuos, la competencia liberal exacerbada, el desarrollo

desenfrenado de las tecnologías de la información, la precarización del empleo... (pp. 28-29)

En relación a los modos de vida acelerados, el rol que ocupa el tiempo en la hipermodernidad es relevante y busca que todas las vivencias, acciones, y necesidades sean satisfechas. Asimismo, las relaciones humanas, atravesadas constantemente por el tiempo, buscan llevarse a cabo desde la lógica de la inmediatez.

Rosa (citado en Araujo, 2016) afirma:

Aceleración social, aceleración tecnológica, aceleración del ritmo de vida, del tiempo del trabajo y del amor, que se manifiesta por la vivencia de una cierta vulnerabilidad existencial del otro y de mí mismo. El encuentro profundo con el otro se desdibuja y aparece mediatizado por dispositivos de alta gama tecnológica generando un simulacro cuasiperverso de vínculos difusos. La aceleración se va transformando con el ritmo de la vida cotidiana y de la evolución de las nuevas tecnologías en una dispersión y disociación temporal. (p. 212)

En tal sentido, Han (2017) plantea que el paradigma sociocultural y laboral en el que se vivía anteriormente, centrado en producir sujetos disciplinarios, ha dado paso a la contemplación de sujetos de rendimiento, donde se privilegia el sentido del deber en cuanto a rendir cada vez más: "...ahora no solo el cuerpo, sino el ser humano en su conjunto se convierta en una «máquina de rendimiento», cuyo objetivo consiste en el funcionamiento sin alteraciones y en la maximización del rendimiento" (Han, 2017, p. 68).

Respecto al estado de cansancio actual de la sociedad, Han (2017) plantea:

... La sociedad de rendimiento y actividad produce un cansancio y un agotamiento excesivos. Estos estados psíquicos son precisamente característicos de un mundo que es pobre en negatividad y que, en su lugar, está dominado por un exceso de positividad. No se trata de reacciones inmunológicas que requieran una negatividad de lo otro inmunológico. Antes bien, son fruto de una «sobreabundancia» de positividad. El exceso de rendimiento provoca el infarto del alma. (p. 68)

Esto ha llegado a un punto en el que se ha desbordado la capacidad que tiene el individuo para cumplir sus realizaciones personales en relación a las exigencias sociales de éxito. En este sentido, se pretende abarcar la mayor diversidad de tareas posible. De esta manera, Han (2017), identifica una sociedad atravesada por una nueva interpretación de la patología, respecto a lo que enferma en función de los diferentes contextos que lo rodean y donde interactúa.

Siguiendo esta afirmación, Han (2017) define:

... el sujeto de rendimiento se abandona a la *libertad obligada* o a la *libre obligación* de maximizar el rendimiento. El exceso de trabajo y rendimiento se agudiza y se convierte en autoexplotación. Esta es mucho más eficaz que la explotación por otros, pues va acompañada de un sentimiento de libertad. El explotador es al mismo tiempo el explotado. Víctima y verdugo ya no pueden diferenciarse. (p. 31)

Por otra parte, Bauman (2003), plantea un escenario donde la modernidad como la conocemos actualmente se ha transformado a lo largo de las últimas décadas. El concepto del autor acerca de este estado de la modernidad, se comprende a través de un tránsito de una modernidad rígida y repetitiva, a una que él denomina "líquida", caracterizada por ser mucho más flexible y donde los roles sociales se adaptan en la mayoría de las situaciones al momento histórico vivido.

Al respecto, Bauman, 2007 (citado por Araujo, 2016):

...el miedo al vacío se torna líquido, inaprensible, invadiendo las esferas del trabajo y de los vínculos. El miedo a la pérdida y a la desinserción social, el miedo a la soledad afectiva y corporal va pautando así nuestras vidas cotidianas. (p. 214)

En definitiva, resulta relevante reconocer que la hipermodernidad trae consigo cierta construcción de subjetividad donde predomina la incertidumbre, a raíz de que los cambios que se generan en esta etapa de la modernidad son sumamente vertiginosos. Estas transformaciones están representadas a través de un futuro que se percibe como incierto para el sujeto.

1.2 Hipermodernidad, nuevas tecnologías y teletrabajo

Para comprender el teletrabajo en su contexto, es necesario hacer mención a algunos de sus antecedentes respecto a cómo este se ha caracterizado. En relación a estos antecedentes, Pérez (2010) plantea que en el contexto donde las TIC se ponen en práctica es donde se puede identificar al teletrabajo. Nilles (citado en Pérez, 2010), expresó en plena crisis del petróleo: "si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo" (p. 25).

Por otro lado, Barrera (citado en Pérez, 2010) plantea continuar definiendo el teletrabajo, afirmando que:

...se extendió hasta mediados de los años ochenta, en la que los discursos de sólo unos miles de expertos, principalmente de Estados Unidos, se centraban en temas energéticos y medioambientales, es decir, el teletrabajo era una alternativa a la utilización generalizada del coche para ir al trabajo. (p. 25)

Posteriormente se da un segundo acercamiento al teletrabajo, marcado por la aparición de las computadoras como herramienta principal, privilegiando el uso de redes de conexiones privadas y el impacto significativo que tuvo el uso de correos electrónicos, y mayor accesibilidad para tener una computadora.

Se identifica un tercer momento clave para el teletrabajo (el momento actual). Al respecto Barrera (citado en Pérez, 2010) expresa:

...estaríamos en una tercera fase del teletrabajo, caracterizada por la globalización de la economía y la explosión de Internet, y más concretamente de la World Wide Web. Esta globalización ha incrementado considerablemente la presión competitiva y la inestabilidad de los mercados, y ha obligado a las empresas a reconsiderar sus procesos productivos y a reclamar una mayor flexibilidad en el mercado laboral ... (p.25-26)

El teletrabajo es una modalidad que ya existía como tal, viéndose incrementado debido a la masificación de las Tecnologías de la información y Comunicación (TIC) logrando tener un auge considerable, por el contexto de salud vivido a raíz de la pandemia de Covid-19.

La sociedad actual, está atravesada por el uso de las TIC, que actualmente brindan un hiper acceso de información y facilitan la conectividad. Por un lado, desde una mirada empresaria, las mismas puede contribuir a la organización laboral y mejorar la productividad, abarcando personal con mayor calificación, donde los trabajadores se formen en sujetos laborales más autónomos, expandiendo así las posibilidades de gestión, producción y desarrollo organizacional. Sin embargo, desde la propia experiencia del sujeto, el exceso del uso de TIC en un ámbito laboral acarrea saturación por sobreinformación, repercutiendo en el trabajador, teniendo impactos a nivel cognitivo, físico y psíquico como, por ejemplo: tecnoestrés, ansiedad, sobreexigencia laboral, problemas de relacionamiento, entre otros.

Relacionado a esto, Rhéaume, 2003 (citado en Araujo, 2016) plantea:

Estamos viviendo una verdadera mutación civilizatoria que nos habla de la vertiginosidad del pasaje del tiempo, de la aceleración de las transformaciones tecnológicas, de la aparición de un universo virtual donde el cybermundo construye y deconstruye subjetividades, genera nuevos controles, seduce al poder y se torna cómplice absoluto de la vigilancia extrema, sutil pero extrema. (p. 210)

Resulta necesario reconocer que el teletrabajo, así como otros contextos se ha transformado, respondiendo a los cambios socioculturales de la coyuntura actual y tratando de ajustarse al modo de vida contemporáneo de los sujetos en la cotidianeidad.

Capítulo 2

2.1 Caracterización del teletrabajo

El teletrabajo es una forma de trabajar con relevancia en la actualidad. En este sentido, se extiende cada vez más su uso en diferentes organizaciones laborales.

Osio (2010) define lo siguiente:

...el teletrabajo es desempeñado en una localidad remota a la organización, separando al trabajador del contacto personal con otros colaboradores, y entendiendo que la tecnología permite esta separación, mediante la facilitación de la comunicación y del trabajo. Se puede entender, igualmente, que el teletrabajo engloba una amplia gama de actividades que pueden realizarse a través de las TIC, ya sea a tiempo completo o parcial. (p. 97)

No obstante, también hay que considerar que, como toda actividad, existen repercusiones que impactan en el individuo. Al respecto, Lipovetsky (2006) expresa:

Cada vez se exige que haya más resultados a corto plazo, hacer más en el menor tiempo posible, obrar sin tardanza: la carrera competitiva lleva a primar lo urgente sobre lo importante, la acción inmediata sobre la reflexión, lo accesorio sobre lo esencial. Lleva asimismo a crear una atmósfera de exageración, de estrés permanente, así como toda una serie de trastornos psicósomáticos. (p. 81)

Por otra parte, resulta necesario considerar la acelerada evolución que ha supuesto la tecnología y cómo ésta ha contribuido a las TIC, que son claves para caracterizar al teletrabajo, y han evolucionado en relación a las sociedades de la información y la comunicación.

Sánchez-Torres et al. (2012) exponen:

Es clave destacar que las TIC se caracterizan por tener aplicación en diferentes facetas de la actividad humana, afectando la forma de generación de información y de conocimiento, la forma de relacionarse entre sí de los individuos y la relación con la administración pública. (p. 121)

Las TIC han tenido un importante desenvolvimiento en países en desarrollo y han impulsado avances en todos los niveles de orden social y desarrollo humano, desde lo laboral hasta lo educativo, pasando por el desarrollo de softwares informáticos y plataformas virtuales. El impacto significativo que ha tenido dentro del ámbito laboral es considerable sobre todo a nivel organizacional en el teletrabajo, que está en auge, debido a la facilidad con la que se puede acceder, procesar y evaluar la información.

Para comprender algunos de los aspectos que se encuentran condicionados por la aplicación y uso de las TIC en el mundo del trabajo, Torrent & Ficapal, (2009) definen que: "... el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y de los flujos de información, comunicación y conocimiento en los procesos de trabajo genera, en muchas ocasiones, un incremento de demandas cognitivas..." (p. 10-11).

Sin embargo, este uso intensivo de las TIC, conlleva riesgos, como, por ejemplo, la falta de reconocimiento de civilizaciones o culturas donde el avance de las TIC no se encuentra al mismo nivel que otras sociedades donde se privilegia su uso. Otro riesgo significativo se enmarca en la accesibilidad, es decir lo que respecta al acceso o no, de una computadora con servicio a internet ya que, aunque en los países desarrollados den por sentado esto, la realidad es que no todos tienen acceso, limitando la posibilidad de teletrabajar, teleestudiar, entre otras tareas.

2.2 Efectos de las TIC en el mundo del teletrabajo

Las TIC han sido las herramientas más importantes a la hora de trasladar el trabajo desde una organización al hogar del trabajador. Lo que se busca con el teletrabajo es darle continuidad a la productividad de una empresa, teniendo en cuenta que, aún en este contexto, se debe cuidar la integridad y la salud de los trabajadores en todas sus dimensiones.

Por otra parte, Belzunegui, (citado en Martínez, 2012) plantea que el teletrabajo puede ser entendido como una relación en la que se deben tener en cuenta tres condiciones. En la primera, refiere al lugar en el que desarrolla la actividad el trabajador, el cual debe ser distinto al habitual, por ejemplo, en su casa u otro sitio. Una segunda condición, plantea que, si bien, deben utilizarse las TIC, las que pueden incluir trabajo manual, este último, no se considera etimológicamente teletrabajo dentro

de su significado. Finalmente, como tercera condición, plantea el desarrollo del trabajo a distancia como parte de la vida del trabajador.

Esto es importante porque le da la posibilidad al teletrabajador organizar su vida personal y laboral en el marco de las posibilidades de la flexibilidad y la autonomía que permite el teletrabajo, aunque no siempre es así, ya que el ejercicio de esta modalidad puede plantear otro escenario, donde no se cumplan adecuadamente estas características en relación a las condiciones laborales.

A su vez, es relevante conocer cuáles son los rasgos más notorios a la hora de lidiar con las dificultades en trasladar su tarea presencial a esta nueva modalidad de trabajo. En este sentido, las mayores dificultades se presentan en personas que no utilizan herramientas tecnológicas habitualmente en su trabajo. Esto se puede percibir como un obstáculo a la hora de desempeñar efectivamente la tarea cotidiana en la organización, en contraposición a otros trabajadores que poseen mayor flexibilidad en el uso de estas tecnologías, siendo partícipes en la cotidianeidad, lo cual denota un claro impacto en la eficacia, desempeño y productividad.

La Guía Práctica de la OIT (2020), plantea que esto tiene un impacto significativo y que marca la diferencia entre los países, respecto a los que poseen un nivel de desarrollo socioeconómico más significativo que otros, apoyado por trabajos que integren las TIC en su contexto como lo son trabajos de oficina (servicios sociales, administrativos, finanzas). Esto, a su vez, se contrapone al contexto de países en los que el desarrollo económico depende sobre todo de actividades de industria, de construcción, agricultura, entre otras.

Respecto al contexto de pandemia de Covid-19 que atravesó y afectó socioeconómico y laboralmente a los distintos países, la Guía Práctica de la OIT plantea:

Desde el comienzo de la pandemia, el ritmo de la digitalización se ha acelerado, la adopción por parte de las empresas de tecnologías digitales ha dado lugar a un aumento de las oportunidades para que los empleados sigan trabajando desde sus casas. (OIT, 2019, p. 8)

Sin embargo, hay países, sobre todo tercermundistas o en vías de desarrollo, donde es más frecuente que la conexión y el servicio de internet falle, por eso se requiere que en estas condiciones los gobiernos de estos países impulsen en mejorar la calidad de la conectividad y de invertir en nuevos y mejores sistemas de conexión a internet.

En relación a esto, las propias empresas deberían poder suministrarles a los trabajadores las herramientas y equipos de trabajo necesarios para desempeñar el teletrabajo a distancia. Sin embargo, en muchas ocasiones es el propio trabajador quien se provee de dichas herramientas.

En lo que respecta a estas características que constituyen el teletrabajo y su relación con las TIC, Osio (2010) plantea:

El teletrabajo, es una opción novedosa que le permite a los países entrar en un nuevo rumbo tecnológico, que invita al progreso y a la preparación de los profesionales en el uso de las TIC, lo cual posibilita el desarrollo de nuevos productos y nuevas economías.

Así mismo, genera mejores condiciones de vida y contribuye con el medioambiente; permitiendo a los profesionales conseguir mejores oportunidades laborales y a las empresas potenciar su plantilla de trabajadores. (p. 108)

Debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, muchas empresas e instituciones se han tenido que adaptar a esta situación y continuar su funcionamiento a través del teletrabajo. A su vez, los gobiernos han tenido que desarrollar diversas estrategias de trabajo a la hora de enfrentar la pandemia. Entre esas estrategias plantean incentivar la implementación a nivel global de la modalidad de teletrabajo, sobre todo en aquellas ocupaciones donde esto puede ser posible y donde los trabajadores cuenten con la formación correspondiente.

Siendo así, el teletrabajo ha cobrado gran importancia en la actualidad, producto de las políticas gubernamentales y organizacionales que tomaron como medida fundamental el aislamiento social, incluido el ámbito laboral.

Para comprender esto, Santillán-Marroquín (2020) plantea:

Los sistemas de conexión digitales, las mejoras continuas de las comunicaciones, el cambio de mentalidad de muchas empresas y líderes que empiezan a ver el teletrabajo como un esquema favorable, que permite el ahorro de costos en infraestructura, optimización de tiempo y jornadas de trabajo, son algunos de los factores que están fortaleciendo el avance de esta forma de laborar. (p. 5)

Por otra parte, siguiendo con los efectos que producen las TIC en el medio ambiente de teletrabajo, es clave integrar la mirada de Foucault acerca de cómo el teletrabajo puede ser concebido como un dispositivo de control, al respecto Foucault (citado en Vattuone, 2021) define:

Este espacio cerrado, recortado, vigilado en todos sus puntos, en el que los individuos están insertos en un lugar fijo, en el que los menores movimientos se hallan controlados, en el que todos los acontecimientos están registrados, en el que un trabajo ininterrumpido de escritura une el centro y la periferia, en el que el poder se ejerce por entero, de acuerdo con una figura jerárquica continua, en el que cada individuo está constantemente localizado, examinado y

distribuido entre los vivos, los enfermos y los muertos todo esto constituye un modelo compacto del dispositivo disciplinario. (p. 186-187)

Es por ello que se puede concebir al teletrabajo como un dispositivo de control mediante su control en forma de panóptico. Actualmente el control que ejercen las empresas sobre sus teletrabajadores es visible en las propias herramientas de trabajo, sobre todo en el uso de los distintos softwares de monitoreo o plataformas virtuales claves para el ejercicio de teletrabajo, las cuales funcionan como sistemas de control y/o monitorización de los trabajadores, controlando acciones tales como la hora de ingreso y salida ya sea del lugar de trabajo como también las horas de trabajo que debe cumplir el teletrabajador, cuando comienza y termina la actividad asignada. Así mismo estas plataformas permiten supervisar la productividad de la organización de trabajo, así como la eficiencia y el rendimiento de cada uno de los empleados.

A estas herramientas de control se deben considerar las cámaras web que han sido claves para empleador a la hora de observar no solo al teletrabajo en sí, sino también su entorno de trabajo cotidiano, ya sea el hogar propio del teletrabajador como otros contextos que permitan que este pueda teletrabajar, percatándose de que tan adecuado es para ejercer el teletrabajo, si realmente está desempeñando la actividad o está centrando la atención y ocupando el tiempo de trabajo en otras tareas, tales como tareas de cuidado, distracciones emocionales propias de su entorno cotidiano, lo que acarrea a su vez la práctica de la multitarea que puede o no afectar ya sea positiva como negativamente a la empresa, entre otras observaciones.

Y es que cada vez es más presente en los entornos laborales este mecanismo de control en forma de panóptico, al respecto Foucault (citado en Vattuone, 2021) expresa que: “De la misma manera que en el teletrabajo, “el esquema panóptico, sin anularse ni perder ninguna de sus propiedades, está destinado a difundirse en el cuerpo social; su vocación es volverse en él una función generalizada” (p. 187).

Sin embargo, esta forma de dispositivo de control no solo es visible en los contextos de trabajo sino también es aplicable para otros entornos y/o instituciones donde se hace presente, ejemplos de estas se encuentran en las instituciones educativas, médicas o las carcelarias como lo son las prisiones.

Por otro lado, Vega (2017) sitúa algunos planteamientos de Foucault respecto al concepto de dispositivo. Expresa que por un lado, el dispositivo integra elementos de lo dicho y lo no dicho, es decir integra tanto las propias características, leyes, reglamentos y discursos respectivos de los contextos de trabajo y teletrabajo institucionalizados y su relación con lo “no dicho”, es decir los elementos que no concuerdan necesariamente con lo establecido hegemónicamente, sino que ocurren

de forma heterogénea dentro de estas instituciones y/o organizaciones laborales, por ejemplos aspectos que aluden al plano de las relaciones interpersonales, ya sea empleado-empendedor, entre empleados o entre el teletrabajador y su propio entorno de trabajo.

Así mismo estos elementos más heterogéneos están en constante transformación y adaptación según el contexto donde se visibilicen y se lleven a cabo, al respecto Foucault (citado en Vega, 2017) afirma que: “el dispositivo, en tanto red de relaciones, no posee una naturaleza estable, sino móvil, dinámica. Sus componentes, así como el conjunto de relaciones entre los mismos, varían en función del nivel de efectividad alcanzado en una coyuntura determinada.” (p. 140)

Por otra parte, Foucault (citado en Vega, 2017) plantea:

...la materialidad del dispositivo se circunscribe al haz de relaciones -a la red- que vincula una serie de elementos disímiles entre sí: lo dicho con lo no dicho, las prácticas discursivas con las prácticas no discursivas, el saber con el poder, etc. Su modo de instalación en lo real se articula alrededor de la estrategia que compone la serie de relaciones que se despliegan entre determinados elementos y a efectos de fines concretos. (p. 141)

Siendo así, un dispositivo se contextualiza en un momento socio histórico puntual diseñando dentro del mismo una estrategia aplicable que no es propia del dispositivo de control en sí, sino que se deriva de las relaciones de poder y fuerza que lo constituyen, siendo así como el dispositivo aplicado puede favorecer o no el desarrollo de estas relaciones. En el contexto de teletrabajo el dispositivo se despliega en relación a un contexto de trabajo puntual, con modos propios de ejercer las tareas, con redes de relaciones determinadas y fines concretos propios de ese medio ambiente de trabajo, todo derivado de ese juego de relaciones entre la organización laboral, empleadores, trabajadores y teletrabajadores que no está exento de transformar dichas relaciones dadas las posibles luchas de poder que pueden darse entre los mencionados actores.

Por otra lado y conceptualizado dentro de los efectos característicos del teletrabajo, se debe reconocer la legislación de Teletrabajo, siendo particularmente en Latinoamérica, en Colombia, existe la Ley 2088 de 2021 que fue sancionada y que regula la práctica de trabajo desde el hogar, mientras que en el 2008 existía la Ley 1221 que también se reguló, perteneciendo esta última a la práctica de teletrabajo, por eso se hace necesario diferenciar ambos contextos presentes en cada una de estas leyes.

Respecto a ambas leyes y para poder diferenciarlas en sus respectivos contextos, Puyana (2021) afirma:

La Ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios de naturaleza laboral subordinada, bajo las formas definidas en el artículo 2 de autónomos, móviles y suplementarios. Por su parte, la Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, sin perder la naturaleza de trabajo subordinado.

Por otra parte, en el caso de Argentina se encuentra la firma jurídica Marval- O'Farrell- Mairalde, la cual presentó durante el 2021 la Ley de teletrabajo que empezó a regir en el mes de abril de dicho año.

Para aportar contexto, Marval- O'Farrell- Mairalde (2021) expresan:

El 5 de febrero se publicó en el Boletín Oficial la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ordenando la entrada en vigencia de la Ley 27555 de Teletrabajo (LT) y su reglamentación a partir del 1 de abril de 2021. La LT fue publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto de 2020. El texto vigente cuenta con 19 artículos entre los que se establecen los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo para garantizar que las personas que teletrabajen gozarán de los mismos derechos que las personas que presten tareas en forma presencial. (Marval- O'Farrell- Mairalde, 2021).

En lo que respecta a Uruguay, se aprueba la Ley N°19978 el 30 de agosto de 2021, encargada de la Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo. A nivel general, la ley plantea, definir qué es el teletrabajo y sus principales características, como este está inserto y bajo qué contextos se aplica dicha modalidad, el establecimiento de un contrato de trabajo entre el empleador y el teletrabajador, así como también definir el lugar donde el ejercicio de teletrabajo se efectuará.

Por su parte, respecto al debate de dicha ley de teletrabajo, refiere a una modalidad que fue incrementándose exponencialmente con la pandemia de Covid-19 y que no tenía una regulación puntual. El proyecto de ley fue impulsado por la senadora del Partido Colorado Carmen Sanguinetti, quien aclaró que fue un paso importante para el país. Se reconoció además que el futuro de esta emergencia sanitaria marcará un ejercicio del trabajo híbrido, entre virtualidad y presencialidad.

A nivel de Udelar, en primera instancia se reconoce que en Uruguay no había una reglamentación clara y concisa relacionada al teletrabajo. Consideran esto como un vacío legal fomentado por varios factores, destacando por ejemplo que previo a la situación de pandemia mundial en Uruguay había un pequeño porcentaje de personas (que no supera el 10%) que se dedicaban al teletrabajo.

Otro factor destacable de esta modalidad está en la relación empleado-empendedor en la que en muchos casos se suele configurar una relación de tipo freelance o de alquiler de servicios, destacando esto en el ejercicio del teletrabajo a largas distancias para otros países. De esta forma, Gauthier (citado en el Portal Udelar, 2021) afirma:

La combinación de estos dos factores unidos al hecho de que muchos teletrabajadores se auto perciben como independientes, van en contra de una necesidad de regular el teletrabajo subordinado o dependiente. Con la pandemia, debido a las medidas sanitarias de prevención del contagio del virus como el distanciamiento social, el gobierno exhortó a adoptar esta modalidad, con lo que el porcentaje de trabajadores teletrabajando en forma dependiente, alcanzó un 20 %.

Se generan controversias significativas entrando en conflicto con la forma en la que se presentó la ley a nivel parlamentario. No se consideraron a priori todos los escenarios posibles donde se pueden dar determinadas situaciones en contexto de teletrabajo. No se deja en claro para los teletrabajadores cuáles son todos sus derechos, tanto a nivel de relación empleado-empendedor como propios del teletrabajador, sobre todo el no reconocimiento de los derechos individuales que tiene cada uno fuera del ámbito laboral. Además, en lo que respecta a la prevención y promoción en salud, no hay un desarrollo claro enmarcado en la complejidad del contexto de salud.

No se aclara qué tipo de políticas sanitarias se contemplan para actuar dado que la concepción de salud y enfermedad ha cambiado, contemplando nuevos indicios de padecimientos. A su vez, las empresas deberían ser responsables de identificar correctamente los riesgos a través de un sistema de gestión de salud y seguridad laboral.

Siguiendo con el debate generado por esta ley, se considera relevante la posición que tiene el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores y Convención Nacional Trabajadores) respecto a dicha ley, donde expresan distintas cuestiones. Por un lado reconocen que este proyecto de ley no se discutió adecuadamente ya que no se consideró que hubiese una integración más completa y abarcativa que involucrarse a todos los actores sociales referentes en esta situación, visibilizando además un desconocimiento general en cuanto al diálogo social.

Por otro lado, se reconocieron algunas observaciones que no se tuvieron en consideración con anterioridad como por ejemplo la no discriminación entre trabajadores y teletrabajadores, el derecho de los mismos a la participación sindical y negociación colectiva, velar por la intimidad del trabajador, el derecho a la desconexión, la garantía por parte del empleador al momento de proveer a sus empleados teletrabajadores las herramientas necesarias para realizar las tareas así como también determinar las mejores condiciones posibles para ejercer la misma, entre otras.

Así mismo, el PIT-CNT(2020) realiza un análisis del documento de la ley, con el propósito de cuestionar aspectos que se destacan a lo largo de los quince artículos presentes en el mismo, manifestando una serie de observaciones destacables en cada uno.

Tras este recorrido hecho a través de las legislaciones anteriormente presentadas, en este apartado se puede observar que el teletrabajo ha evolucionado e incorporado más herramientas, de la mano de leyes que lo amplíen y lo desarrollen a la par de la importancia de conocer sus orígenes y cómo está estrechamente relacionado a las TIC.

Respecto a los efectos positivos estos se han visto visibilizados sobretodo en las organizaciones laborales que premian el teletrabajo como modalidad que ha permitido continuar y mejorar en gran medida las capacidades productivas y desarrollo asociadas directamente al desarrollo significativo que han tenido las TIC en cuanto a su aplicación en el medio así como también supuso para muchos trabajadores adaptar sus actividades a la modalidad de teletrabajo o desempeñar una nueva actividad en forma de teletrabajo sin perder la oportunidad de seguir subsistiendo con un empleo.

Sin embargo, se pueden identificar algunos efectos negativos sobre todo relacionados con el propio teletrabajador, quien se asume que puede sopesar los diferentes atravesamientos visibles en el contexto de teletrabajo, cuando para muchos esto es muy difícil, de la mano de malas condiciones de trabajo, dificultades en la conciliación de la carga horaria de trabajo con la vida cotidiana, sobre todo tras el impacto que supuso la pandemia producto del Covid-19, dificultad para ejercer del teletrabajo y adaptar las actividades al estricto uso de las TIC, entre otras. La realidad es que no todo trabajo es teletrabajable así como también no todo teletrabajador se encuentra capacitado para ejercer dicha modalidad adecuadamente.

Capítulo 3

3.1 Proceso de transición del trabajo al teletrabajo: repercusiones y riesgos psicosociales

Antes de desarrollar las repercusiones presentes sobre los riesgos psicosociales en el teletrabajo, es menester primero definir qué son. Para ello, Gollac (citado en Rubbini, 2012) lo conceptualiza de la siguiente manera: “Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental.” (p. 3).

En relación a esto, Araujo (2016) plantea:

...en el trabajo, donde la capacidad se mide a partir de lo cuantificable y el productivismo está rigurosamente pautado por el Mercado y los rankings de la Economía global incuestionable. Donde la flexibilidad laboral se está volviendo una realidad constante, y el agotamiento de la hiperexigencia quema los cuerpos y la psiquis. El burnout impera en las empresas y hasta en las universidades, y el estrés negativo es productor de una sintomatología cada vez más frecuente y asumida. (p. 217)

Por otro lado, Nión (2015) plantea que hay que conceptualizar al riesgo, el cual es un problema que está presente en todas las áreas de la vida social, repercutiendo en la salud de los individuos que la integran. Se hace hincapié en que, gracias a los aportes provistos por los diferentes estudios sobre el riesgo que se han realizado, se ha permitido que exista una mayor comprensión de su contexto, identificando sus actores participantes y bajo qué procesos el mismo es efectuado, dentro de una organización.

Si bien existen distintos riesgos dentro de la misma, lo que sucede en ocasiones es que estos tienen distintas intensidades y formas en las que impacta, es por ello que se suele dar prioridad a ciertos riesgos considerados de atención más emergentes sobre otros, de esta forma la autora identifica que se trata de un proceso de selección de riesgos y considerándolos una construcción social, por ejemplo en el contexto laboral, donde de forma explícita existe una construcción del riesgo a través de definir las políticas de prevención y seguridad que actúan sobre los trabajadores, constatando estas mediante normas o decretos y por otro lado, existe una construcción implícita que da cuenta de cómo estos trabajadores se adaptan a estas medidas preventivas, como atraviesan realmente sus rutinas laborales, no solo de los trabajadores sino de las organizaciones.

Siguiendo estas conceptualizaciones acerca del riesgo, la autora plantea que existen algunos componentes notorios para su comprensión, identifica que la modernidad conceptualizó al riesgo como algo negativo, la persistencia en el tiempo que este tiene, donde se visibilizan, cuáles son los planes de acción que tanto en el presente como a futuro se podrán discutir para tratar los riesgos que van surgiendo, conformando a su vez un diálogo continuo entre las consideraciones presentes que se tienen de los riesgos laborales, y cómo estas pueden repercutir a mediano y largo plazo.

Nión (2012) plantea:

Las decisiones sobre riesgo implican, a su vez, un vínculo con el tiempo, ya que son decisiones elaboradas en el presente en vistas de un cálculo sobre acontecimientos que

sucedrían en el futuro, aunque para elaborar dichas decisiones no se pueda conocer suficientemente el futuro, ni siquiera aquel futuro derivado de esas decisiones. (p. 20)

A su vez, Araujo (2016), expresa que, en los vínculos sociales en el trabajo, algunos individuos prefieren espacios donde lo fundamental sea cumplir lo más rápido y eficientemente posible con la tarea asignada, además de ser capaces de cubrir todas las necesidades de carácter superfluo que se tienen. Son sujetos que ceden ante una sociedad guiada por el narcisismo, donde se busca obtener, consumir y satisfacer la mayor cantidad de bienes y deseos a los que se puede acceder, y que tanto se anhelan, dejando de lado cuestiones que atañen a los vínculos que se pueden establecer con otros compañeros de trabajo.

En este sentido destaca que los vínculos intersubjetivos van mucho más allá del ámbito de trabajo cotidiano, en ocasiones evocando otras sensaciones que van de la mano de relaciones afectivas o de amistad, estableciendo así categorías mucho más significativas que el solo hecho de ser compañeros de trabajo. Como resultado, este ritmo de trabajo conduce a que exista un vacío en la rutina de vida, donde este tipo de trabajadores sea más vulnerable a distintos tipos de estrés, depresión, ansiedades, desgano, falta de motivación ya sea por la tarea en el ámbito laboral como en el cotidiano fuera de este, sentirse sujetos sobre exigidos tanto dentro como fuera de la organización de trabajo, entre otras repercusiones.

Profundizando este punto y citando a Araujo (2016):

El sujeto narcisista depresivo se encuentra agotado y fatigado de sí mismo. En estas sociedades de la urgencia, la tensión, el esfuerzo para mantener el ritmo vertiginoso del tiempo es tal, que el sujeto puede caer en depresión. La carga que deposita en el rendimiento al cual está abocado y sobre todo al éxito, llevan al derrumbe de sí, al burnout.

La exacerbación de la competencia en el trabajo, el touch and go fugaz, el consumismo sin límites son expresiones también de estas sociedades de la urgencia. Características ellas que ya existían en la modernidad pero que este contexto histórico acentúa. (p. 218)

Retomando estos conceptos, Nión (2012), propone que es necesario construir un tipo de vínculo relacionado a los riesgos laborales, que, a su vez, genera incertidumbre y distintas expectativas por parte de los trabajadores y las organizaciones. Es por ello que los riesgos están estrechamente relacionados a las tomas de decisiones entre individuos de una organización particular, ya que variarán dependiendo de cada una, identificando diferentes indicios de riesgos a considerar.

Siguiendo con los riesgos, en lo que respecta a cómo los mismos contribuyen afectando directamente a los vínculos de relacionamiento entre trabajadores y con el propio contexto laboral, Tagle y Bernales (citado en Nión, 2015) plantea:

... los problemas en relación con la actitud hacia los riesgos no se restringen a la conciencia de riesgo, sino que se relacionan con los procesos de su aceptabilidad social. Estos autores enfatizan el estudio de las relaciones entre la elaboración del riesgo y los sistemas normativos, ya que estos vínculos configuran la cultura que orienta tanto el desarrollo del trabajo como las relaciones sociales en el sector. (p. 87)

La relación con el riesgo se enmarca en determinado imaginario hipermoderno que interviene sobre la calidad de vida, sobre las relaciones interpersonales, sobre la cantidad y el acceso a la información, sobre los procesos de comunicación y sobre los vínculos laborales. Y es en relación a esto, que Lipovetsky (2000) plantea:

...el trabajo sigue siendo fatigante, su orden, comparado con el del tiempo libre, es rígido, impersonal y autoritario. A más tiempo libre, a mayor personalización, más aumenta el riesgo de que el trabajo resulte fastidioso, vacío de sentido, de algún modo tiempo robado al tiempo lleno, el de la vida privada del yo libre. Horarios móviles, trabajo a domicilio, *job enrichment*, todo eso, contrariamente al optimismo de los creyentes de la «Tercera Ola», no modificará el perfil principal de nuestro tiempo, sea un trabajo obligado, repetitivo, monótono, que se opone a un deseo ilimitado de realización personal, de libertad y de ocio: sigue siendo la cohabitación de los contrarios, la desestabilización, la desunificación de la existencia, lo que nos caracteriza. (pp. 126-127)

3.2 Riesgos psicosociales en el teletrabajo

Siguiendo con las repercusiones sobre los vínculos en el medio ambiente laboral, Rivoir (2016) afirma que existe una relación entre el ejercicio del teletrabajo y la familia, estando presentes algunas observaciones a considerar. Se destaca la forma en que esta modalidad laboral pudo ajustarse a los estándares de flexibilidad del trabajo en la actualidad, destacando la facilidad que aporta a muchos individuos al momento de poder organizar su vida personal. De esta forma pueden administrar el tiempo ya sea dentro como fuera del ámbito de trabajo, gestionar los ingresos monetarios y establecer prioridades en cuanto a relación de ganancias/gastos, tener la capacidad de administrar el lugar de trabajo, no solo en lo que respecta al espacio físico en sí, sino la elección de los medios tecnológicos adecuados para realizar el teletrabajo. Además, destaca que el ejercicio de teletrabajo ha permitido que en general los núcleos familiares consoliden las redes vinculares entre sus miembros, destacando una mayor participación y atención a las diversas tareas no solo respectivas al teletrabajo sino las que están ajenas a este y que refieren a las propias del hogar.

No obstante, puede ocurrir que se redefinan los roles de los miembros del hogar, y esto es destacable ya que se busca la mayor coherencia posible en cuanto a la administración y resolución de conflictos y tareas. Sin embargo, este escenario de fortalecimiento de los vínculos familiares y organización de la vida domiciliar sociolaboral no se ajusta a todas las realidades de las familias, siendo una concepción cuestionable porque no siempre el ejercicio del teletrabajo en la casa es lo ideal para tener estabilidad en cuanto a la salud del propio trabajador y su entorno particular.

En ambos casos, tanto en los que el teletrabajo beneficia como en los que no, el desempeño en el contexto del hogar, las necesidades y las demandas son diferentes entre sí, así como también la definición de prioridades. En tal sentido, la flexibilización del teletrabajo trata de buscar la mejor forma de gestionar el tiempo, no solo en lo que respecta al nivel de productividad que exige la tarea en particular, sino también contar con disponibilidad para atender las necesidades de los demás miembros del núcleo familiar.

Al respecto, Rivoir (2016) plantea lo siguiente:

Algunos teletrabajadores expresan, por otro lado, ciertas dificultades a la hora de compaginar trabajo y familia. No les resulta fácil evitar superposiciones entre las tareas del trabajo y las domésticas, tales como interrupciones durante el tiempo de trabajo (visitas de familiares, llamadas por teléfono, etcétera). Para esto una solución posible es la delimitación del espacio físico del trabajo cuando se realiza en el hogar. Para algunos es una necesidad tener un «espacio laboral» para poder desarrollar sus tareas. (p. 178-179)

Continuando los vínculos familiares y su relación con el teletrabajo, Rivoir (2016) expresa:

...identificamos algunos casos en los que el teletrabajo va en perjuicio del vínculo familiar, en particular si la persona reside con alguien que tiene un trabajo tradicional y cuyos tiempos libres no coinciden, generando fricciones en la relación, como se mencionó en varias entrevistas. No obstante, sí existe dentro de las relaciones familiares cierta articulación de las necesidades y los horarios con los hijos y la pareja. (p. 182)

Relacionado a las repercusiones presentes en el teletrabajo y sus vínculos, existe una similitud a los aportes de Rivoir. Al respecto, Gómez, et. al. (2020) afirma que:

...existen consideraciones frente a esta modalidad que muestran al teletrabajo como una fuente adicional de estrés, al sobrecargar al trabajador no solo con las actividades propias del trabajo, sino también al mezclar el entorno laboral con las situaciones propias de la vida

familiar y su entorno. Sin embargo, permite por su versatilidad, el involucrar en la fuerza laboral a personas en situación de discapacidad, madres cabeza de hogar e incluso a madres lactantes, como se evidenció en un estudio realizado por la Universidad del Rosario en el año 2017 que buscaba gestionar el teletrabajo como mecanismo de contratación para las madres lactantes, fomentando un periodo mayor de vínculo entre madre e hijo, sin perjudicar a los empleadores en cuanto a los costos y a los tiempos de trabajo. (p. 46)

Por otra parte, Rivoir (2016), además, identifica una realidad que se hace cada vez más significativa en la realidad de varios teletrabajadores y que tiene que ver con la inestabilidad en la relación trabajo/estilo de vida.

Rivoir (2016) plantea:

La conjunción de la vida privada y la vida laboral también posibilita la desatención de la propia persona, problemas relacionados con trabajar en pijama o no diferenciar la vestimenta cotidiana de la del trabajo; también tener complicaciones en el manejo de los horarios y la alimentación, como desorden en los horarios de las comidas o comer en el escritorio de trabajo. Y, además, dado el fácil acceso que se tiene a la comida en cualquier momento de la jornada, la ingesta a deshoras. (p. 179)

Esto claramente visibiliza una realidad de riesgo para muchos teletrabajadores que no siempre pueden distinguir entre la vida laboral y la personal, ya que algunas personas que optan por dicha modalidad poco a poco se percatan (o no) acerca de cómo su salud tanto física como psíquica se ve afectada con el transcurso del tiempo en el que persiste la actividad de teletrabajo. En este sentido, afecta al sujeto y sus relaciones, por lo cual tendrá impactos considerables sobre los demás individuos que componen su propio medio ambiente tanto laboral como ajeno. La autora identifica algunas variables que determinarían esta realidad como lo son las particularidades de cada grupo familiar, la combinación de factores y circunstancias socioeconómicas propias de cada país en un momento determinado, así como también las políticas públicas de intervención que establezca cada gobierno al momento de constatar dicha realidad y como trabajar sobre ella.

Es por ello que el vínculo laboral de teletrabajo cuando es generado, no debe escapar de estas consideraciones, no solo con la implementación y el cumplimiento de normativas de salud y seguridad adecuadas para la organización en particular referentes al soporte tecnológico necesario, sino también en priorizar ante todo el factor humano que es lo más importante, y no suele ser considerado.

Si bien, es clave identificar que el teletrabajador sea adecuado para la tarea a realizar, esto debe ser analizado en profundidad por las empresas que emplean esta modalidad y tras esto garantizar

el mayor desempeño posible, pero a su vez protegiendo los derechos del teletrabajador, incentivando la promoción de salud y prevención de enfermedades a nivel psicosocial ante la aparición de posibles riesgos y accidentes de trabajo que puedan surgir.

Siguiendo con la concepción de salud, Han (2017), plantea otro enfoque, introduciendo la idea de que existe un exceso de positividad a través de un enfoque patológico, dando cuenta que desde inicios del siglo XXI la perspectiva patológica se ha visto reconfigurada, centrándose más en los aspectos psíquicos y psicológicos que otros orientados a lo viral y bacterial. Es por ello que desde comienzos del presente siglo se han masificado padecimientos psíquicos como el estrés, la depresión, ansiedad, distintas manifestaciones de crisis, problemas relacionados a la atención, entre otros.

En relación a esto Han (2017) expresa:

Estas enfermedades no son infecciones, son infartos ocasionados no por la *negatividad* de lo otro inmunológico, sino por un exceso de *positividad*. De este modo, se sustraen de cualquier técnica inmunológica destinada a repeler la negatividad de lo extraño.

El siglo pasado era una época inmunológica, mediada por una clara división entre el adentro y el afuera, el amigo y el enemigo o entre lo propio y lo extraño. (p. 13-14)

Continuando con este enfoque, Han (2017) define:

Ciertamente, las enfermedades neuronales del siglo XXI siguen a su vez una dialéctica, pero no de la negatividad, sino de la positividad. Consisten en estados patológicos atribuibles a *un exceso de positividad*. La violencia parte no solo de la negatividad, sino también de la positividad, no únicamente de lo otro o de lo extraño, sino también de lo *idéntico*. (p. 18-19)

Asimismo, en lo que respecta a la violencia que surge a raíz del exceso de positividad, la misma se configura dentro de la cultura de la exacerbación característica del contexto de hipermodernidad actual, en donde Han (2017) sugiere que: “La violencia de la positividad, que resulta de la superproducción, el superrendimiento o la supercomunicación, ya no es «viral». La inmunología no ofrece acceso alguno a ella.” (p. 21)

En este sentido, y de acuerdo a lo planteado por este autor, es importante reconocer esta realidad como producto de la sobrecarga y el sobredesarrollo tecnológico, que podría ir en aumento, en el sentido que, en todas las generaciones hay un incremento en los desarrollos tecnológicos aplicados al contexto laboral. A raíz de esto, sería conveniente que las organizaciones creen planes de

intervención que fomenten el uso responsable y gestionado de las TIC en el ámbito organizacional, sin poner en riesgo la salud de las personas que teletrabajan, aumentando sus fortalezas y disminuyendo las debilidades, detectando y actuando de forma rápida y efectiva sobre este tipo de riesgos psico socio laborales.

Algunos ejemplos de factores de riesgos psicosociales que se pueden presentar sobre el teletrabajador incluyen: problemas para descansar correctamente, la sobremedicación, beber en exceso, padecer depresión, estrés, irritabilidad, ansiedad, intolerancia, sedentarismo generado por la realización de la tarea mediante el teletrabajo, en la mayoría de las ocasiones, dado por la permanencia del lugar elegido para realizar la actividad, entre otros.

A raíz de este desenvolvimiento de las TIC surge un problema emergente y/o riesgo sociolaboral que debe ser analizado y trabajado en profundidad: el tecnoestrés, que en la mayoría de las organizaciones laborales no suele estar contemplado en su totalidad. El tecnoestrés se relaciona con el uso excesivo de las TIC en el trabajo, considerándose éste un riesgo para la salud de los trabajadores.

En la actualidad, el tecnoestrés, así como otros tipos de riesgos desarrollados en el ambiente laboral como, por ejemplo, el estrés, la ansiedad, la depresión, la sobrecarga laboral, la violencia laboral, entre otros, están mayormente considerados en comparación a otros momentos de la historia del trabajo donde estos no se visibilizan a priori, y arrastraban problemas que no solo repercutieron en el clima de trabajo, sino también en su cotidianeidad y calidad de vida. Aun así, hay que reconocer que este proceso no es más que la evolución sociolaboral que ha tenido el trabajo, y por ende los distintos riesgos y situaciones que pueden surgir.

Desde la perspectiva de la psicología, el tecnoestrés tiene consecuencias negativas sobre el sujeto, tanto a nivel físico, como psíquico y social, afectando de esta forma no solo el relacionamiento con los demás sujetos en los diferentes ámbitos, sino a uno mismo, ya que a nivel personal el tecnoestrés impacta negativamente sobre el individuo.

Esto, tiene un impacto considerable en las funciones cognitivas del sujeto, afectando en muchas ocasiones la capacidad para desarrollar nuevas ideas y proyectos de trabajo que hagan uso de este recurso y del relacionamiento con otros, la memoria y la atención ante otras situaciones y emergentes que surjan fuera del contexto tecnológico. Aquí es donde se hace presente el tecnoestrés producto del proceso de adaptación y uso de las tecnologías, proceso por el cual se considera obstaculizador, ya que gran parte de los individuos se encuentran en constante aclimatación con la rápida evolución y desarrollo que estas han tenido.

A raíz de este tipo de estrés producido por las tecnologías, ocurren diferentes consecuencias tales como: ansiedad y tensiones laborales, sensación de temor al fracaso por el mal uso o

desconocimiento de las TIC, lo que conlleva que las personas sientan inseguridad y nerviosismo al no saber cómo proceder adecuadamente, sensación de agotamiento, angustia y poca fluidez para desempeñar una actividad donde el uso tecnológico se encuentre presente. Además, se presentan, algunos problemas físicos que ocurren, por ejemplo, por estar en una misma posición delante de una pantalla por horas, trayendo como consecuencia la aparición de cefaleas, dolores musculares, cansancio en la vista, entre otros.

Relacionado a esto, Ragu-Nathan et al. (citado en Cuervo-Carabel et al., 2020) expresan:

El tecnoestrés es, por lo tanto, un problema real dentro del mundo laboral y que habrá que gestionar para garantizar el bienestar de las personas, teniendo en cuenta que estas consecuencias dependen tanto de las características de las TIC, como de otros factores como la edad, el género, la educación y la confianza, que pueden afectar a los niveles de tecnoestrés en el trabajador. (p. 22)

Por otro lado, en este mismo artículo desde la perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva (POP), se hace énfasis en la intervención psicológica positiva para contrarrestar y mejorar los estados biopsicosociales producto del tecnoestrés.

Al respecto, Meyers, Woerkom & Bakker, 2013 y Brivio et al., 2018 (citado en el Cuervo-Carabel et al., 2020) plantean:

Dentro del campo de la POP hay estudios que ponen de manifiesto cómo las intervenciones positivas en las organizaciones constituyen herramientas que permiten mejorar el bienestar y el desempeño de los trabajadores, disminuir el estrés y el agotamiento, y en menor medida, la depresión y la ansiedad. Algunos estudios recientes hacen énfasis en la posible relación entre la POP y el tecnoestrés. Por ejemplo, se ha propuesto el concepto de “tecnologías positivas” entendido como un enfoque proactivo aplicado al uso de las tecnologías para incrementar el bienestar de los empleados. (p. 23)

Vinculado a este punto, Salanova et al. (citado en Cuervo-Carabel et al., 2020) propone lo siguiente en relación a las intervenciones psicológicas positivas; “Las intervenciones positivas centradas en el individuo buscan sus fortalezas, para fomentar la amabilidad y las buenas relaciones, reconocer su trabajo, compartir noticias positivas, potenciar los aspectos positivos del trabajo y desarrollar la resiliencia” (p. 23)

Siguiendo este concepto, Cuervo-Carabel (2020) expresa lo siguiente en relación a la forma en la que las intervenciones se efectúan en pos de hacer más positivo el proceso de trabajo evitando así la aparición de afecciones que obstaculicen el mismo, como el ya mencionado tecnoestrés:

...las intervenciones planteadas a escala colectiva en la organización gestionan el capital humano, para adaptar los puestos de trabajo a cada trabajador teniendo en cuenta sus fortalezas, recursos, inquietudes y necesidades, o desarrollar los potenciales de los trabajadores mediante el coaching desde la Psicología Positiva. (p. 23)

3.3 Riesgos psicosociales respecto de ambiente de trabajo

Comenzando este apartado en lo concerniente a los riesgos psicosociales en el medio ambiente laboral, Cuervo-Carabel (2020) define que:

Progresivamente se han instaurado sistemas sofisticados e informatizados de vigilancia y control y al mismo tiempo se requiere un mayor involucramiento y compromiso con los objetivos fijados por la empresa u organización. En consecuencia, la carga global de trabajo es cada vez más intensa sobre todo en cuanto a sus dimensiones psíquicas y mentales y ello tiene un impacto directo sobre la salud tanto biológica, como psíquica, mental y social. (p. 14)

A su vez, Ansoleaga (citado en Neffa, 2015) a través de los investigadores del ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España) definen:

...aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, toma de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. (p.112)

Esto dependerá de cómo la organización dirige las relaciones laborales, de las exigencias y de la flexibilidad que ofrezca dicha organización a la hora de incentivar u obstaculizar el ejercicio de la tarea, si explotara o no al máximo las capacidades de cada empleado.

Al respecto, Moncada et. al. (citado en Neffa, 2015) expresa:

...los riesgos del medio ambiente de trabajo impactan sobre los sistemas biológicos y fisiológicos de los trabajadores, y en función de sus capacidades de resistencia o de adaptación pueden desencadenar mecanismos de defensa, pero si estos fracasan se producen daños a la salud del trabajador actuando a través de mecanismos psicológicos, que generan tensiones y estrés. (p.112)

Para mejorar esta situación es necesario que las organizaciones elaboren políticas y estrategias específicas que permitan impulsar las capacidades y características más significativas del trabajador, estrategias que mejoren la efectividad, productividad y desarrollo sin poner en riesgo la salud de los trabajadores por el exceso de trabajo, también estrategias que no tienden a globalizar todas las situaciones de cada sujeto como algo general y que puedan ser específicas para abordar la situación y problema puntual de cada uno, siendo de esta forma más abarcativas y directas a la vez, de esta forma, potenciar sus capacidades para mejorar el rendimiento del mismo en un medio ambiente particular por sus problemáticas anteriormente comentadas.

El trabajo tiene una estrecha relación con la corporalidad, es decir, con la puesta en escena del cuerpo en relación a la actividad a realizar ya que cuando este se encuentra afectado y perturbado por los diferentes impactos que recibe a raíz de las ya mencionadas condiciones de trabajo insatisfactorias, no solo la capacidad productiva se ve afectada sino también la relación armónica con la materia prima, con la maquinaria y su uso, con la tecnología de trabajo que permite que se desarrolle efectivamente la tarea y que convierta está en una actividad enriquecedora, disfrutable y parte del propio trabajador, que impulse sus capacidades individuales vinculadas directamente a sus propios conocimientos lo que a su vez conforma su propia identidad en la organización de trabajo que lo diferencia de otros, algo que no suele ser reconocido sobre todo en la jornada de trabajo.

Por otra parte, Dejours (1988) conceptualiza el trabajo en relación a los efectos psíquicos y físicos que atraviesan al sujeto trabajador y a la organización de trabajo a la que pertenece, de esta forma ocurre que cuando un trabajador se inserta en una organización laboral en función del reconocimiento. Lamentablemente la sensación de insatisfacción que cubre al trabajador por completo en estas condiciones, produce hastío, estrés, sobrecarga personal y laboral, entre otras manifestaciones emocionales. El autor en relación a esto afirma que; “La vida psíquica es un estado de integración del funcionamiento de los diferentes órganos. Su desestructuración repercute sobre la salud física y mental” (Dejours, 1988, p. 47).

Con esto es claro que debe haber una relación de intercambio y reciprocidad entre el trabajo propiamente dicho y la persona quien realiza la tarea, entre la organización de trabajo y el aparato psíquico, dando cuenta de la contemplación del trabajo humano en su sentido más amplio, saliendo de los límites marcados por los parámetros de la tarea a realizar, reconociendo así otros aspectos a destacar como son: las cualidades personales de las que goza el trabajador que garanticen tanto la mejor adaptación al contexto de trabajo particular de una organización como también maximizar la mayor productividad posible en dicho contexto, ampliar la heterogeneidad y flexibilidad de las organizaciones respecto a las normas y estructura de trabajo, y otros.

La vivencia de ansiedad existe efectivamente, pero no aparece sino excepcionalmente a la superficie. La ansiedad está contenida tanto como se puede, por los sistemas de defensa. Estos últimos son absolutamente necesarios (...) (...) A pesar del riesgo de crítica, nosotros afirmamos que, si la ansiedad no fuese neutralizada de esta manera, si ella pudiera surgir en todo momento durante el trabajo, los obreros no podrían continuar sus tareas por largo tiempo. (p. 14-15)

De esta forma, la ansiedad es un aspecto de la existencia del trabajador que no suele ser reconocida a priori dado ese afán por la productividad y de la mejor eficiencia como objetivos principales de cualquier lugar de trabajo. Paulatinamente esto afectará al individuo, quien, como se mencionó anteriormente se verá implicado en la aparición de problemas tanto físicos como psíquicos sometiéndose a riesgos y peligros

Consideraciones finales

A modo de conclusión resulta necesario realizar algunas consideraciones acerca de las distintas tensiones identificadas en este trabajo. Asimismo, es interesante reconocer cómo el teletrabajo ha cobrado un nivel de relevancia más que destacable en la actualidad, siendo una modalidad que ya existía con anterioridad, ha teniendo mayor presencia y preponderancia a raíz de la emergencia sanitaria producto de la pandemia del virus Covid-19, llevando a que gran parte de los gobiernos mundiales hayan tenido que redefinir las políticas sociales y metodologías laborales, optando en su mayoría por el mencionado teletrabajo.

Siguiendo estas consideraciones, se contextualiza un escenario que parte de una realidad enmarcada por una modernidad que conforma un periodo socio histórico ya establecido en el cual se venían gestando modos de existencia, de ser, estar y de vincularse entre los individuos, que dan lugar a un sujeto inmerso en un mundo hipermoderno exacerbado, destacando una realidad cada vez más centrada en el hiperconsumo, en la hipercomunicación y la sobrecarga de información. En este punto, es importante pensar esto, como un escenario atravesado por las vertiginosidades de las acciones y el tiempo, que cambian y atraviesan constantemente al individuo. Esto impactó sobre las transformaciones socioculturales más significativas, que conforman directamente las relaciones que las personas establecen.

Por otra parte, la situación de pandemia mundial repercutió notoriamente en la forma en la que los vínculos se llevan a cabo, intensificando la sensación de soledad, la falta de interés en formar nuevas relaciones de manera tradicional anteponiendo el encuentro físico, el intercambio rico en

contenidos, para dar lugar a las redes sociales que fomentan los encuentros con un “Otro” de forma fugaz, puntual y directa, donde a su vez se ha perdido el valor que tiene un encuentro fuera de las fronteras de la red.

En este sentido, los actores que suelen conformar dichas relaciones buscan la superficialidad en estas, vivir el presente, algo que forma parte del estilo de vida que suelen tener gran parte de los sujetos en la actualidad. Siguiendo este punto, el trabajo y el teletrabajo se pueden considerar un medio para continuar desarrollando actitudes contextualizadas en un estilo de vida acelerado y vertiginoso, con un alto nivel de incertidumbre en la libertad de toma de decisiones y de desarrollo individual que posee cada uno de nosotros.

Sin llegar a definir estructuralmente un escenario a futuro, de todas formas, se puede visibilizar que la manera en la que se consume, se vive, se desarrolla este modo de vida hipermoderno, no da indicios de cambiar radicalmente.

El mundo se ha transformado en su mayoría, dando a conocer un estilo de vida consumista que prioriza las satisfacciones de necesidades, el exceso de información y conocimiento, el relacionamiento con actores sociales que se han abierto en sus vidas, dando lugar a la diferencia heterogénea, así como las políticas capitalistas que se emplean para dirigir la vida y la economía de los países seguirá siendo dirigida bajo esta perspectiva. Es por ello que la situación de pandemia producto del Covid-19 así como otros acontecimientos que han marcado a la sociedad anteriormente, son un telón de fondo que, a pesar de su impacto significativo no trascenderán al punto de modificar por completo el constructo social e individual hipermoderno claramente establecido.

Paralelamente a estas transformaciones, es importante analizar la disponibilidad y uso potenciado de las TIC, relacionado al incremento del Teletrabajo. En relación a esto, es menester mencionar el lugar que ocupan las mismas, las cuales construyen identidad y conforman un entramado social que si, por un lado son inclusivas al contemplar sujetos receptivos ante el advenimiento de los cambios y mejoras sustanciales que ofrecen las mismas como desempeñar mejor el rol laboral y por otro lado es evidente como se contempla la otra mirada de esta realidad, donde existen individuos que no han podido o querido acoplarse a su uso con la misma flexibilidad y eficiencia, siendo más notorio esto en individuos que no han vivido en la generación del “boom tecnológico” y por ende no han desarrollado un interés por estas en la cotidianeidad.

Este escenario actual contextualizo a las TIC en un lugar de relevancia sociolaboral, ya que también muchas de las actividades se han visto en la necesidad de readaptar sus modalidades laborales que no necesariamente contemplaban previamente el teletrabajo, lo que a su vez repercute en la forma en la que se gestionan las actividades de la organización laboral, como se

despliegan los procesos de relacionamiento ya sea entre otros trabajadores que realizan la actividad a distancia como con el empleador, las herramientas tecnológicas con las que se cuenta para realizar la actividad, la capacitación, entre otros aspectos.

No obstante, este impacto del teletrabajo en los usuarios ha contribuido a la existencia de algunos obstáculos que han hecho que no sea flexible para muchos trabajadores, esto de la mano de la falta de capacitación para el uso de plataformas virtuales, aplicaciones, problemas de organización personal respecto a horarios poco permisivos y que no den lugar a priorizar otros aspectos que hacen a la cotidianeidad del sujeto (sobre todo en contextos de trabajo donde no se dan las condiciones adecuadas a la hora de consolidar la carga horaria con la vida cotidiana) ya que se le da un lugar de relevancia a la actividad laboral y todo lo que implica el desempeño de la misma en contexto de distanciamiento, centrándose en el enfoque organizacional, procurando que la productividad y la eficiencia este al mismo nivel respecto a como ocurría cuando se trabaja en el contexto de trabajo presencial tradicional.

Esto es clave porque, como se desarrolló anteriormente en el transcurso de este trabajo, a priori no suelen estar contemplados consecuencias de índole negativa que conforman al sujeto y lo perjudican a nivel biopsicosocial y familiar, definiendo así una realidad laboral que presenta una serie de riesgos y repercusiones psicosociales que contemplan situaciones como falta de motivación, de encuentro con la tarea, con la organización y sus integrantes, condiciones laborales deficientes relacionadas a lo edilicio, hasta establecer padecimientos tales como distintas manifestaciones de estrés, ansiedad, depresión, sobreexigencia laboral, desinterés, que a su vez repercuten a nivel físico sobre el individuo enmarcando así distintas situaciones de índole negativa que conforman el lugar de trabajo.

A su vez, si bien existe un marco legal que avala por las condiciones de trabajo y el teletrabajador, contemplando diversos artículos que tratan los temas más emergentes en el contexto laboral, no se detallan de forma descriptiva de qué tratan estos riesgos, no contemplando efectos que atañen a la actualidad sociolaboral, como los efectos que produce el desarrollo de la actividad de trabajo sobre de la vida familiar, como esta última se ve afectada y sus repercusiones, la no consideración de enfermedades profesionales tales como el estrés, la fatiga, la ansiedad, la sobrecarga laboral, entre otros que configuran los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Se generaron más controversias con el proyecto de ley de teletrabajo en Uruguay, destacando que muchos de los puntos que contempla la misma no condicen con la realidad de los teletrabajadores en su contexto. Plantea que no se reconocen otros derechos que conforman al teletrabajador, por ejemplo, el que refiere a la limitación de la jornada laboral o el derecho a la desconexión por parte del teletrabajador.

En este sentido, se puede observar que el teletrabajo ha evolucionado e incorporado más herramientas, de la mano de leyes que lo amplíen y lo desarrollen a la par de la importancia de conocer sus orígenes y cómo está estrechamente relacionado a las TIC. Sin embargo, no se puede definir por completo esta modalidad laboral, ya que está en constante transformación, surgen nuevas formas en las que el mismo se adecua a la realidad laboral dado que no puede estar separado de la vertiginosidad acelerada que suponen las tecnologías.

Finalmente, surgen algunas preguntas abiertas a modo de cierre de esta producción:

¿Qué rol ocupa la Psicología ante una situación en la que se pudo visibilizar un incremento en los riesgos y repercusiones surgidas a partir de esta coyuntura?

¿Hasta qué punto el teletrabajo puede ser considerado una modalidad laboral eficiente en relación a futuras emergencias sanitarias que puedan surgir?

¿Qué expectativas de abordaje se tienen desde la disciplina ante esta nueva forma de trabajo?

¿Cómo poder pensar desde la Psicología, un trabajo con un enfoque multidisciplinario que apunte a que se implementen políticas de prevención y seguridad, que hoy no contempla en su totalidad la ley de teletrabajo en Uruguay?

Referencias Bibliográficas

- Araújo, A. & Cardozo A. (2016). "Tiempos acelerados y espacios nómades de la hipermodernidad". Reflexiones abiertas. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 6(2), 209-222. Recuperado de <http://revista.psico.edu.uy/>
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Cuervo-Carabel, T. et. al. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 38(1), 21-30.
- Dejours, Ch. (1988). *Trabajo y Desgaste Mental. Ensayo de Psicopatología del Trabajo*. Centro de la Mujer Peruana FLORA TRISTÁN.
- *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella-Guía práctica*, Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra: OIT, 2020.
- Franco, S., Escudero, E. (2019). *El presente del futuro del teletrabajo II. Psicología y organizaciones del trabajo*. Psicolibros Universitario.
- Gómez, S. et. al. (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 44-52.
- Gonçalvez, L. (2007). "Cuerpo y subjetividades contemporáneas". Disponible en www.clinicabioenergetica.com (Artículos / Artículos Luis Gonçalvez)
- Han, B-C. (2017). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder.
- Instituto Cuesta Duarte-PIT-CNT (2020, noviembre 11), Comentarios relativos al proyecto de ley sobre teletrabajo aprobado por la cámara de senadores. Recuperado de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/1602311.pdf#:~:text=1.,nivel%20de%20empresa%20o%20rama>
- Lasa Balluerka, N. et. al. (2020). Las consecuencias psicológicas de la Covid-19 y el confinamiento. Servicio Editorial de la UPV/EHU.
- Lauda- Rodriguez, Z. et. al. (2020). La época COVID-19: investigación interdisciplinaria y una nueva ética sostenible y justa. *Ambiente & Sociedade*, v. (23), 1-12.
doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1809-4422asoceditorialvu2020L3ED>

- Lipovetsky, G. (2000). *La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Barcelona: Anagrama.
- Lipovetsky, G. (2006). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona. Ed. Anagrama.
- Martínez Sánchez, Rebeca. “*El teletrabajo como tendencia en el mercado laboral*”. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 2, num. 4, julio-diciembre, 2012, pp. 143-156. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador.
- Marval, O’Farrel, Mairel (2021), *La ley del teletrabajo regirá desde abril*, Recuperado de: <https://www.marval.com/publicacion/la-ley-de-teletrabajo-regira-desde-abril-13928>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. -Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Nión, S. (2012). *La construcción social del riesgo laboral: los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural)*.
- Nión, S. (2015). *Políticas de seguridad y producción en Uruguay: aceptabilidad del riesgo y gestión*. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(37), 81-100.
- Organización Panamericana de la Salud. (11 de Marzo de 2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Osio Havriluk, Lubiza. *El teletrabajo: Una opción de la era digital*. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 3, núm. , enero-junio, 2010, pp. 93-109. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Pérez, C (2010), *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?* IDP. *Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 11, 2010, pp. 24-33
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/788/78817024008.pdf>
- Portal Udelar (2021), *Proyecto de ley de teletrabajo: perspectiva de la Udelar*, Recuperado de: <https://udelar.edu.uy/portal/2021/08/proyecto-de-ley-de-teletrabajo-perspectiva-de-la-udelar/>
- Rivoir, A. (2016). *Tecnologías digitales en sociedad: análisis empíricos y reflexiones teóricas*. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología.
- Vattuone, X. R. (2021). *Teletrabajo y capitalismo de vigilancia*. *Telos*, 23(1), 177-192. Recuperado de: <https://doi.org/10.36390/telos231.14>

- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Sánchez-Torres, J. M. et. al. (2012) “La Sociedad de la Información: Génesis, Iniciativas, Conceptos y su relación con las TIC”. *UIS Ingenierías*, v. 11 (1), 113-129.
- Santillán-Marroquín, W. (2020). “El teletrabajo en el COVID-19”. *CienciAmérica*, 9(2), 65-76. doi:10.33210/ca. v9i2.289
- SWI swissinfo.ch (2021). Uruguay aprueba el proyecto de ley que regulará el teletrabajo. Chile. Recuperado de: https://www.swissinfo.ch/spa/uruguay-trabajo_uruguay-aprueba-el-proyecto-de-ley-que-regulará-el-teletrabajo/46857188
- Torrent, J & Ficapal, P. (2009). “TIC, conocimiento, redes y trabajo”. Barcelona. Ed. UOC. <https://www.editorialuoc.com>
- Uruguay (2021, agosto 30), Ley N°19978 Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>
- Vega, G. A. (2017). El concepto de dispositivo en M. Foucault. Su relación con la “microfísica” y el tratamiento de la multiplicidad. *Nuevo Itinerario*, (12), 136-158. Recuperado de: <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/nit/article/view/2038>