

Trabajadoras y trabajadores informáticos en modo remoto. Impactos psicológicos y brechas de género¹

María Belén Odena¹

¹ Universidad de Buenos Aires, 1114 Buenos Aires, Argentina
belen.odena@gmail.com

Resumen. A mediados de 2022, América Latina transita la salida de la pandemia de Covid 19. Es posible visualizar las consecuencias y las secuelas de casi tres años de medidas extraordinarias y la inevitable transformación de la vida cotidiana. Este artículo se focaliza en los teletrabajadores y teletrabajadoras del sector informático: sus dinámicas laborales prepandémicas, las adaptaciones al entorno laboral, las dificultades que tuvieron que sortear y los impactos psicológicos que, en algunos casos, aún persisten. Aporta una mirada particular sobre las mujeres y la desigualdad de género trasladada al entorno digital.

Palabras clave: Impactos psicosociales, trabajadores informáticos, género y TIC

Abstract. In mid-2022, Latin America emerged from the Covid 19 pandemic. It is possible to visualise the consequences and aftermath of almost three years of emergency measures and the inevitable transformation of everyday life. This article focuses on male and female teleworkers in the IT sector: their prepandemic work dynamics, adaptations to the work environment, the difficulties they had to overcome and the psychological impacts that, in some cases, still persist. It provides a particular perspective on women and gender inequality in the digital environment.

Keywords: Psychosocial impacts, computer workers, gender and ICTs

¹ El trabajo forma parte de una investigación actual para la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPCyT): "Tecnologías 4.0 para la Industria en Argentina - Análisis y Herramientas de I+D+i para la formulación de políticas públicas y el desarrollo de la industria 4.0". El mismo profundiza y actualiza los trabajos presentados por la Dra. Susana Finkelievich y Belén Odena sobre los impactos psicosociales de la pandemia en los trabajadores/as informáticos/as y en los teletrabajadores/as durante el año 2021. Este capítulo retoma los artículos de Finkelievich y Odena (2021). "Los impactos de la pandemia en los trabajadores informáticos: teletrabajo en el capitalismo de vigilancia" (50 JAIIO - Buenos Aires)

1 Introducción

Nos encontramos probablemente en la última etapa de la pandemia de Covid 19, o al menos eso deseamos. A mediados del 2022, es posible observar algunas de sus consecuencias y verificar las hipótesis que nos animábamos a formular hace dos años. ¿Qué impactos psicológicos se ven reflejados en los estilos de vida y en las dinámicas laborales de las trabajadoras y trabajadores informáticos en Argentina? ¿Cuáles son las consecuencias psicosociales de las transformaciones laborales implementadas a causa de la pandemia? ¿Qué ha ocurrido con las brechas de género en el sector de las tecnologías informáticas (TI)? ¿Qué logros alcanzados permanecerán y qué retos quedarán sin resolución?

La pandemia planteó grandes desafíos al sistema socioeconómico mundial, tanto a los países desarrollados como a los emergentes. Para llevar una vida activa y productiva en términos laborales, educativos, sociales, hemos recurrido a las redes. Internet y sus plataformas funcionan como intermediarios entre ciudadanos, gobiernos, estudiantes, docentes, escuelas, trabajadores y sus entornos laborales. No olvidemos que quienes le dan vida y soporte a esta maquinaria de bits invisibles son seres humanos: los trabajadores y trabajadoras del mundo de las tecnologías digitales.

Este artículo focaliza sobre los trabajadores y trabajadoras de la Economía del Conocimiento vinculados al sector tecnológico, ya que las tecnologías digitales fueron indispensables para contrarrestar los efectos negativos del aislamiento, difundir pautas de cuidado y prestar atención sanitaria integral, sostener los grandes avances de las ciencias médicas con miras a aplanar la curva de contagios y detener las muertes por Covid 19. Se aborda un tema nuevo y aún poco profundizado en Argentina: las dimensiones sociales y psicológicas de los impactos ejercidos por la pandemia sobre las condiciones de trabajo de las y los trabajadores en un ámbito particular: el sector informático.

El sector TI es uno de los más vigorosos, con un tamaño de comercio internacional que se compara con los sectores de exportación más grandes de Argentina. Ha sido fundamental como motor para la expansión de la productividad. Estimuló y sigue generando profundos cambios en las formas de organización social y económica. La continua expansión del sector en las últimas décadas se basa en dos factores: la producción de software que proporciona una plataforma de innovación en todos los sectores; y en la conformación del mercado laboral dentro del sector como motor de empleo. (López Bidone, 2020).

Una de las principales transformaciones de la actividad laboral durante la pandemia fue la masividad del teletrabajo o trabajo remoto como única alternativa ante la imposibilidad del contacto presencial. Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo remoto se deben a diversas causas: la precipitación de las medidas relativas al teletrabajo en la pandemia de Covid 19; la escasa o nula capacitación técnica para el uso eficaz de las tecnologías digitales; la falta de mecanismos de cuidado de la salud psicofísica; la sobrecarga de trabajo que recayó principalmente sobre las mujeres como consecuencia de la superposición del trabajo remunerado con el no remunerado; y la ausencia o disminución de interacciones cara a cara ocasionadas por el aislamiento obligatorio. Estos riesgos se localizan en un contexto de creciente informacionalización del mundo laboral y de reemplazo del capital humano por tecnologías digitales, en el

que el capitalismo informacional se entrelaza con el capitalismo de vigilancia. Se hacen evidentes nuevas afecciones vinculadas al trabajo que afectan visible e invisiblemente a las y los trabajadores, quienes de pronto han debido reemplazar el trabajo presencial por el trabajo remoto sin el acompañamiento adecuado.

El trabajo se aborda desde una perspectiva sociopsicológica. Debido a las limitaciones impuestas por la pandemia Covid 19, se ha desarrollado mediante el análisis de fuentes secundarias, completado con 23 entrevistas en línea con informantes clave en el sector de la tecnología digital: 4 empresarios, 2 investigadores/as, 17 trabajadores/as que han llevado la oficina a sus casas¹. Su aporte consiste en proporcionar herramientas para visibilizar problemáticas, muchas veces naturalizadas en las prácticas laborales, con los objetivos de (re)pensar al medioambiente laboral y contribuir a la generación de políticas de prevención de los riesgos psicosociales de los teletrabajadores y teletrabajadoras.

2 El mercado laboral y la formación profesional en la industria de las tecnologías informáticas TI

En Argentina los procesos de automatización avanzaron de una manera mucho más lenta que en los países más desarrollados debido a la falta de inversión estratégica en el sector de las telecomunicaciones y a las regulaciones laborales tardías e ineficaces. La crisis pandémica y las medidas adoptadas para enfrentarla se caracterizaron por ser abruptas y por no permitir una planificación a mediano o largo plazo, ya que las medidas impuestas por el gobierno se renovaban cada dos o tres semanas. Los periodos de aislamiento relativo debido al Covid 19 han acelerado la integración de las tecnologías digitales en el trabajo, fundamentalmente en las empresas usuarias de tecnologías, además de las productoras de las mismas (Finquelievich & Odena, 2021a).

Los trabajadores y trabajadoras de la industria del Conocimiento conforman un amplio sector. Las actividades contempladas en esta industria tienen un denominador común: la innovación y el uso intensivo de tecnologías, cuyos factores centrales de producción son el conocimiento y la creatividad de las personas. La Economía del Conocimiento incluye: desarrollo de software, servicios informáticos y digitales; investigación y desarrollo experimental en ingeniería, ciencias exactas, naturales, agropecuarias y médicas; biotecnología, neurotecnología e ingeniería genética; producción y posproducción audiovisual; servicios geológicos y de prospección; servicios profesionales de exportación; industria aeroespacial y satelital; inteligencia artificial (IA), robótica, Internet de las cosas (IOT); nanotecnología y nanociencia.

Por su parte, el sector informático abarca a trabajadoras y trabajadores que son usuarios intensivos de tecnologías y se desempeñan dentro de las empresas (por ejemplo: personal administrativo), trabajadores y trabajadoras que cumplen funciones técnicas fuera de la empresa (en la vía pública, oficinas u hogares de clientes) y trabajadores productores de bienes y servicios digitales (desarrolladores, expertos en seguridad informática, directivos). En general, estos últimos ya realizaban jornadas de

¹ Se han realizado 23 entrevistas. De las 8 mujeres trabajadoras entrevistadas, 6 refieren tener hijos menores de 16 años a cargo; de los 15 hombres entrevistados, 3 tienen hijos/as menores de 14 años a cargo, 1 trabajador convive con un adulto mayor a su cargo.

teletrabajo parcial o total antes de la pandemia. Por lo tanto, la adaptación a esta metodología no significó grandes cambios, ya que en su mayoría contaban con un espacio de trabajo con variables grados de confort en el hogar, conectividad y autodisciplina de trabajo.

Durante años ha habido una demanda insatisfecha de trabajadores en el sector informático; se estima que esta brecha se profundizará en el corto plazo. Según el Ministerio Nacional de Producción, el empleo en el sector alcanzó el 3,5% del total de puestos de trabajo registrados en 2019. El 22 de mayo de 2019, el Congreso Argentino promulgó la Ley N° 27.506 que establece un régimen promocional para la Economía del Conocimiento. Las estimaciones optimistas auguraban, en ese entonces, la creación de entre 250.000 y 400.000 puestos en la industria de las tecnologías digitales. Fueron acertadas, a inicios del año 2021, la Economía del Conocimiento se consolidaba como uno de los sectores con mayor crecimiento en el país representaba el 8% de las exportaciones argentinas, el 22% del PBI del país, y empleaba a más de 400 mil trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia o freelance.

¿Este crecimiento, se debió a la nueva ley o respondió a otros factores? Si bien la ley de Economía del Conocimiento es clave para el desarrollo socio-productivo, parece hacer foco en otorgar ventajas impositivas a determinadas empresas dentro del sector que podrían generar más puestos de trabajo; es decir, no brinda una solución a la falta de capital humano capacitado para cubrirlo. Los trabajadores de la industria del conocimiento quedan relegados a un rol secundario y pasivo frente al sector empresario.

La pandemia favoreció el estallido de programas destinados a la formación de programadores. Si bien existían iniciativas previas poco explotadas, los tiempos de pandemia y la educación remota lograron la sinergia necesaria para que estos programas despeguen y se multipliquen.

Los bootcamps de programación han surgido como alternativa eficaz para abordar la escasez de talento digital. Son cursos intensivos, con una duración promedio de 4 meses, donde profesores especializados enseñan a programar de forma rápida y práctica. La dedicación en este tipo de programas es de tiempo completo; algunas modalidades de tiempo parcial son más extensas. En AL existen iniciativas privadas como: “Plataforma 5” de Argentina, “Laboratoria” iniciativa chilena, que apunta a la formación de mujeres focalizándose en el desarrollo de habilidades técnicas y blandas claves para trabajar como desarrolladoras web y diseñadoras UX. “Le Wagon” y “Ironhack” están clasificados como los dos mejores bootcamps internacionales y se encuentran en Argentina, Brasil, Colombia y México.

Según la Cámara Argentina de Software (CESSI, 2021) se estima que se necesita cubrir 5.000 puestos en el sector digital; una de las razones de la escasez de capital humano se debe al modelo formativo tradicional, que no llega a cubrir las expectativas del mercado. El sistema argentino de educación formal en tecnologías digitales, que incluye carreras universitarias y otras alternativas de cursos, grados y postgrados, aún no es del todo flexible. Las carreras de ingeniería son largas (5 a 7 años) comparadas con sus pares europeas o norteamericanas. Con frecuencia ocurre que los conocimientos adquiridos en la universidad quedan obsoletos para cuando los estudiantes se gradúan (Finquelievich y Odena, 2021a). Por este motivo, las capacitaciones que ofrecen las startups con sus bootcamps son más atractivas, especialmente para adolescentes que no finalizaron los estudios secundarios y buscan una inserción laboral rápida y rentable.

La responsabilidad de las empresas de TI es estar cerca de las instituciones educativas y alentar a más personas a estudiar carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), con el fin de adquirir una base de conocimiento que les permita evolucionar en cualquier carrera tecnológica. Por lo tanto, es importante eliminar algunos mitos que los categorizan como disciplinas para unos pocos, difíciles e incluso inaccesibles. Hay muchas maneras de tomar este camino: sin duda la flexibilidad, la curiosidad, la voluntad de aprender, la pasión, la energía y la empatía son factores clave para una carrera exitosa. (Rivero, 2019).

2.1 Brecha de género en la formación profesional

Un estudio llevado a cabo por UNESCO, FLACSO y Disney (2017) ha demostrado que la menor representación de las mujeres en las disciplinas STEM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) está dada principalmente por una variable sociocultural. Hasta la adolescencia, las mujeres sobresalen en estas disciplinas, pero posteriormente sus representaciones se modifican abruptamente y la figura femenina deja de asociarse con la ciencia y la tecnología. Las políticas públicas que fomentan la participación de las mujeres en tecnología deberían acompañar las trayectorias escolares desde sus inicios. Las mujeres entrevistadas han reconocido su vocación para las disciplinas STEM desde edades tempranas, alrededor de los 10-12 años. El ingreso y la permanencia en las carreras estuvo determinado por una fuerte voluntad y por la capacidad para imponerse por sobre los estereotipos de género de padres, madres y docentes que intentaron dirigirlas hacia otras carreras, consideradas como más “adecuadas para las mujeres” (Finquelievich y Odena, 2021a).

Según estadísticas elaboradas por el Ministerio de Educación de la Nación, las mujeres son mayoría en las universidades: representan el 58% de la población estudiantil. Sin embargo, cerca del 83% de este número concentra su elección en ciencias sociales, humanas y de la salud; sólo el 17% elige carreras básicas y aplicadas. Dentro de estas últimas, las mujeres representan el 37% del total en agronomía, el 31% en física y el 25% en ingeniería. Informática es una de las menos elegidas: las mujeres son sólo el 17% de la matrícula. Éste es un fenómeno interesante, ya que en sus comienzos era un área con gran cantidad de mujeres. La carrera de Computador Científico de la UBA, al ser la primera del país, permite comparar datos desde 1962; los mismos muestran que en la década del '70 las mujeres constituían el 75% de la matrícula total.

Las cámaras empresarias y las universidades afirman que para poder cubrir la demanda de estas profesiones estratégicas es necesario contar con más mujeres. Una característica presente en las iniciativas de gestión pública como los programas “Codo a Codo” y “Argentina Programa” es que el 50% del cupo se otorga a mujeres. Otras iniciativas como la Diplomatura en Nuevas Tecnologías de la Universidad Tecnológica Nacional Regional Córdoba otorgan becas a mujeres residentes en dicha provincia. Todas estas iniciativas podrían contribuir al aumento de la inserción laboral de las mujeres en el sector, pero como se mencionó anteriormente, el punto crítico se encuentra a edades tempranas y cuestionan la educación formal en su conjunto.

3 No todo trabajo es “teletrabajable” y no todos los trabajadores pueden teletrabajar

¿Qué es teletrabajo? El concepto de teletrabajo surgió dentro del contexto de la crisis del petróleo de mediados de los años 70, parecía ser la solución mágica para una gran variedad de problemas individuales, organizacionales y sociales: aliviaría el tráfico de las ciudades, reduciría el gasto de recursos naturales, crearía nuevas oportunidades para la ocupación de personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos, reduciría los costes laborales de los empleadores, aumentaría la productividad, e incluso mejoraría la calidad de vida de los/as teletrabajadores/as incrementando su satisfacción laboral y reduciendo el estrés. La pandemia revelará la contracara de esta visión romántica acerca del teletrabajo y sus beneficios.

La ley 27.555 tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo y expresa que “habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios (...) sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.” ¿Qué aspectos se escapan en esta definición del teletrabajo? El teletrabajo implica una instancia de control que puede adquirir diversas formas: estar logueado, cumplir objetivos, tener instalado un software de monitoreo permanente, estar disponible 24/7 a las demandas del empleador o haber incorporado pautas rigurosas de autocontrol. El teletrabajador forma parte de un proceso de trabajo continuo y controlado.

Previo a la pandemia, teletrabajar era una libre elección disponible sólo en el 3% de las empresas argentinas (EIL, 2017). Esta modalidad estaba cubierta principalmente por nativos digitales -el 97% de los teletrabajadores tiene entre 26 y 35 años- y tan sólo el 29% son mujeres, denotando un claro sesgo de género.

La obligatoriedad y el cambio abrupto e imprevisto en las condiciones laborales han generado efectos a nivel físico y psíquico aún poco investigados; quizás la pandemia ayude a visibilizar una problemática que ha sido naturalizada y ocultada durante muchas décadas: los impactos psicosociales de los cambios en los procesos de trabajo.

Con la finalidad de minimizar los contagios, las estrategias de aislamiento social impulsaron e impusieron el teletrabajo casi obligatorio. De forma automática, se visibilizó el primer gran problema: No todos los trabajos pueden adoptar esta modalidad.

En ALC la proporción promedio de trabajos teletrabajables es del 20% (varía entre el 14% de Honduras y el 27% de Uruguay). Los países con mayor PIB per cápita también tienden a tener una mayor proporción de trabajos teletrabajables. Esto sugiere que los trabajadores en ALC (y en otras regiones en desarrollo) pueden tener más dificultades para continuar trabajando durante la pandemia, lo que aumenta su vulnerabilidad económica. Asimismo, existe una correlación positiva entre los trabajos realizables desde el hogar y los altos salarios de los trabajadores, y una asociación negativa entre los trabajos que requieren presencialidad y los bajos salarios. (López-Calva, 2020)

En Argentina, se estima que tan solo 3 de 10 personas ocupadas podrían trabajar de manera remota. La distribución del potencial de teletrabajo también es desigual: se

concentra en el empleo informal, de ingresos medios y altos, de calificación técnica o profesional, de grupos etarios más altos, y en sectores de actividad específicos (enseñanza, actividades profesionales y financieras, entre otros) (Albrieu, Allerand & De la Vega, 2021).

Según Albrieu (2020) el potencial del teletrabajo varía en función de los diferentes tipos de empleo y de sectores productivos. En profesiones calificadas es superior al 50%, mientras que en las ocupaciones no calificadas apenas alcanza el 10%. La distribución por grupos de ingreso también es asimétrica: en el decil más alto, aproximadamente uno de cada dos trabajos puede ser realizados desde el hogar, mientras que para el decil más bajo es uno de cada diez. Para el 40% de los trabajadores, la interacción física es una condición necesaria para llevar adelante su actividad laboral, para este sector el costo del aislamiento es prohibitivo, no sólo por la imposibilidad de percibir sus ingresos laborales durante la cuarentena sino también porque se concentran en las franjas más vulnerables de la población.

Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, entre los segundos trimestres de 2019 y 2020 la proporción de personas que trabajó desde su vivienda se incrementó del 6,5% al 22%. La distribución geográfica también condiciona la brecha tecnológica entre zonas urbanas y rurales. En Argentina, el 48% de los teletrabajadores se concentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y un 25% en los partidos del Gran Buenos Aires. Estas brechas se amplían si consideramos el uso de tecnologías digitales: en CABA el 88% de los hogares tiene acceso a internet mientras que en los partidos de GBA el 77%.

Aún en este escenario hostil, el sector TI logró incrementar su actividad y sostener su productividad. Muchas empresas se vieron obligadas a emprender una transformación digital; las que ya lo habían hecho requerían continuar en funcionamiento y seguir innovando para ser competitivas.

¿El teletrabajo es para todos o para algunos pocos? He aquí el segundo problema: No todos los trabajadores pueden teletrabajar. El trabajo remoto requiere que los trabajadores se (re)adapten, se actualicen y mejoren sus habilidades digitales, dado el mayor dinamismo en el uso de herramientas tecnológicas cada vez más sofisticadas. No todos los trabajadores cuentan con los dispositivos, espacio físico, la tecnología, los conocimientos y la conectividad necesaria para llevarlo a cabo, lo que ha generado una gran brecha en materia laboral. (Finquelievich y Odena, 2021a)

En Argentina, el 28% de los trabajos que pueden realizarse a distancia se reduce a un 18% si se considera el uso operativo de las tecnologías digitales. En términos reales sólo el 8% de los trabajadores realiza un teletrabajo efectivo. Según un informe del CIPPEC (2020) esto se debe a un aparato productivo rezagado por el déficit tecnológico y a la alta heterogeneidad en la digitalización de los hogares, falta de conexión segura a internet y dispositivos obsoletos.

El trabajo remoto no fue una novedad para los trabajadores y trabajadoras del sector; en el área tecnológica se venía configurando un sistema de teletrabajo anterior al confinamiento. Poseer un trabajo factible de ser remoto y los medios necesarios ¿Garantizan el éxito personal y laboral? El teletrabajo no es el destino final de todo empleo, es una mutación de cierto tipo de trabajos con contenidos e infraestructuras que pueden o no adaptarse a una nueva modalidad remota; “el teletrabajo no sólo se sustenta en una estratificación diferencial de puestos, sino también se inserta modificando y/o

perpetuando toda la estructura social, generando beneficios y/o llevando a situaciones precarias en pro de la maximización de la ganancia más allá de la dinámica del modo de acumulación global.” (Tunal, 2011:40).

4 Teletrabajo y género ¿oportunidad o límite?

Perez Sanchez y Galvez Mozo (2009) llevaron adelante una investigación sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en madres teletrabajadoras en España. Destacan las ventajas que ofrece el teletrabajo para las teletrabajadoras: mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal, autogestión del tiempo y reducción en los tiempos de desplazamientos, aumento de la productividad y mejoras en la calidad de vida. El 95,5% de las entrevistadas valoró al teletrabajo como algo positivo a pesar de los miedos asociados a esta modalidad laboral: miedo a no desarrollarse profesionalmente dentro de la organización agravado por la condición de ser mujer, junto al sentimiento de aislamiento social y profesional que de ello se deriva.

Previo a la pandemia, las mujeres de la región dedicaban entre 22 y 42 horas semanales al trabajo no remunerado. En ALC, durante el período de aislamiento preventivo por la pandemia, ese tiempo aumentó y las mujeres dedican diariamente el triple del tiempo que los hombres a dichas tareas (ONU Mujeres y CEPAL, 2020). Las jornadas laborales de las trabajadoras ha requerido una reacomodación compatible con estas tareas; por lo tanto, muchas mujeres consideran que los efectos del coronavirus han retrasado, en lugar de mejorar, el desarrollo de su carrera profesional.

Las dos actividades con mayor potencialidad para teletrabajar son realizadas mayoritariamente por mujeres. La docencia exhibe una tasa de feminización del 73% y el trabajo de cuidado del 47%. Por oposición, las dos actividades con menor potencial de teletrabajo tienen una baja tasa de feminización: actividades primarias (12%) y construcción (6%). También tienen alta tasa de feminización las dos actividades con mayor potencial de crecimiento de teletrabajo: el sector de hoteles y restaurantes tiene una tasa de feminización del 45% y los servicios sociales y de salud del 71%. Sin embargo, para evaluar el potencial de teletrabajo entre hombres y mujeres el análisis sectorial debe ser complementado con otros indicadores (Ottaviano, 2020).

Debido al cumplimiento de múltiples roles en el hogar y la familia, las mujeres no encuentran muchas oportunidades para capacitarse y/o actualizar sus conocimientos, lo que en el sector TI es fundamental para no quedar rezagadas y obsoletas profesionalmente. Las mujeres mayores que han trabajado en el campo de la computación durante muchos años, en particular, corren el riesgo de perder sus puestos en manos de trabajadores más jóvenes que tienen conocimiento y habilidades de última generación (Sabanés Plou, 2010).

Por otro lado, la pandemia ha acelerado la expansión del trabajo híbrido que implica la coexistencia de empleados remotos e híbridos dentro de la misma organización. Esto puede ser un desafío para las mujeres que trabajan a distancia ya que, al trabajar de manera remota podrían disminuir las posibilidades de ascenso a cargos de mayor jerarquía. Muchas trabajadoras son conscientes de las desventajas que ocasiona el trabajo remoto ratificando el fenómeno de techo de cristal que preexiste a la pandemia. Según un informe de la OIT (2019), en Argentina solo el 6,9% de las grandes empresas, el 4,7% de las medianas, y el 9,5% de las pequeñas son dirigidas por mujeres. Apenas

el 28% de los puestos gerenciales y de liderazgo, a nivel mundial, están ocupados por mujeres.

Aunque estas dificultades, que responden a estereotipos de género arraigados en la cultura patriarcal, no son específicas del sector de la tecnología, evidencian una barrera que está impidiendo a las mujeres aprovechar el cambio hacia el teletrabajo. La alta segregación sexual del sector TI se ve reflejada en las remuneraciones más bajas por igual tarea, en conductas de acoso y violencia de género. En el año 2001, la OIT advertía sobre la brecha digital de género, donde las mujeres estaban poco representadas en los empleos relacionados con las disciplinas STEM, tanto en los países desarrollados como en vías de desarrollo.

Los riesgos psicosociales laborales “son, el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes” (Moreno, 2010:17). El solapamiento de las tareas de cuidado y el trabajo remunerado ha producido un particular efecto psicológico en las mujeres, derivado de los riesgos psicosociales, que se agrega al aumento de denuncias por violencia doméstica y/o por acoso laboral o intromisión en la privacidad.

El teletrabajo refuerza el aislamiento de las mujeres que conviven con parejas violentas, alejándolas de las personas y recursos que conforman su única y necesaria red de contención y ayuda. Las empresas y los empleadores han ignorado o no consideraron la situación de extrema vulnerabilidad en la que quedaron muchas trabajadoras a consecuencia de la nueva organización del trabajo.

Según OIT (1998) la violencia laboral es una epidemia, ocasionada por: economías deprimidas, empleos rígidos y autoritarios, y agresores psicológicamente inestables. En las empresas donde predomina este tipo de violencia se observa un elevado ausentismo, falta de motivación, deterioro de las relaciones interpersonales y poca productividad. Otro riesgo psicosocial del trabajo es el acoso laboral o mobbing, definido como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 2001:19)

La llegada del teletrabajo no es el fin de la pesadilla. La violencia y el acoso laboral también se adaptan al teletrabajo. Las agresiones verbales persisten en las videoconferencias, en los correos, en la palabra escrita, causando los mismos efectos dañinos sobre las víctimas. El derecho a la privacidad y la protección de la vida privada se violan más fácilmente cuando el entorno de trabajo se superpone con la esfera privada. El uso inapropiado de software de monitoreo y control remoto pueden convertirse eventualmente en nuevas herramientas de acoso e intrusión en la privacidad de las mujeres (Poyato Matas, 2020).

5 Salud mental: Lo que la pandemia nos dejó

Durante el comienzo de la pandemia, fue posible detectar en el discurso de los trabajadores una suerte de “periodo de enamoramiento” hacia el teletrabajo, que parecía ser la solución a todos los problemas laborales: era óptimo en tiempo y dinero ya que no había necesidad de trasladarse por la ciudad e incurrir en gastos por viáticos o alimentos y permitiría conciliar la vida laboral con la vida familiar. Junto a la visión

romántica surgió su contracara pesimista destacando: los efectos nocivos sobre las condiciones laborales, las consecuencias sobre la salud física y mental, el traslado de los costos hacia los y las trabajadoras.

Los factores psicosociales en el trabajo “consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT/OMS, 1984:3) Por lo tanto, la lectura que cada trabajador y trabajadora haga sobre los efectos del teletrabajo estarán vinculados a la posibilidad de desarrollo que tenga cada trabajador en cada contexto particular.

Las medidas de aislamiento han obligado, en mayor o menor medida, a reestructurar los espacios físicos, las configuraciones vinculares y los estilos de vida. Los ambientes del hogar se transforman en aulas, oficinas, consultorios médicos. Los lugares de encuentro virtual se solapan con la mesa familiar y los espacios personales; nuevas rutinas, cronogramas de zoom, meet o classroom (entre otros) se entrecruzan con almuerzos, siestas y tareas domésticas. Quienes viven acompañados ahora conviven las 24 horas y quienes viven solos conviven las 24 horas con sí mismos. Los efectos de esta reconfiguración son tan variados como las subjetividades sobre las que impacta (Finkelievich y Odena, 2021b).

Los factores psicosociales de riesgo aparecen vinculados a características disfuncionales de las organizaciones y pueden afectar negativamente la salud psicofísica del trabajador. Su principal manifestación es el estrés laboral, la capacidad para adaptarse o resistir a las amenazas y transformaciones del trabajo. Los factores de riesgo que surgen o se pueden incrementar en el teletrabajo son: dificultades para organizar la jornada laboral, sobrecarga de trabajo, demanda psicológica y plazos urgentes, espacio de trabajo inadecuado ya sea por equipamiento insuficiente o por falta de espacio personal, escasa luz o ruido excesivo, falta de apoyo por parte de la organización, desvinculación emocional del trabajador con la organización, demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar e incertidumbre por el futuro laboral. El derecho de los trabajadores a desconectarse de su trabajo es una medida importante para prevenir la ansiedad y el agotamiento, y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El teletrabajo originó diversas consecuencias psicológicas, sociales y ambientales visibles. Durante el aislamiento, se incrementaron las enfermedades psicológicas como: depresión, ansiedad, adicciones, trastornos de sueño y alimentación. Al momento de evaluar los diversos trastornos psicológicos que presentaron los teletrabajadores informáticos durante la pandemia, y que en algunos casos aún persisten, es necesario considerar sus rasgos de personalidad y las estrategias de afrontamiento utilizadas a lo largo de este periodo. Las entrevistas realizadas en línea han proporcionado suficiente material como para arribar a las siguientes conclusiones: los trabajadores con rasgos obsesivos manifiestan síntomas de estrés y de ansiedad vinculados a la imposibilidad para cumplir con plazos de entrega y afrontar la carga de trabajo debido a la superposición de la vida familiar con la laboral. La falta de flexibilidad para adaptarse al nuevo entorno laboral, fundamentalmente para quienes tienen familiares a cargo, influye de forma negativa en la autovaloración y en la visión a futuro. Trabajadores con

rasgos de personalidad fóbicos han sufrido un incremento en su sintomatología, registrándose mecanismos defensivos y evitativos excesivos que en ocasiones han causado estrés, trastornos de angustia con agorafobia, trastornos del sueño y de la conducta alimentaria. Asimismo, se registra un aumento en conductas adictivas: tabaco, alcohol y comidas (Finquelievich y Odena, 2021b).

La soledad y la poca comunicación asociada con frecuencia al trabajo remoto entrañan otros riesgos: menor implicación en el trabajo; aburrimiento; incertidumbre, dado que a menudo tiene que tomar decisiones en solitario y gestionar el trabajo de forma independiente; problemas de concentración, y enlentecimiento del trabajo ante la falta de feedback inmediato por parte de compañeros de trabajo.

La falta de condiciones ergonómicas facilita una serie de trastornos de salud. La sensación de fatiga, cefaleas, trastornos del sueño, trastornos digestivos, tensiones musculares, problemas respiratorios, vértigos y problemas musculoesqueléticos son los principales riesgos de salud para quienes trabajan bajo esta modalidad. El peligro más importante para la salud de los teletrabajadores es el sedentarismo y las consecuencias que éste tiene para la salud: mayor predisposición a sufrir problemas de sobrepeso, enfermedades del corazón, presión arterial alta, colesterol alto, accidentes cerebrovasculares, síndrome metabólico, diabetes tipo 2 y osteoporosis.

Sin embargo, para la mayoría de los trabajadores informáticos encuestados para este trabajo, el trabajo “en solitario” no ha sido un problema, ya que demostraron características de personalidad que se adaptan mejor a este escenario. Empero, para los trabajadores que valoran como positivo y necesario el trabajo en equipo y el feedback permanente, el aislamiento originó grandes dificultades como estrés laboral, ataques de pánico y depresión.

6 Palabras finales

El teletrabajo, al igual que las tecnologías digitales, no es positivo o negativo per se. Tampoco es neutro. Preexistente a la pandemia de Covid 19, tuvo un incremento abrupto durante el confinamiento y continúa vigente a comienzos de la escena post pandémica. La transformación digital del mercado laboral se incrementó con la incorporación de herramientas digitales, software de gestión para los equipos de trabajo y metodologías ágiles. Los efectos han impactado tanto en las empresas como en la cultura organizacional y en cada trabajador y trabajadora del sector de distintas maneras.

¿Qué desafíos y oportunidades podemos obtener del teletrabajo? El desafío que hoy tiene por delante la implementación del teletrabajo como “nueva modalidad laboral” es garantizar el bienestar psicofísico y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Se trata de trabajar inteligentemente (“Smart working”) privilegiando el cumplimiento de objetivos por sobre la cantidad de tiempo real frente a la pantalla. De nada vale observar cuántas horas está conectado el empleado, sino de brindarle las herramientas necesarias (tecnología, espacios, organización del trabajo y del tiempo) para compatibilizar la vida personal con la laboral.

Las oportunidades provienen del desarrollo de una política laboral actualizada y de la buena gestión de los equipos de trabajo remotos, donde los trabajadores logren

beneficiarse de las nuevas condiciones psicosociales, aumentando su autonomía, desarrollando su creatividad y sus iniciativas, y alcanzando la necesaria satisfacción laboral. El teletrabajo es una oportunidad para incrementar los ingresos derivados de la exportación de servicios informáticos, evitando la migración de trabajadores y la pérdida de capital humano cualificado. Por lo tanto, es necesario ampliar el debate sobre las nuevas regulaciones sobre teletrabajo y el lugar de trabajo, presencia digital, seguridad laboral e informativa, privacidad, convivencia y disciplina laboral, convenios colectivos y otros.

¿Podremos cerrar o disminuir la brecha de género existente en el mercado laboral TI? Sólo será posible si se fomenta una cultura organizacional basada en la empatía y el respeto, donde se acompañe con medidas específicas a las trabajadoras con familiares a cargo, de modo que no queden relegadas en su carrera profesional y puedan obtener ascensos a la par que sus colegas varones. El teletrabajo posee el potencial de promover la igualdad de género. Para ello, la carga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que realizan las mujeres debe compartirse plenamente con los hombres. Asimismo, es importante que las empresas empleadoras puedan detectar a las mujeres víctimas de violencia de género y abuso, intrafamiliar o intralaboral, a partir de protocolos de detección y acción confeccionados por especialistas en el área. Sería significativo que la situación laboral de las teletrabajadoras fuera contemplada específicamente en las políticas y normativas de las empresas empleadoras.

¿Qué futuro tiene el teletrabajo? Éste ha generado amplias expectativas de libertad, autonomía y empoderamiento para los trabajadores, pero no todos están completamente satisfechos con sus maneras de implementación ni con los subsecuentes cambios en los estilos de vida. Ya sea que el teletrabajo se desarrolle a tiempo total o parcial, que sea puro o híbrido, esta modalidad necesitará de nuevos tipos de gestión, basados en la confianza mutua, en la gestión por resultados y no por presencia, en la flexibilidad, y nuevas formas de trabajar, más autónoma, y mejor adaptada a las circunstancias y preferencias individuales de los trabajadores.

7 Referencias

1. Albrieu, R., Allerand M., De la Vega, P. (2021): El teletrabajo en Argentina. La pandemia del Covid-19 y lo que viene después. Documento de trabajo CIPPEC N°203. Marzo de 2021. Disponible en: <https://www.cippec.org/publicacion/el-teletrabajo-en-argentina-lapandemia-del-covid-19-y-lo-que-viene-despues/>
2. Albrieu, Ramiro (2020): Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19, Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, Buenos Aires, <https://www.cippec.org/publicacion/evaluando-las-oportunidades-ylos-limites-del-teletrabajo-en-argentina-en-tiempos-del-covid-19/>
3. Cancillería Argentina (2021): “Exportaciones argentinas: En los primeros siete meses de 2021 alcanzan el mayor crecimiento en ocho años”, accesible en

- <https://www.cancilleria.gob.ar/es/actualidad/noticias/exportacionesargentinas-en-los-primeros-siete-meses-de-2021-alcanzan-el-mayor>
4. Finquelievich, S. y Odena, B. (2021a) Los impactos de la pandemia en los trabajadores informáticos: teletrabajo en el capitalismo de vigilancia. 50 JAIIO. Buenos Aires. En prensa
 5. Finquelievich, S. y Odena, M.B. (2021b): Quédete en casa. Riesgos psicosociales en trabajadores y trabajadoras a distancia vinculados al uso de tecnologías. Encuentro Latinoamericano de la Red de Investigadores sobre Tecnologías Digitales (RIAT). Buenos Aires. En prensa
 6. Hirigoyen, M (2001) El acoso moral en el trabajo. Buenos Aires, Argentina, Ed. Paidós
 7. Lopez Bidone, E. (2020): “Aportes para el análisis de la rotación laboral tecno-informacional”. Revista Hipertextos, 8 (13), pp.151-186. DOI: <https://doi.org/10.24215/23143924e013>
 8. Lopez-Calva, L.F. (2020): “Trabajando en tiempos de pandemia: Solo uno de cada cinco trabajadores en ALC puede trabajar desde su casa”. Disponible en: <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/presscenter/director-s-graph-for-thought/working-at-a-distance--the-availability-ofteleworkable--jobs-an0.html>
 9. Moreno Jiménez, B. y Baéz León, C. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.
 10. Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT/OMS
 11. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998) La violencia en el trabajo, un problema mundial, Ginebra
 12. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001) Life at Work in the Information Economy. Ginebra
 13. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) Ginebra. Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos. Disponible en: <https://ilo.org/infostories/esES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>
 14. ONU Mujeres y CEPAL (2020), “Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación”. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf
 15. Ottaviano, J.M. (2020): “Teletrabajo y cuidado” en Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19. La experiencia en la Argentina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46453/1/S2000784_es.pdf

16. Pérez Sánchez, C. y Gálvez Mozo, A. M. (2009) “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en Athenea Digital - núm. 15: 57-79.
17. Poyato Matas, G. (2020): “Teletrabajo y violencia de género: el "nuevo" riesgo laboral que trajo el COVID-19”, https://www.lavozdelanzarote.com/opinion/teletrabajo-y-violenciade-genero-el-nuevo-riesgo-laboral-que-trajo-el-covid-19_151150_102.html
18. Rivero, F. (2019): “Educación IT: cuáles son las nuevas carreras, cursos y diplomaturas en tecnología”, INFOBAE, <https://www.infobae.com/educacion/2019/02/02/educacion-it-cuales-son-las-nuevas-carreras-cursos-y-diplomaturas-en-tecnologia/>
19. Sabanes Plou, D. (2010) Teletrabajo: una mirada con perspectiva de género. Disponible en: <https://genderit.org/es/articulos/teletrabajo-una-mirada-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero>
20. UNESCO, FLACSO y Disney (2017). Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural