



Grupo Temático N° 9: Flexibilización laboral y nuevas tecnologías. Viejos y nuevos desafíos en tiempos de pandemia

Coordinadoras:

María Noel Bulloni (CONICET en CITRA-UMET/UNAJ), Andrea Del Bono (CONICET en CITRA-UMET/UNAJ/UNLP), Mariana Fernández Massi (CONICET en LESET-IDIHCS).

La cotidianidad digitalizada: trabajo y pandemia en empresas unicornio argentinas.

Denise Kreпки (CEIL-CONICET)

dkrepki@gmail.com

Rocío Santarcieri (FFyL - UBA)

rociosantar@gmail.com

“Las pantallas son la nueva piel del mundo, pienso mientras nuevo su imagen con el dedo para hacerla coincidir con la mía. Son la piel de una nueva entidad colectiva radicalmente descentrada y en proceso de subjetivación”

Paul B Preciado, Un apartamento en Urano, 2019.

1. Introducción

La pandemia de COVID-19 y los diversos mecanismos adoptados para contener la propagación del virus a nivel global, han favorecido la aceleración de ciertas tendencias socioeconómicas previas, tales como el incremento de la pobreza, la brecha de desigualdad, la concentración económica y el rol predominante de grandes empresas. Entre estas últimas, se destacan las compañías basadas en tecnologías digitales¹ que, potenciadas por un proceso global de reconversión digital obligada, vieron incrementar sus beneficios y capitalizaciones bursátiles en el transcurso del año 2020².

¹ Entendemos por tecnologías digitales al conjunto de herramientas, sistemas y dispositivos que generan, almacenan o procesan datos. Las plataformas web como MercadoLibre, Facebook, Amazon son algunos ejemplos conocidos de la época.

² El valor conjunto de los cinco gigantes tecnológicos estadounidenses -Amazon, Apple, Facebook, Alphabet, Microsoft- aumentó a 750.000 millones de dólares. El caso de Amazon es el más emblemático a nivel global, ya que sus ganancias crecieron un 40%, hasta unos 88.900 millones de dólares, coronando a Jeff Bezos (ex CEO de la compañía) como el hombre más rico del mundo. Otro caso de gran resonancia, pero de menor escala es del fundador de la plataforma Zoom Video Communications Inc, Eric Yuan, cuya riqueza se ha cuadruplicado a 13.100 millones de dólares debido a la masificación de dicha plataforma.



En Argentina, las denominadas “empresas unicornio”³ ligadas al uso intensivo de tecnología son un ejemplo de lo anterior. Actualmente, existen once empresas en el país que adscriben a esta categoría y cuatro de ellas lo consiguieron en pleno desarrollo de la pandemia. La repercusión de tal crecimiento les ha valido denominaciones tales como “las grandes ganadoras de la crisis”, “la soja del futuro”⁴ o recientemente algunos medios de comunicación vaticinan al país como “el granero digital de talentos”⁵. Lo cierto es que, aun encontrándose situadas en un territorio profundamente golpeado por la situación sanitaria y sus consecuencias, estas empresas han continuado con sus ritmos de trabajo favorecidas por dos procesos fundamentales: el progresivo proceso de digitalización que se vigorizó en el contexto pandémico y la rápida asimilación del trabajo remoto en sus unidades productivas.

En este marco, la instauración del trabajo remoto como modalidad preventiva y paliativa frente al virus, implicó una reorganización de las prácticas cotidianas de una gran porción de trabajadores, entre ellos encontramos a los trabajadores⁶ informáticos empleadas en tales empresas unicornio. Al compás de las medidas implementadas en el país que reforzaban el aislamiento, los hogares de dichos trabajadores se fueron reconfigurando como espacios de trabajo atravesando y poniendo en tensión la experiencia laboral, emocional, doméstica y de cuidado (Lins Ribeiro, 2021). Si bien este colectivo de trabajadores tiene como particularidad el uso intensivo de tecnologías digitales tanto dentro como fuera del espacio laboral, se pone en evidencia un replanteamiento radical de los debates sobre el equilibrio entre vida y trabajo y su carácter enfrentado (Wajcman, 2018) así como las afecciones psicofísicas que se

³ Se denomina “unicornio” a aquellas empresas basadas en el uso intensivo de la tecnología, que comienzan como *start ups* y en períodos relativamente cortos alcanzan una cotización superior a 1000 millones de dólares en los mercados de inversión privada. Argentina cuenta actualmente con once empresas en esa categoría: Mercado Libre, Globant, OLX, Despegar.com, Auth0, Vercel, Aleph, Mural, Bittfarms y Ualá. Las últimas cuatro compañías se adscriben a la categoría unicornio durante los años 2020-2021 en pleno desarrollo de la pandemia.

⁴ Naitash, S. (22 de agosto de 2021) El color del dinero Unicornios made in Argentina: ¿son la soja del futuro?. Clarín. Recuperado de: https://www.clarin.com/economia/unicornios-made-in-argentina-soja-futuro-0_E9UK6cbTY.html

⁵ Pueyrredón, M. (22 de agosto de 2021) Argentina, el granero digital de talentos. Ámbito financiero. Recuperado de: <https://www.ambito.com/negocios/comercio-electronico/argentina-el-granero-digital-talentos-n5256791>

⁶ La utilización del lenguaje inclusivo a partir de la vocal “e” es sostenido a lo largo de todo el trabajo a partir de una decisión político-feminista de las autoras que intenta recuperar y reconocer múltiples identidades, subjetividades y formas de habitar el mundo (Hidalgo Cordero y Salazar Daza, 2020).



manifiestan en los cuerpos de los teletrabajadores. El hogar-oficina o las oficinas domésticas (Goren, 2020)⁷ emergen, por lo tanto, como una nueva forma de trabajar que tensiona las formas en que se construyen, habitan y organizan los espacios domésticos entretejidos por la digitalidad.

Teniendo en cuenta este escenario, nos preguntamos: ¿Cómo experimentaron los trabajadores la transición al trabajo remoto?, ¿Qué modificaciones hubo en la cotidianidad laboral al cambiar obligatoriamente la organización del trabajo?, ¿Cómo se reconfiguran y resignifican las dimensiones espacio-temporales en esos hogares tecno-ambientados?, ¿Cómo se dinamiza la relación entre trabajo y ocio en la dinámica doméstica?

Intentaremos responder estas preguntas tomando como casos de estudio las condiciones de vida y trabajo de trabajadores informáticos en dos empresas unicornio argentinas: Despegar y Globant. Este colectivo se caracteriza por incluir una heterogeneidad de roles y tareas y la representación etaria es desproporcional en términos de una mayoría joven, entre los 25 a 40 años. A nivel sector es ampliamente reconocido que la proporción de mujeres cis, personas trans y disidencias es considerablemente más baja que la de hombres cis género -menor al 15% en los estudios más actuales- (Lopez Bidome, 2020; Casas, P., Genzano, L., y Quiroz, N., 2021).

Desde una aproximación cualitativa centrada en el enfoque etnográfico de lo digital, recuperaremos los relatos, prácticas y experiencias de los trabajadores para aportar desde la particularidad, elementos empíricos para problematizar las relaciones y sentidos del trabajo construidos en el contexto pandémico. En este sentido, consideramos que los casos de las empresas unicornio Globant y Despegar resultan significativos, ya que si bien la pandemia afectó a sus unidades de negocio de manera diferenciada, han implementado políticas de gestión y organización del trabajo con múltiples puntos de contacto.

En el caso de la empresa Globant, la pandemia se presentó como una oportunidad de crecimiento inusitada. Actualmente presenta una valuación de US\$12000 millones, siendo la segunda empresa argentina de mayor valuación del país y con un alza del 23,5% en sus

⁷ Carbajal, M. (18 de julio de 2020) Teletrabajadores al borde del colapso. Página 12. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/279412-teletrabajadores-al-borde-del-colapso>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

ingresos (u\$s814 millones) a fines del año 2020. Frente a este contexto favorable, a partir del año 2020 Globant implementa una estrategia de compra de firmas tanto locales como extranjeras: hasta el momento adquirió tres empresas que le significó un aumento de su dotación a 20.000 trabajadores e inauguró nuevas oficinas en Uruguay, Madrid y Colombia.

Por su parte, con una situación opuesta a sus contrapartes tecnológicas, Despegar el gigante regional en turismo que ingresó al podio de los unicornios latinoamericanos en 2017⁸ enfrentó durante el 2020 el cese casi total de ventas durante la pandemia. A fin de afrontar económicamente pérdidas que alcanzaban a los 140.6 millones de dólares en términos anuales, realizó un fuerte ajuste en términos de gastos y salarios llegando a reducir el 44% de costos generales (Despegar, 2021): a partir de despidos masivos, reducción de jornadas laborales y recortes de logística. Esta situación no impidió que, pasado el momento más crítico, la empresa adquiriera capital inversor en vistas de posicionarse como la superviviente luego de la tormenta.

La ponencia se encuentra organizada en tres apartados principales. En el primer apartado, proponemos una reflexión metodológica y retrospectiva sobre el trabajo de campo en pandemia y exponemos nuestra experiencia de trabajo desde la etnografía digital. En el segundo apartado, exploramos la dinámica de transición al trabajo remoto en ambas empresas, focalizándonos en la (re)construcción de los espacios de trabajo en el ámbito doméstico. Desde este punto de partida, describiremos el proceso de acondicionamiento de tales oficinas domésticas dando cuenta de las tensiones que supuso incorporar la infraestructura laboral en los hogares de los trabajadores informáticos. En el tercer apartado, abordamos analíticamente la dimensión temporal de la cotidianeidad laboral digitalizada. En este sentido, profundizaremos sobre los reacomodamientos temporales que experimentaron los trabajadores en sus hogares, poniendo el foco en la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio. Recuperaremos las estrategias que implementan en la búsqueda de tiempo

⁸ En septiembre de 2017 la empresa realizó su oferta pública en la Bolsa de Nueva York con una acción que alcanzó los USD 32,36, logrando una cotización de más de USD 2.000 millones. Sin embargo, desde este momento álgido se inauguró un proceso de caída hasta llegar al punto más bajo de poco más de USD 5 por acción durante la crisis del sector turístico por el COVID-19. Recién remontaría un valor por encima de los 14 USD por acción durante el primer trimestre de 2021, logrando mantenerse en el “podio unicornio” pero con una situación -hasta la fecha- inestable.



libre de calidad y tiempos de desconexión digital. Para concluir, retomaremos las preguntas esbozadas al inicio en las reflexiones finales.

2. Aproximaciones metodológicas: “Estar allí” de forma presencial y remota.

Esta ponencia recopila el trabajo de campo de dos investigaciones en curso. Una de ellas, fue iniciada en el año 2018 refiere al análisis de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores en la industria de videojuegos de la empresa multinacional argentina de desarrollo de software, Globant y por otro lado, la segunda investigación comienza en el año 2020 y se focaliza en el análisis de la experiencia laboral de desarrolladores de software en Despegar, la empresa argentina que mantiene despegar.com, una de las plataformas de turismo con más tráfico en Latinoamérica.

El estallido de la pandemia por COVID 19, ha atravesado ambos procesos de investigación teniendo fuertes implicancias en la planificación de nuestras experiencias de campo, como en nuestra situación laboral-cotidiana como investigadoras. En medio de un mar de digitalidad creciente, en donde nuestras cotidianidades se encuentran mediadas por las tecnologías digitales como paliativos a los encuentros con otros, indudablemente la pregunta más recurrente era: ¿Qué hacemos con el “trabajo de campo” en medio de la virtualidad?

2.1. Trabajo de campo presencial multisituado

El trabajo de campo realizado desde el año 2018 en la empresa Globant, incluyó múltiples entrevistas presenciales con desarrolladores de software de distintas jerarquías, visitas a la empresa, la participación en ámbitos destinados al ocio que reunía a los trabajadores por fuera del trabajo y un relevamiento sistemático de interacciones en redes sociales de la empresa y de grupos de Facebook. El encuentro cara a cara nos permitió tener un registro detallado de sus estéticas, sus gestos, prácticas, formas de expresarse frente a nosotras y frente a compañeres de trabajo que intervenían en las entrevistas, así como sus formas de interactuar fuera del espacio laboral. A su vez, la posibilidad de concurrir a las oficinas nos otorgó una visualización pormenorizada de los espacios de trabajo en las cuales se pudo registrar la preeminencia de una arquitectura tecno-lúdica.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Las interacciones *online*, suponían un espacio de intercambio cotidiano para estos trabajadores jóvenes y con un apego tanto lúdico como laboral con las tecnologías digitales. Los grupos de Facebook, Whatsapp, Discord y los consumos de Podcast y *streamings* de la plataforma Twitch como tecnologías socio-digitales perfilaba nuestro acercamiento en términos etarios y de consumo cultural, ya que compartimos el uso de tales plataformas en nuestras cotidianidades. Esto último, fue metodológicamente fundamental para decodificar las múltiples formas de habitar y comportarse en estos ámbitos *online*.

Allí, los estudios enmarcados en la etnografía de lo digital⁹ fueron fundamentales para comprender tal relación y recuperar la importancia de estos espacios digitales como constitutivos de las relaciones sociales contemporáneas¹⁰. El método etnográfico busca comprender cómo vive, piensa, siente y cree una comunidad a partir de compartir diferentes momentos del cotidiano de sus miembros (Guber, 2019). Al expandir nuestra perspectiva a los entornos digitales, acercándonos desde un contacto "mediado", podemos encontrar nuevas formas de investigar, incorporando distintos lenguajes y códigos, y visibilizar nuevas prácticas y fenómenos emergentes que potencian la comprensión de nuestro campo (Pink et al., 2016). Desde el enfoque etnográfico digital se alerta de la precondición que subyace a lo digital y que muchas veces es obviada: que se apoya en un entorno que es físico y sensorial, con componentes materiales e inmateriales, discursivos y paralingüísticos (Pink, 2016). En este sentido, la posibilidad de lo virtual sólo tiene existencia en tanto que se apoya en una infraestructura con las características necesarias para soportarlo y en prácticas, competencias y saberes adquiridos en distintos espacios sociales, en muchos casos de ocio.

⁹ Este enfoque ha venido desarrollándose ampliamente en distintos centros de investigación europeos/os como Christine Hine, Daniel Miller, Don Slater, Sarah Pink, Heather Horst, John Postill, Elisenda Ardévol, Anne Beaulieu y norteamericanas/os: Sherry Turkle, Annette Markham, Gabriella Coleman, George Marcus, solo por mencionar algunos exponentes del campo. Sin embargo, lentamente comienzan a incorporarse al campo trabajos latinoamericanos que ponen en juego la situacionalidad de una mirada, las brechas digitales y los usos contrahegemónicos que distintos actores sociales hacen de las nuevas tecnologías más allá de la información y la comunicación. (Daza Prado y Di Próspero, 2019).

¹⁰ Como Oscar Grillo (2007) explica durante la década de los 90 y los primeros años del 2000, una particular noción de cibercultura motivó a numerosos estudios sociales bajo el entendimiento del mundo digital y el Internet como un "mundo aparte" de la experiencia de las personas. En postulados más recientes se ha afianzado la posición, con la que coincidimos, de considerar los espacios digitales como parte de la experiencia cotidiana de las personas, como un espacio habitable más entre otros pero con características singulares que cruzan los sentidos y prácticas que allí se desarrollan.



2.2. *Lo remoto como única posibilidad*

Si bien el trabajo de campo en Globant tenía un desarrollo previo, la pandemia abrió todo un campo de interrogantes emergentes que se sustentaban en la reconfiguración de la situación socio-laboral de nuestros interlocutores y por supuesto, de nuestra cotidianidad como investigadoras. En esa nube de incertidumbres, el trabajo de campo fue recluido en el hogar. Por otro lado, la investigación en la empresa Despegar asume la particularidad de incorporar el enfoque digital desde el inicio. Si bien fue ideada en un momento pre pandémico, estas primeras propuestas debieron ser reformuladas para iniciar trabajo de campo al poco tiempo de haber sido decretado el aislamiento.

El diseño de la investigación incorporó el descubrimiento y selección de canales de información y comunicación, pero como también ocurre en el trabajo de campo presencial, en el desarrollo emergieron nuevas plataformas digitales como nodos claves de intercambio. Para ejemplificar este aspecto emergente podemos mencionar a la red social LinkedIn, la cual resultó una importante fuente de información continua sobre ascensos, incorporaciones y renuncias, o la plataforma de comunicación Discord, la cual exploraremos en el próximo apartado.

El trabajo de campo durante el aislamiento trajo consigo tanto obstáculos como potencialidades. Por un lado, fue necesario problematizar los alcances de la investigación y el diseño de distintas estrategias para ingresar y estar en los espacios digitales, al mismo tiempo que se atravesaban muchas de las mismas dificultades que atravesaron los actores con quienes se intentaba trabajar. Por el otro, esta experiencia compartida, habilitada además por ciertas identificaciones en términos de intereses, edad o contacto inicial, sirvió en las entrevistas como disparador para tratar y reflexionar dialógicamente sobre el fenómeno de transición.

3. “Bueno a partir de mañana ya no vengán más, quédense en sus casas. Vamos a ver cómo resolvemos”: Reconstruir un espacio de trabajo desde la transitoriedad



Unos meses antes de que sea decretado el aislamiento obligatorio por el Gobierno Nacional Argentino¹¹, el virus COVID-19 estaba instalado en la agenda mediática, con un número mundial de casos en vertiginosa curva ascendente. Frente a este escenario las empresas propusieron trabajar desde sus casas a sus trabajadores antes del anuncio oficial del Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO) en el país. La comunicación específica sobre algunos procedimientos especiales para el pasaje a remoto fueron manejados entre los responsables de los equipos o proyectos¹² y representantes de recursos humanos.

En el caso de la empresa Globant, la transición masiva de la fuerza de trabajo a la modalidad remota se registró una semana antes del anuncio oficial. En vistas de una cuarentena que no tenía un horizonte temporal definido, desde la compañía ofrecieron a sus trabajadores el retiro del equipamiento y mobiliario necesario para continuar con sus tareas en el ámbito doméstico. En palabras de un trabajador, el reacomodamiento de los dispositivos y demás infraestructura digital tuvo una demora de sólo dos días, con lo cual pudieron re estructurar de manera virtual la concreción de los proyectos en actividad.

De la misma forma Despegar solicitó a sus trabajadores comenzar a trabajar desde sus casas días antes, dejando algunas semanas disponibles para que les empleades concurren a la oficina para retirar sus pertenencias de los casilleros que tenían asignados en la empresa. Como era ya política de la empresa la entrega de un dispositivo para el trabajo, el cual acostumbraban a llevarse para su uso personal, estos ya estaban en su poder a la hora de la transición. No se permitió el retiro de otros elementos, como monitores y sillas, lo que generó gran descontento entre les empleades. Recién a los meses de comenzado el ASPO, se implementaron medidas para la compra de mobiliario de oficina para el hogar.

Estos dos procesos de transición, si bien tuvieron eventualidades particulares dependiendo de las necesidades de procesos específicos de trabajo, en términos generales se pudieron realizar

¹¹ El anuncio oficial de la implementación del Aislamiento preventivo social y obligatorio se realizó el día 19/03/2020 a través de una conferencia de prensa del presidente Alberto Fernández y la posterior publicación de un Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) que declaraba la vigencia efectiva a partir del día 20/03/2020.

¹² En Despegar y Globant existen diferencias en la forma de organización del trabajo. A grandes rasgos podemos decir que en Despegar hay equipos armados de acuerdo a gerencias que son constantes en el tiempo y en Globant se organizan prioritariamente en torno a proyectos de trabajo específicos vinculados con el servicio informático que les ofrecen a las empresas clientes.



de forma rápida y ágil. Esto último responde a una incorporación previa del trabajo remoto como modalidad de trabajo en estas empresas ligadas al uso y desarrollo de tecnología, cuestión que les aseguró una suerte de continuidad con sus niveles de productividad. No obstante, la rapidez de tal transición provocó en los hogares de los trabajadores un obligado acomodamiento de sus espacios, sus dinámicas y relaciones cotidianas. Para entender las modificaciones que sufrió la dinámica doméstica resulta fundamental tener presente que el colectivo de trabajadores desarrolladores de software es mayoritariamente joven y con una trayectoria laboral y personal que los posiciona en permanente interacción con las tecnologías digitales. Podríamos caracterizarlos como nativos digitales (Prensky, 2001) teniendo en cuenta que la relación con tales tecnologías la construyen desde sus infancias-adolescencias produciendo un saber-hacer como consecuencia del uso y la apropiación de las mismas. Teniendo lo anterior en mente, el objetivo del siguiente apartado es indagar y analizar los cambios suscitados en el seno de los hogares de dichos trabajadores nativos digitales, los cuales se vieron ambientados como oficinas cuando el trabajo se abrió camino para instalarse puertas adentro.

3.1. El armado de la oficina doméstica

En cada video llamada con los trabajadores, se abrió una pequeñísima ventana para ver la configuración de las nuevas oficinas domésticas: un cuadro compuesto por cables, pantallas, objetos domésticos e intrusos que sin intención o con intención traviesa irrumpen en la seriedad productiva.

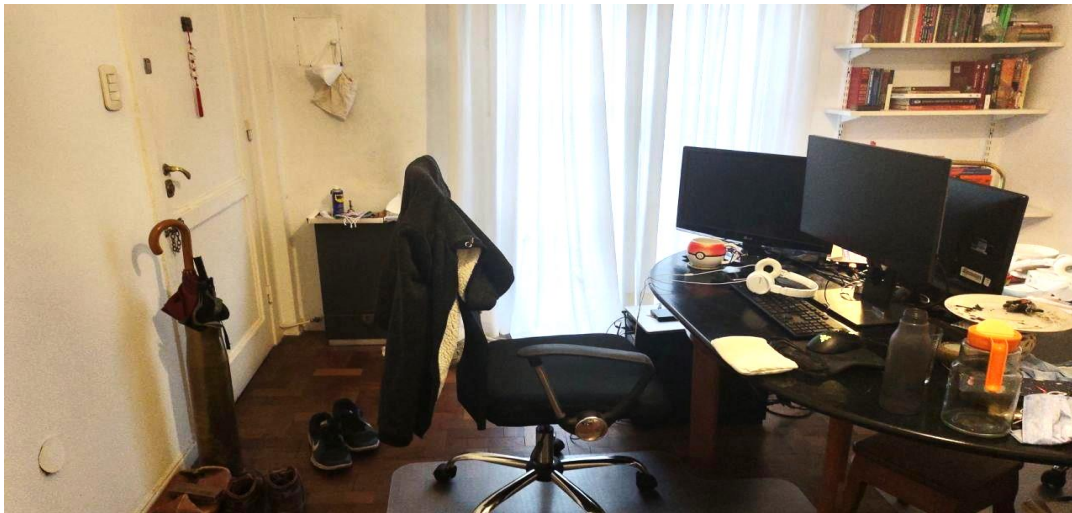


Figura 1. Fotografía de la oficina doméstica de un trabajador de Globant. Tomada por él mismo y enviada por Telegram (30/09/2021)

A su alrededor veríamos (figura 1) algunos objetos cotidianos que como pistas de una escena del crimen relatan los hechos de una jornada laboral intensa: una taza con forma de *pokebola*¹³ con una infusión estimulante ya fría, un platito con migajas de lo que fue un momento de hambre repentino, vasos y botellas de agua a medio tomar, auriculares, papeles, barbijos y, en la esquina opuesta, la notebook de su pareja. Tendría una silla de oficina con respaldo alto y soporte para la zona lumbar frente a un escritorio que supo ser una mesa para comer con amigos -en el comedor en donde se ubica-, pero que ahora soporta las herramientas de trabajo de quienes integran el hogar. En este momento, notaríamos como gira levemente sobre su eje para ver una u otra pantalla, revisando los mensajes de *Discord*¹⁴, mientras que responde a las preguntas que le hacen las caritas de una videollamada de la que está participando. Riendo calladamente de un *meme*¹⁵ que le mandaron por uno de los servidores que tiene con sus amigos, ya no se preocupa porque dejó de prender la cámara

¹³ En el mundo ficticio de animación y videojuegos RPG de Pokémons, es un dispositivo esférico, rojo y blanco usado para capturar y transportar Pokémon.

¹⁴ Plataforma de comunicación que se organiza en forma de “servidores”, grupos que cuentan con chats de texto y de videollamada.

¹⁵ Imagen cómica que se caracteriza por contar con una estructura básica de significado y un contenido variable, que es replicada por múltiples canales. Materialmente no se limita a sólo imágenes sino que puede adquirir múltiples formatos: imágenes, vídeos, audios y textos, resultado de formas heterogéneas de producción digital (Grillo, 2019).



para sus *dailies*¹⁶ hace ya varias semanas. Luego, se mutea rápidamente para pedirle a su pareja si puede cerrar la puerta porque está en una reunión.

En su mayoría, les entrevistades viven en departamentos de pocos ambientes, dentro de la Ciudad de Buenos Aires o en sus alrededores, con poco margen para generar nuevos usos habitacionales. Durante el aislamiento obligatorio, debieron reacomodarse para vivir y trabajar dentro de estos ambientes reducidos por la alta demanda habitacional de la ciudad y el costo del metro cuadrado. En el veloz pasaje al teletrabajo se introdujeron *in promptu* las herramientas básicas de trabajo en el espacio doméstico que debieron hacerse lugar a fuerza de desplazar los objetos y las prácticas familiares. Un desarrollador de Despegar nos contaba sobre cómo reorganizó el espacio de su departamento de dos ambientes en el que convive con su pareja.

“Yo tengo más o menos un dos ambientes entonces la pieza es el espacio designado para no hacer nada y después tenemos como una mesita, no dos mesitas, tenemos una con un rompecabezas gigante que no tocamos hace mucho tiempo y básicamente el living donde tenemos dos mesas una designada a nosotros con las computadoras y otra designa al rompecabezas y cuando comemos, comemos en el piso. (Matías, Desarrollador junior, Despegar, 25 años, 2020. subrayado propio)

Junto a su compañera debieron resignar la comodidad y comer “en el piso” ante la incorporación obligada de la producción en su hogar. La precariedad de estas primeras configuraciones espaciales responde en muchos casos a la creencia de una situación “temporal” (Jorge, Analista Data Science Senior, Despegar, 40 años, 2020) que debería normalizarse en poco tiempo. Al mencionar “y cuando comemos, comemos en el piso” describe de forma muy clara las peripecias para realizar tanto las actividades básicas de supervivencia, comer y dormir, como las profesionales, trabajo y estudio. Ante nuestra pregunta Matías continúa:

“¿las compus no se mueven?”

*No, las tenemos ahí. Igual siempre estamos al lado. Yo me vine acá porque *** está cursando o mismo cuando está dando clase o si yo tengo por ahí una reunión o lo que fuera por ahí ella tiene que*

¹⁶ Reuniones diarias, proviene del inglés idioma intensamente usado en la industria del software.



*hacer algo... **para no molestarla.*** (Matías, Desarrollador junior, Despegar, 25 años, 2020. subrayado propio)

No sin dificultad en ocasiones se debe aprovechar la movilidad de los dispositivos para recorrer los rincones de su hogar en búsqueda de un lugar donde trabajar sin entorpecer la actividad laboral ajena. Las distintas actividades laborales y de cuidado se superponen entre sí, poniendo a prueba la convivencia en un lugar limitado¹⁷.

En muchos casos se contaba con experiencia de teletrabajo, pero la mayoría no tenía formalmente un centro de trabajo armado dentro de su hogar. Un desarrollador de Globant explicó cómo estos primeros momentos la productividad se vio afectada por esta configuración de oficina de carácter transitorio -y por una postura empresaria solo reactiva al pedido de les empleades-.

*“Y en un momento, un día nos dijeron: **“Bueno a partir de mañana ya no vengan más, quédense en sus casas. Vamos a ver cómo resolvemos”.** Se implementó una VDI (Virtual Desktop Infrastructure) y un esquema para que podamos acceder de manera remota a nuestra computadora. Entonces nosotros trabajábamos directamente con la misma máquina que teníamos en la oficina, pero por **escritorio remoto. No se nos dio nada sin que lo pidiéramos.** Y empezamos a trabajar, muchísimo más lento porque teníamos escritorio remoto y demás. **Pasar de tres pantallas a una.** Estuvimos bastante más lentos y menos productivos.”* (Alan, Desarrollador 22 años Globant, 2020, subrayado propio)

En el testimonio aquí presentado se ejemplifica la conflictividad presente en un proceso acelerado de implementación de la oficina doméstica que requiere una infraestructura tecnológica mínima para funcionar. Son necesarias herramientas tecnológicas de trabajo, como distintos tipos de dispositivos para hacer pruebas, computadoras que tengan los recursos necesarios y servicios estables de electricidad y conexión a internet (con alta velocidad). “Pasar de tres pantallas a una” gráfica la incomodidad de la transición surgida por la reducción de las comodidades y recursos. En la oficina, esta configuración estaba dada por

¹⁷ Los casos que reportaron sentir agotamiento psíquico y emocional no fueron pocos, muchos conectándolo con la intensidad del trabajo y la sumatoria de tareas de cuidado a las actividades diarias, tareas que antes estaban delegadas en otras personas como el trabajo doméstico pago o las comodidades de la oficina, “una chica que limpiaba en casa” y “una niñera que también cooperaba” (Jorge, Analista Data Science Senior Despegar, 40 años, 2020).



la empresa que se esforzaba en generar un espacio tecno-lúdico, caracterizado por la disposición de espacios de descanso y tecnología de última generación para el desarrollo. En el hogar, les empleadas debieron tomar a su cargo parte de los costos que la producción requiere. Esta translocación de responsabilidades provocó en ambas empresas la movilización de reclamos por parte de las empleadas, con una respuesta corporativa favorable pero limitada¹⁸.

Así mismo, es necesario un mobiliario que sostenga la actividad: el aspecto ergonómico del mobiliario afecta de forma directa a la salud física ya que pasan gran parte de su día frente a la pantalla. En el siguiente fragmento de un Analista Data Science de Despegar se puede percibir las marcas del trabajo en el cuerpo, adolorido, muchas veces ignorado en el trabajo en tecnología.

*“tenía una **silla malísima**, me estaba **partiendo la espalda**, me estaba haciendo pedazos, tampoco tengo 22 años así que, bueno...en su pregunté por...a Despegar qué pensaban hacer con las sillas, tipo, ¿me puedo conseguir mi silla de la oficina o algo? en algunas empresas se hizo... **pero me dieron muchas vueltas**” (Jorge, Analista Data Science Despegar, 40 años 2020)*

La irrupción de la producción en lo doméstico trajo consigo múltiples problemas y conflictos. Si bien, las empresas estudiadas implementaron distintas políticas para el traspaso de las herramientas de trabajo a los empleados, en Despegar y en algunos casos estudiados en Globant estas se hicieron esperar afectando el estado psicofísico de los trabajadores. Objetos básicos como una silla confortable con soporte lumbar y cervical, una mesa de altura adecuada o una pantalla más grande y en posición elevada, por separado pueden parecer insignificantes, pero en su conjunto pueden marcar una gran diferencia en el cuerpo de un trabajador que pasa la mayoría de su tiempo despierto frente a la pantalla.

En esta situación inicial, los desarrolladores de Globant nos comentaban sobre la necesidad de generar nuevos procesos, protocolos y estrategias de emergencia para continuar trabajando en una situación que en un principio parecía de duración indeterminada.

¹⁸ Por ejemplo, en el caso de Globant se reembolsa al empleado una parte del gasto correspondiente al servicio de internet.



*"Nos avisaron **dos semanas antes de empezar la cuarentena**, nos avisaron "chiques, estamos pensando en hacer esto. Vayan bajando estas herramientas, **configurando sus computadoras personales para esto**, sino tienen compus, les damos una. Llévense todo lo que se quieran llevar, por ejemplo: **sillas de los escritorios**" (Santiago, Desarrollador 26 años Globant, 2021, subrayado propio)*

Días antes del anuncio, los hogares de los trabajadores se vieron acaparados por elementos traídos de la oficina, que sin un lugar preciso se hicieron lugar a la fuerza. A lo largo de los meses, pasado el estado de "bueno, la banco un ratito, laburo mal un par de semanas, después vuelvo a la normalidad, no pasa nada" (Jorge, Analista Data Science Senior, Despegar, 2020) se hizo palpable la necesidad de que además de estrategias temporales también era necesario - en muchos casos- modificar el espacio de forma más estable, estableciendo definitivamente un espacio de trabajo en el hogar. Carola, desarrolladora de Despegar, nos comentaba cómo la incorporación de un segundo monitor la condujo a establecer un lugar de trabajo en el hogar.

*"Pero los últimos meses nos pudimos ordenar. Yo me puse en el escritorio donde juego y pusimos **un escritorio en el cuarto** para que el pueda cerrar la puerta y no nos molestemos tanto. (...) Pero nos costó muchísimo. (...) **El monitor me empujó a armar un espacio de trabajo que no tenía.** (...) Ahora agarre mi escritorio que lo uso para jugar todas las noches con mis amigos y lo uso para trabajar también. **Antes trabajaba en el sillón, en la mesa, en cualquier lado y siempre como muy cómoda y terminaba muy cansada**" (Carola, Desarrolladora semi senior 26 años Despegar 2020, subrayado propio)*

El armado de un espacio asignado para trabajar en el caso de la entrevistada le permite mejorar la posición de su cuerpo en actividad productiva. El monitor, a su vez, facilita la tarea permitiendo visualizar el trabajo en una superficie más amplia, logrando una mejor separación de las actividades en el espacio digital. La consolidación de la dinámica laboral y de su espacio de acción en el seno del hogar fue un proceso que comenzó con la generación de espacio limitado y temporal. Pero pronto los efectos en la vida de los trabajadores no tardaron en hacerse notar exigiendo la construcción y reconstrucción de nuevas formas de trabajo con espacios y tiempos delimitados, límites virtuales de separación entre lo laboral y lo doméstico. En este nuevo punto de equilibrio el espacio laboral se consolida dentro del



espacio habitable personal generando una nueva forma de organizar el cotidiano de los trabajadores.

3.2. Discord, la nueva oficina virtual

La creciente imbricación de la tecnología digital en la vida cotidiana de las personas y su relación con la administración del tiempo desató numerosos debates que se intensificaron desde la oficialización de la cuarentena a nivel global y en el país. Ciertas reflexiones vinculadas con perspectivas tecnofóbicas premeditaron una inmersión, de carácter cuasi apocalíptica, en un vórtice tecnológico al que debíamos acostumbrarnos indefinidamente. Desde esta matriz de intelección, las tecnologías digitales se conceptualizan como las herramientas perfectas para digitar y controlar la existencia social de las personas, como ser: el espacio-tiempo de trabajo, de ocio, de cuidado.

Si bien es cierto que la implementación del trabajo remoto en los hogares supuso una reconversión de la dinámica doméstica, dichos análisis teóricos establecen una vinculación de carácter mecanicista entre tecnología-trabajo-control. Específicamente, evidenciamos dos problemas fundamentales en dicha caracterización: en primer lugar, ubica a los trabajadores en una posición pasiva cercenando cualquier resquicio de resistencia frente a este supuesto control maquínico ineludible. En segundo lugar, tal como sugiere la autora Judy Wajcman esta idea “es incapaz de transmitir el complejo entramado de las prácticas laborales contemporáneas” (:133) y -agregamos- de reconocer la heterogeneidad de usos y significados que suponen las tecnologías digitales en las dinámicas sociales de trabajo.

Retomando este último punto, las tecnologías digitales fueron cruciales al interior de las dinámicas de trabajo para dar respuesta a un emergente que trajo el contexto de aislamiento pandémico, como ser la soledad del trabajo en el hogar. Los vínculos y las interacciones que formaban parte del cotidiano del trabajo en la presencialidad, en este nuevo escenario, se vieron interrumpidos dando paso a la mediación tecnológica como paliativo a esta situación.

Si bien existían canales institucionales como por ejemplo el chat corporativo Slack tanto Despegar como Globant, tomando nota de lo anterior, fomentaron la incorporación de una serie de dispositivos, canales virtuales de encuentro e instancias que intentaron potenciar la



comunicación entre pares. Por su parte, en Despegar se propuso la implementación de reuniones diarias o *dailies* como herramienta principal para gestionar el trabajo colaborativo. Estas reuniones cumplían la doble función de verificar el progreso de las tareas asignadas, así como el estado anímico-mental de los trabajadores. Globant por su lado, desarrolló una serie de herramientas bajo el lema “cultura aumentada”, entre las cuales se destaca una aplicación móvil denominada: “*virtual chill out*”. El propósito principal que persigue esta plataforma es recrear el espacio del comedor de la compañía (al cual denominan “*chill out*”) y programar encuentros virtuales que simulen aquellas charlas circunstanciales que se daban en los pasillos de la oficina¹⁹.

Estos canales institucionales son utilizados dentro de la organización laboral diaria de los trabajadores para atender cuestiones específicas del flujo de trabajo, pero no son los únicos espacios de encuentro que experimentan. Eludiendo el control de las empresas en sus espacios de socialización, los trabajadores ejercen su agencia resignificando las plataformas que desde la infancia les resultan familiares, hasta más naturales que otras formas de comunicación. Día a día estos nuevos canales van ganando masividad como, por ejemplo, el caso de la plataforma Discord, un servicio gratuito de mensajería instantánea con capacidad para tener conversaciones por escrito, por voz o por video. Un desarrollador de Globant nos explicó su utilización durante la jornada laboral.

“Nosotros tenemos un Discord, nos armamos uno con el equipo. Hablamos casi todos los días, somos un grupo de casi 12 personas. Generalmente ponemos música y nos quedamos hablando ahí en conjunto. Mientras seguimos trabajando. Antes era una plataforma más post trabajo, ahora el uso es cotidiano. Tengo varios Discords con diferentes grupos de amigos. Para temas de trabajo usamos Slack.” (Desarrollador 26 años Globant, 2021, subrayado propio)

Si bien la aplicación puede ser de uso general, tiene características específicas que la hicieron muy popular entre las comunidades de videojuegos, como la función de *streaming*, transmisión en vivo de la pantalla junto con audio. Tanto los desarrolladores de Globant como de Despegar cuentan con un vínculo estrecho con los videojuegos, siendo estos en

¹⁹ A partir de ciertos datos e intereses que los trabajadores ingresan en un formulario online, la plataforma conecta perfiles similares y programa automáticamente encuentros en sus agendas a partir de la tecnología predictiva.



muchos casos las puertas de entrada a la tecnología. Lo que explica que en sus momentos de ocio y con sus afectos, una plataforma relacionada a ellos sea la más utilizada “post trabajo”. Al tener “varios Discords” para amigos y “Para temas de trabajo usamos Slack²⁰” se perciben los alcances del uso del espacio digital dentro de un dispositivo. Los espacios de ocio y los espacios laborales están separados por aplicaciones Discord/Slack, límites virtuales entre los ciberespacios por los que navegan con la facilidad otorgada por la multiplicidad de pantallas simultáneas. Esto último nos da resquicios para pensar en el hecho de cómo configuran los distintos límites del universo digital separando el espacio de trabajo y de ocio, transitando alternativamente entre uno y otro. Al haber incorporado Discord a la dinámica productiva como estrategia para el bienestar emocional, dentro de una misma aplicación conviven comunicaciones por “servidores”²¹ del ámbito productivo y del ocio, que refleja la mixtura espacial de elementos en el hogar.

Estos nuevos espacios virtuales surgieron como una medida de los propios trabajadores para poder hacer más llevadera su actividad en una situación angustiante como la ocurrida durante la crisis de COVID-19, que entre otras situaciones les dejó a la deriva en la incertidumbre característica de la industria y del contexto a nivel mundial y nacional. La sumatoria de funcionalidades y usos distintivos de Discord la convirtieron en la plataforma ideal para, en palabras de una desarrolladora de Despegar, reconstruir una *oficina virtual* que les acompañe durante las horas interminables de trabajo.

*“[Discord]emula un poquito eso de estar en la oficina que vos estás en una y están hablando alrededor tuyo y de repente escuchas algo que te causa gracia o decidís sumarte a la conversación y volver a laborar. Yo por mí **tendría el canal abierto todo el tiempo**, ahora que... ahora justo le estaba hablando a mi jefa que... al principio cuando entre me sumaba bastante y después tuve varios días que no, que ni me metía en Discord porque no me da la cabeza, **porque estoy muy quemada**, pero cuando estoy un poco más tranqui por mí entro y **tengo Discord abierto todo el día**” (Camila, Desarrolladora senior Despegar, 40 años, 2021, subrayado propio)*

²⁰ Herramienta de comunicación en equipo muy usada en el ámbito de sistemas por su facilidad de vincular con otras plataformas para generar diferentes automatizaciones -como alarmas de falla de las aplicaciones- y crear subgrupos de discusión conocidos como “canales”.

²¹ Forma de denominar a la organización de un grupo dentro de la plataforma Discord.



En los momentos que está abierto este nuevo espacio “emula un poquito eso de estar en la oficina”, es decir, se constituye como una oficina virtualizada donde se recuperan algunas de las dinámicas sociales de vinculación entre los trabajadores. En los espacios laborales se producen y reproducen no solo bienes, servicios y mercancías sino también signos, valores y representaciones compartidas (Gintis, 1983, citado en León Salazar, 2017). El canal de audio abierto se construye como una puerta siempre disponible y como lugar virtual que coexiste con lo material del espacio doméstico de la persona conectada. El canal se “abre” durante la jornada laboral, y se “cierra” al finalizar el día²², pero luego de la jornada laboral la aplicación no se apaga ya que continúa acompañando el momento de ocio. Si existe una continuidad espacial tanto virtual como material, dentro y fuera de la pantalla, ¿Es posible generar una temporalidad separada? ¿Cómo es la jornada laboral del trabajo remoto en la pandemia?

4. “Nunca realmente supe cuando estoy trabajando”: las temporalidades superpuestas en las oficinas domésticas

Sin dudas, una dimensión analítica indisociable del re acomodamiento espacial que implicó la irrupción del trabajo en el ámbito doméstico continúa siendo: la organización temporal de la experiencia cotidiana. Tanto en el caso de la empresa Despegar como en Globant, las jornadas de trabajo en el periodo pre pandémico eran de ocho horas²³ y caracterizadas como “híper flexibles”. Esto quiere decir, que el control horario no era una normativa vigente dentro de las dinámicas de trabajo sino más bien se priorizaba el cumplimiento total de las tareas. Al interior de los espacios de trabajo, tal flexibilidad también era notoria por la presencia de múltiples comodidades estructurales con un fuerte imperativo lúdico que asimilaban las oficinas con los hogares. Allí, la presencia de *play stations*, sillones, espacios abiertos, puertas vidriadas, mesas de ping-pong eran parte del cotidiano del trabajo.

²² De todos modos, se mantiene el uso continuo del canal de mensajería instantánea en formato texto para interactuar de forma sincrónica o diferida.

²³ En el caso de Despegar podemos encontrar un porcentaje reducido de contratos de 6 horas.



Figura 2. Oficinas de la empresa Despegar, Buenos Aires. Fuente: Diario Clarín.²⁴

Estos momentos de ocio institucionalizado (Krepki, 2019) eran entendidos por la política empresaria como cruciales para la administración del trabajo intelectual-cognitivo ya que habilitan tiempos de dispersión frente a un flujo productivo que obliga a centrar la atención en las pantallas. La oficina, con este diseño tecno-lúdico, en muchas oportunidades cumplía con su cometido: estimular a que tales trabajadores quisieran habitarlas el tiempo que quisiesen, aun fuera de sus horarios de trabajo. En este escenario, podríamos afirmar que la prolongación de las jornadas de trabajo-que reiteradas veces encontraba a los trabajadores pasando más tiempo en las oficinas que en sus propios hogares- se concretizaba bajo una ficción de flexibilidad y aparente domesticidad que ponía cada vez más en evidencia el carácter difuso entre el tiempo de trabajo y no trabajo.

Cómo anticipamos al inicio, el trabajo remoto formaba parte de los itinerarios de los trabajadores previo al estallido de la pandemia de COVID-19. No obstante, este día o dos a la semana en los que podían trabajar desde sus casas, eran significados como “días de no trabajo”, tal como expresaba un trabajador de la empresa Despegar. Tal caracterización tenía que ver con dos cuestiones vinculadas a la modalidad: en primer lugar, con el carácter

²⁴ Clarín (19 de septiembre de 2019) Trabajar en Despegar: Pasajes al costo, salón para jugar a la Playstation y oficinas modernas. Recuperado de: https://www.clarin.com/brandstudio/pasajes-costosalon-jugar-playstation-oficinas-modernas-beneficios-trabajar-despegar_0_2lMTmp1BV.html



nómade donde el hogar no era el único espacio habilitado al trabajo, lo que aseguraba el inicio de la jornada era la conexión a Internet y un dispositivo electrónico, sin importar si se estaba geográficamente en un bar, de vacaciones o en la casa de alguna otra persona. En segundo lugar, teletrabajar les daba la posibilidad de realizar múltiples tareas por fuera de la oficina y del hogar: realizar trámites bancarios, ir a hacer las compras o tener un turno médico. El trabajo, por lo tanto, durante las jornadas remotas no era significado como la actividad central que organizaba los tiempos de la cotidianidad diaria-como sucedía en las oficinas-sino que admitía la conjugación con otras prácticas personales o domésticas.

Ahora bien, la pandemia irrumpe, en palabras de Gustavo Lins Ribeiro (2020) como un evento crítico que despliega una onda expansiva de ruptura con lo cotidiano. El aislamiento encuentra a los trabajadores informáticos ensayando sus temporalidades y prácticas laborales exclusivamente en el hogar. En vistas de esta situación, nos preguntamos: si un día de trabajo remoto en el periodo pre pandémico era conceptualizado como un “día de no trabajo”, ¿Cómo se resignifican las jornadas de trabajo en un contexto donde el hogar es configurado como la única y nueva oficina doméstica? ¿Qué problemáticas o potencialidades experimentan los trabajadores en su organización diaria con esta modalidad?

Una vez instaladas y ambientadas las oficinas domésticas en el hogar, el inicio de la jornada laboral cumplía ciertos pasos secuenciados, cual algoritmo de la vida cotidiana, que iba repitiéndose con el correr de la cuarentena. Despertar, higienizarse, encender la computadora portátil, dar forma a un desayuno rápido y comenzar el tecleo en el hogar. Gonzalo, trabajador de Despegar de 27 años, así nos relataba un día laboral en la virtualidad:

*“Me levanto tipo nueve y media, bah... suele sonar a esa hora me quedo media hora más me hago un café y **me pongo a laburar directo** (...) Empiezo y después estoy laburando hasta tipo las 6 no suelo cortar mucho, comida antes me hacía, pero ahora nos dieron en pedidos ya. Eso como que nos arruinó un poco la hora para cocinarme, la usaba para no estar laburando un toque, pero ahora con eso **laburo de corrido** (Gonzalo, líder técnico 27 años, Despegar, 2020. subrayado propio)*

Al decir de Gonzalo, el horario de comienzo de la jornada no pareciera ser estricto. Allí la flexibilidad se mantendría latente, sin embargo, cuando el comienza a “laburar directo” todo su itinerario adquiere una rigidez temporal inusitada. Trabajar de corrido, en su relato,



evidencia una jornada de trabajo continuada en la cual ni siquiera el horario de almuerzo se configura como un momento de distensión. Frente a una posible fuga de tiempo productivo en el acto de cocinar, la empresa les ofrece la posibilidad de utilizar los pedidos de comida por *delivery* a través de la plataforma *pedidos ya*. Podríamos decir, que en tanto el control del tiempo de trabajo no se puede materializar *in situ*, la política empresarial desarrolla estas sutiles estrategias en pos de digitar y minimizar esos tiempos improductivos bajo la forma de beneficios corporativos, como ser un almuerzo inmediato en el hogar.

Siguiendo con el relato de Gonzalo, si bien la irrupción del *delivery* le tendería a “arruinar” esa hora de almuerzo en la que podría tomarse un momento para cortar con el tiempo de trabajo, de igual forma asegura gozar de una mayor libertad con el trabajo remoto en el hogar.

*“Ahora si **tengo mucha más libertad**. Como que ahora, tipo, no es que llegas a la oficina y hay alguien que te dice eso está bueno o no. Y a menos que te pingueen en el chat, no hay algo que diga que estás activo o no.”* (Gonzalo, Líder técnico 27 años, Despegar, 2020, subrayado propio)

Aquella percepción de mayor libertad que describe este trabajador está vinculada al hecho de no contar con la supervisión directa de las tareas que al parecer imperaba en el trabajo presencial. Ese seguimiento de los ritmos del trabajo que en la presencialidad se reforzaba con una visita a los distintos puestos de trabajo, en el trabajo remoto se resignifica a través del chat corporativo pudiendo cambiar el estado de inactivo a activo con solo un click. El hogar, desde esta perspectiva, sería entonces el espacio que resguarda al trabajador de un control directo y personalizado de los ritmos de trabajo. En el caso de Lucas, un trabajador de la empresa Globant, de 32 años, el trabajo remoto en el hogar es significado desde la comodidad y registra otros elementos ordenadores de la temporalidad laboral diaria.

*“El día era más o menos igual. Yo definí que me iba a levantar más tarde y me quedaba hasta más tarde. **Arrancaba a las 11 y a las 12 teníamos la daily virtual**. Las reuniones se siguen realizando normalmente, a las que ya teníamos a diario con el cliente vía zoom se sumaron reuniones internas por distintos medios. **Todo sigue funcionando con total normalidad**. Y después hasta que terminara mi horario. Todo normal. Tenía el beneficio de almorzar tomándome el tiempo que se me ocurriera. Para mí, el trabajo remoto se hace mucho más llevadero porque yo disfruto de estar mi casa, me gusta mi casa, estoy cómodo.* (Lucas, Desarrollador 32 años Globant, 2020, subrayado propio)



En el extracto anterior, Lucas describe su situación laboral en el hogar desde la normalidad. Esta normalidad subraya dos cuestiones: en primer lugar, naturaliza la utilización de las tecnologías digitales en la cotidianidad laboral ya que la concreción de reuniones virtuales con clientes externos o con trabajadores de otras localidades vía la plataforma Zoom, Skype o *video calls* (video llamadas) eran constitutivas de sus jornadas. En segundo lugar, reconoce en tal normalidad una suerte de continuidad productiva en la cual la virtualidad no resulta, a su juicio, un obstáculo para la realización y coordinación de las tareas²⁵. Tal como lo expresaba Gonzalo, este trabajador también experimenta la flexibilidad horaria en el inicio de la jornada, pero vivencia el tiempo destinado al almuerzo de manera diferenciada, más distendida.

Ahora bien, en esta organización del trabajo remoto en donde la sensación de libertad y la comodidad se erigen como las potencialidades más destacadas, ¿Cómo se definen los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo cuando el estado de conectividad es permanente?

“Depende del día o también de la demanda que haya, pero no manejo tanto un horario estricto, o sea por ahí además como que también me ha pasado en la cuarentena de estar como todo el día súper enchufado, y nunca realmente supe cuando estoy trabajando. Siempre me quedo con la sensación de que trabajé poco o que ya me pasé de rosca, pero nunca el punto, “bueno corto ya” porque fue el punto justo de ocho horas” (Carlos, Desarrollador junior 24 años, Despegar 2020, subrayado propio)

“Si hubo situaciones puntuales, dos o tres días, en lo que por alguna cuestión prioritaria que teníamos que resolver o se extendió un poco más la jornada o incluso pasó que bueno corté en el horario normal 18, 18.30 pero algunas horas después, incluso después de cenar porque me había acordado algo o porque sucedió algo que había que resolver me conecté a eso de las 10.30, 11 de la noche, pero fue por un ratito.” (Juan, Desarrollador 32 años, Globant, 2020, subrayado propio)

²⁵ En este caso, el teletrabajo entrama un significado vinculado al disfrute de la comodidad del hogar y destaca un ordenador clave del horario de trabajo que son: las daily meetings. Este tipo de reuniones, son parte de una metodología de trabajo muy conocida dentro del mundo del software denominada Scrum. Las reuniones diarias, son una instancia fundamental en tal organización ya que los trabajadores de cada equipo de trabajo comentan el estado de situación de cada una de sus tareas y revisan conjuntamente las tareas pendientes. En medio de la virtualidad, tales reuniones cumplen la función de estructurar el flujo de trabajo, fomentar las interacciones sociales entre los trabajadores y ordenar/controlar los quehaceres diarios con los supervisores.



Los dos relatos anteriores son esclarecedores de una situación compartida por el conjunto de trabajadores que se vieron eyectados al trabajo remoto como única modalidad de trabajo posible durante el confinamiento. La cotidianidad laboral digitalizada en el seno del hogar profundiza una confusión temporal en torno a la ejecución del trabajo, la dinámica doméstica, las tareas de cuidado, los tiempos libres y de ocio. La hiper conectividad en el hogar da cuenta de dos situaciones: jornadas de trabajo sin límites representadas por la confusión temporal que Carlos experimenta al “estar todo el día enchufado” y a su vez, jornadas de trabajo intermitentes como si se tratasen de guardias de trabajo que deben resolver cuestiones pendientes a cualquier hora. En este marco, la intensificación de actividades puede verse no solo por una extensión de jornada como podría darse en el trabajo presencial a partir de la realización de las horas extras, sino también por pequeños momentos de conectividad que hacen que el flujo de trabajo sea intermitente pero acumulativo.

Como sugiere Judy Wajcman (2018), el tiempo no puede concebirse como una abstracción divorciada de una materialidad y de una corporeidad socialmente contextualizadas. La pandemia, el aislamiento y la consecuente digitalización del trabajo nos adentran en un mar de temporalidades superpuestas y en un ensayo permanente por balancearlas. En tal sentido, el trabajo remoto recluido al ámbito doméstico y mediado por la hiperconectividad ya no es posible de ser caracterizado como “un día de no trabajo”.

4.1. “Dejar la computadora en una caja y no volver a tocarla”: el desacato frente a la hiper conectividad

La metamorfosis temporal que abrió camino la irrupción del trabajo en el hogar produjo desacomodamientos cotidianos que los trabajadores se encuentran sorteando a diario. En este contexto, los esfuerzos para delimitar el tiempo de trabajo y no trabajo dan cuenta de la capacidad de agencia de estos sujetos en la búsqueda de intersticios de escape a la hiper conectividad asociada al mundo del trabajo. A estas fugas que se manifiestan en el ejercicio de prácticas cotidianas y esfuerzos concretos por separar los tiempos de trabajo y de no trabajo, las denominaremos desacatos. Estos desacatos a la hiper conectividad, pudimos evidenciarlos en dos formas preponderantes: una búsqueda de desconexión material de las computadoras portátiles y de los teléfonos celulares como estrategia para marcar un límite



real con el tiempo de trabajo y no trabajo; y una disputa en la arena digital, que pone de manifiesto que el ocio y el entretenimiento para estos trabajadores nativos digitales también ocurre en el contexto digital.

En el siguiente relato, Matías, desarrollador de la empresa Despegar, nos proporciona un ejemplo del primer tipo de desacato a la hiperconectividad que caracterizamos en el orden de lo material:

*“En algún punto sentí la saturación de lo que es el mundo de la programación y **me ha pasado de un fin de semana de dejar la computadora en una caja y no volver a tocarla.**” (Matías, desarrollado junior 24 años, Despegar, 2020, subrayado propio)*

En este caso, la computadora, al decir de Matías representa todo el cansancio mental, visual y físico que la programación como ejemplo de trabajo cognitivo implica. Esa sensación de saturación, Matías la identifica con el artefacto y su utilización, por lo cual, dejarla en una caja sin poder visualizarla lo toma como estrategia concreta para limitar esa productividad desgastante en el hogar. Si no la veo, no la utilizo, si no la utilizo, no trabajo. En esta línea, Marcelo reconoce la dificultad en establecer límites temporales entre la vida personal y el trabajo, pero añade otras actividades que le permiten desconectarse principalmente los disputados fines de semana.

*"A veces se hace un poco difícil separar la vida personal del trabajo, por eso trato de cumplir con lo jornada, **desconectarme y no ver nada más hasta el día siguiente, y sobre todo no tocar nada el fin de semana.** Para dispersarme cocino mucho, veo series, películas y juego a la play. Y todos los domingos religiosamente hago un asadito en el balcón." (Marcelo, Desarrollador 35 años, Globant, 2020, subrayado propio)*

La desconexión los fines de semana se plantea como una problemática compartida entre ambos trabajadores. Contar con los dispositivos y las herramientas de trabajo en los días no laborables los encuentran a un *click* de activar sus jornadas de trabajo. Sin embargo, ensayan permanentemente actividades que intenten socavar esa producción obligada en sus hogares: un asado, ver series, películas o jugar videojuegos. Allí, la desconexión se sustenta en dejar de lado los dispositivos e intentar gozar de un tiempo libre de calidad.



El límite más poroso y más difícil de sortear, según pudimos entrever, lo constituyen las actividades vinculadas al ocio en el espacio digital. No obstante, es interesante observar, cómo en este espacio en donde el trabajo pareciera ser totalizador y los límites temporales más resbaladizos, los trabajadores idean y ponen en marcha mecanismos para subvertir la relación estrecha entre lo digital y lo productivo.

*“Trato de usar herramientas diferentes entre las que uso para ocio y las que no. Por ej, **para el ocio en mi casa yo uso de explorador Chrome, pero para el trabajo instale Mozilla**, para poder tener las extensiones de trabajo, mails y demás en un área que pueda cerrar y desconectar. Y para dispersarme, si es en horario laboral me alejo de la computadora porque, aunque vea algún video para relajarme al seguir en la zona de trabajo me hace sentir tenso. (Martín desarrollador 29 años, Globant, 2020, subrayado propio)*

La disociación de tareas en navegadores web (Mozilla- Google Chrome) revela una utilización creativa de apropiación tecnológica en pos de allanar el tiempo de ocio en el espacio digital. Los saberes técnicos y calificados de estos trabajadores les permiten encontrar esos atajos en el sistema socio-técnico poniendo su capacidad de agencia en primer plano. Estos descatos materiales y en el espacio digital, sin dudas, conviven y se multiplican con el correr del tiempo. Como señala Martín, alejarse de la computadora es una acción por momentos necesaria para dispersarse y verdaderamente desconectar.

5. Reflexiones finales

A lo largo del presente trabajo, intentamos dar cuenta del proceso de transición forzada al trabajo remoto por la cuarentena del COVID-19 que experimentó el colectivo de trabajadores de dos unicornios tecnológicos. Estas empresas atravesaron condiciones financieras sumamente disímiles, no obstante, las prácticas y las estrategias desplegadas por los trabajadores del sector informático en su organización laboral cotidiana tuvieron múltiples puntos de contacto.

En este sentido, exploramos este proceso al que denominamos como *cotidianidad digitalizada* abordando las transformaciones desde dos dimensiones esenciales: la espacialidad y la temporalidad. Como pudimos visualizar en las entrevistas realizadas, la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

incorporación de la infraestructura productiva en el hogar reconfiguró la arquitectura doméstica, así como la trama de relaciones que se construyen, viven y experimentan en este espacio. Una vez llegado a un punto en donde se hizo evidente que el teletrabajo continuaría de forma indefinida (al momento de escritura ambas empresas continúan con esta modalidad), junto a la reconstrucción de los espacios de trabajo en el hogar, se añadió la necesidad de virtualizar las interacciones sociales y los vínculos que los trabajadores tenían anteriormente. Confirmando la hibridación definitiva de los espacios, los desarrolladores incorporaron a su práctica laboral plataformas como Discord, previamente utilizadas fuera del horario de trabajo virtualizando la interacción que antes ocurría en la oficina. Ignorando los canales corporativos oficiales, este colectivo de trabajadores, en tanto nativos digitales de ley y en sintonía con sus trayectorias personales e intereses, se apropian del uso de esta red transformándola en lo que Anthony Giddens (1995) aventuraba como *rincones perdidos*, pero, agregamos, *de la era digital*. Allí, se genera un proceso de socialización que se da por fuera de la norma empresaria y, por lo tanto, elude el control impartido por ambas empresas. La potencialidad de este espacio virtual actúa como un pliegue perfecto frente a la mirada empresaria de este tipo de corporaciones, las cuales, si bien desarrollan un gran manejo y uso intensivo de la tecnología digital en los flujos de trabajo, pierden el acaparamiento de este espacio creado por y para los intereses de los trabajadores.

En este marco, las temporalidades que se ponen en juego, se tensionan y se disputan en el seno del hogar son claves para comprender la organización cotidiana de estos trabajadores. La jornada de trabajo, en este contexto, adquiere una continuidad habilitada por la hiper conectividad a los dispositivos electrónicos cercenando en reiteradas ocasiones los tiempos de descanso y dispersión. Allí, aquella comodidad y la sensación de libertad que ciertos trabajadores experimentaron con el trabajo en el ámbito doméstico a su vez, les refiere cierta confusión temporal en la que los tiempos de trabajo y no trabajo se superponen por una disponibilidad permanente o por la intermitencia acumulativa de conexiones. Lo interesante, en este sentido, es el hecho de que, frente a este híbrido temporal, estos sujetos activan la búsqueda de intersticios de escape a la hiper conectividad intentando limitar, principalmente, el tiempo de trabajo. Estas estrategias que denominamos como descatos al mandato de la hiper conectividad, al igual que en el caso de la resignificación de Discord, nos muestran



prácticas concretas de la agencia de los trabajadores frente a un aparente control totalizador de la tecnología digital en el contexto de trabajo remoto. Por lo tanto, podríamos afirmar que, si bien los trabajadores informáticos de ambas compañías construyen visiones, sentidos y significados heterogéneos del trabajo remoto en sus hogares, lo cierto es que el asalto a los *rincones perdidos digitales* y/o el hackeo/desacato a la rutina hiper conectada comparte la organización temporal de sus cotidianidades digitalizadas y los ubica en una misma vereda: velando por un derecho a la desconexión digital y al goce de tiempo libre de calidad.

Referencias bibliográficas

Casas, P., Genzano, L., y Quiroz, N. (2021). Resultados de la encuesta de sueldos 2021.02 julio - agosto. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: openqube. Recuperado de <https://sueldos.openqube.io/encuesta-sueldos-2021.02/> (20/09/2021)

Di Prospero, C., y Daza Prado, D. (2019). Etnografía (de lo) digital - Introducción al dossier. *Etnografías Contemporáneas*, 5(9), 66-72.

Guber, R. (2019). *La etnografía: método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.

Grillo, O. (2007). Internet como un mundo aparte e internet como parte del mundo. In M. Cárdenas & M. Mora, *Ciberoamérica en red: escotomas y fosfenos 2.0*. España: Universitat Oberta de Catalunya, Editorial UOC.

Hidalgo Cordero, K y Salazar Daza, C. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales. Quito, FED-ILDIS.

Krepki, D (2019). Trabajar jugando: la institucionalización del ocio como práctica empresaria en la industria del software. En *Revista de Estudios del ISHIR*, 9 (25), pp 1-15

Lee, A. (2013). <https://techcrunch.com/2013/11/02/welcome-to-the-unicorn-club/>. Techcrunch.com. Recuperado el 20 de marzo 2021 de <https://techcrunch.com/2013/11/02/welcome-to-the-unicorn-club/>.

Leon Salazar, C. (2017): “El paisaje construido como concreción hegemónica. Trabajo, industria minera, materialidad y significados del espacio social en Nava, Coahuila”. En: Marja Teresita González Juárez, Hernán Palermo, Patricia Torres Mejía (comp), *Aproximaciones a la antropología del trabajo. Miradas desde Latinoamérica*. México: Eólica Grupo Editorial. pp 224-253.

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>

Pink, S. (2016). Digital ethnography. *Innovative methods in media and communication research*, pp. 161-165.

Preciado, P. B. (2019). *Un apartamento en Urano: crónicas del cruce*. Barcelona, Anagrama.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. Part 1. On the Horizon, 9 (5). NBC University Pres. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/10748120110424816>.

Ribeiro, G. L. (2021). “Descotidianizar” el mundo. La pandemia como evento crítico, sus revelaciones y (re)interpretaciones. *Desacatos. Revista De Ciencias Sociales*, (65), 106–123. <https://desacatos.ciesas.edu.mx/index.php/Desacatos/article/view/2277>

Wajcman, J. (2017). *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*. Buenos Aires, Paidós.