



AVTI

ISSN 1852 - 4915

Nueva Era, Documentos de Trabajo, Año 4,

Número 11, Agosto 2023

Autorretrato. Acrílico. Ana Garabedián

Diseño de edición: Ana Rocchetti

<http://www.2.hum.unrc.edu.ar/ojs/index.php/Coord>

ANTI

**Nueva Era, Documentos de Trabajo,
Año 4, Número 11, Agosto, 2023**

ANTI - Documentos de Trabajo es una extensión especializada de la Revista central. Se publica con la finalidad de presentar trabajos sobre temática andino-amazónica por expertos y sin límite de espacio. Su dirección virtual es gentileza de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Río Cuarto, Argentina. Ruta Nacional 36, Km 601, Río Cuarto, Provincia de Córdoba, Argentina. Ruta Nacional 36, Km 601, Río Cuarto, Provincia de Córdoba, Argentina. <https://www.unrc.edu.ar/>

Número 11: Pp. 98.

Dirección postal Salta 1363 – 8 C. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. CP. 1137, Argentina, e – mail de la Revista: revista.anti.cip@gmail.com

Atención UNIRIO plataforma OJS:

[www. http://www.2.hum.unrc.edu.ar/ojs/index.php/Coord](http://www.2.hum.unrc.edu.ar/ojs/index.php/Coord)

**Los artículos reflejan exclusivamente la
opinión de los autores y son sometidos a
arbitraje experto.**



Dirección Editora General: Ana Rocchietti (CIP)

Directoras editoriales

Alicia Lodeserto (CIP) y María Laura Gili (CIP)

Secretaria Editorial

Francisco Jiménez (CIP)

Consejo Editorial

María Andrea Runcio (CIP)

Giorgina Fabron (CIP)

Yanina Aguilar (CIP)

César Borzone (CIP)

Romina Núñez Ozan (CIP)

Fernando Aguirre (CIP)

Denis Reinoso (CIP)

Colaboradores

Asistente de Diseño: Oscar Basualdo (CIP)

6. EDITORIAL

7. LA ESCLAVITUD EN VALLE CHICAMA: SUS DESCENDIENTES EN MOCAN EN EL SIGLO XXI

Luis Chaparro Frías

28. TRÁFICO TRIANGULAR Y LOS INICIOS DEL CAPITALISMO

Ignacio Diego Austral

52. EL HÁBITO COMO PRINCIPIO EXPLICATIVO EN TIEMPOS DE PANDEMIA. LA PERSPECTIVA ANTROPOLÓGICA DE FRANZ BOAS

Gloria Beatriz Rodríguez

68. ARTE AMAZÓNICO: ¿QUÉ ES UN ARTISTA?

Ana María Rocchietti

93. NORMAS

97. ÉTICA APLICADA ANTI

**EL HÁBITO COMO PRINCIPIO
EXPLICATIVO EN TIEMPOS DE
PANDEMIA.**

**LA PERSPECTIVA
ANTROPOLÓGICA DE FRANZ
BOAS**

**THE HABIT AS AN EXPLANATORY
PRINCIPLE IN TIMES
OF PANDEMIC.**

**THE ANTHROPOLOGICAL
PERSPECTIVE OF FRANZ BOAS**

**O HÁBITO COMO PRINCÍPIO
EXPLICATIVO EM TEMPOS
DE PANDEMIA. A
DE FRANZ BOAS**

Gloria Beatriz Rodríguez

Investigaciones Socio Históricas

Regionales

ISHIR (CONICET-UNR),

rodriguezgloriab@gmail.com

<https://orcid:0009-0006-7138-5018>

Resumen

La adhesión emocional a la costumbre destaca el papel del *hábito* en la base de las conductas humanas. Para Boas, el *hábito* es la clave del papel de la emoción en el desarrollo cultural.

A partir de la pandemia COVID-19, el conjunto de la población protagonizó cambios profundos que involucraron la transformación de sus *hábitos*. Indiferenciación de la vida laboral y doméstica, uso del espacio, horarios solapados, pérdida de intimidad, etc., produjeron inquietudes y malestares originados en la pérdida de acciones rutinarias. En este trabajo nos proponemos recorrer el trazo conceptual que Franz Boas desarrolló sobre el concepto de *hábito*, destacando la potencialidad que tiene el concepto en la construcción de herramientas teóricas que permitan abordar las transformaciones actuales. Tomaremos como caso la experiencia de trabajadores que han desarrollado tareas remotas en la República Argentina.

Palabras clave: Hábito; pandemia; adhesión emocional; transformaciones laborales

Abstract

Emotional adherence to custom highlights the role of habit in the basis of human behavior. For Boas, habit is the key to the role of emotion in cultural development. Since the COVID-19 pandemic, the entire population has undergone profound changes that have involved transforming their habits. Lack of differentiation between work and domestic life, use of space, overlapping schedules, loss of privacy, etc., produced concerns and discomforts originating in the loss of routine actions. In this paper we intend to review the conceptual outline that Franz Boas developed on the concept of habit, highlighting the potential of the concept in the construction of theoretical tools that allow us to address current transformations. We will take as a case the experience of workers who have developed remote tasks in the Argentine Republic.

Key words: Habit; pandemic; emotional adherence; labor transformations

Resumo

A adesão emocional ao costume destaca o papel do hábito na base do comportamento. Desde a pandemia da COVID-19, toda a população passou por profundas mudanças que envolveram a transformação de seus hábitos. A falta de diferenciação entre trabalho e vida doméstica, uso do espaço, sobreposição de horários, perda de privacidade, etc., produziram preocupações e desconfortos originados na perda de ações rotineiras. Neste artigo pretendemos rever o esboço conceptual que Franz Boas desenvolveu sobre o conceito de hábito, destacando o potencial do conceito na construção de ferramentas teóricas que permitam abordar as transformações atuais. Tomaremos como caso a experiência de trabalhadores que desenvolveram tarefas remotas na República Argentina.

Palavras chave: Hábito; pandemia; adesão emocional; transformações laborais

Introducción

En los estudios de las ciencias del hombre y la sociedad, existen preguntas fundantes que buscan conocer de qué viven los conjuntos sociales, cómo se organizan socialmente y cuáles son las instituciones y

creencias que se producen acompañando esos modos de vida. Buena parte de las respuestas se abordan desde la Antropología del Trabajo.

La Antropología del Trabajo es un campo de estudios que, si bien ha tenido tradición dentro de nuestra disciplina, ha sido secundarizado y negado en la década de los 90 del siglo pasado, motivo por el cual, desde el NET (Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social), Centro de Estudios de la Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Nacional de Rosario (Argentina), se ha dado batalla para sostener la pertinencia de dicho campo de estudio en nuestra disciplina.

Con dicho propósito se establece la concepción de los dos términos que se conjugarán en este campo disciplinar. Se entiende a la Antropología como aquella ciencia que tiene como objeto de estudio al hombre como ser genérico y a sus producciones materiales y simbólicas. Y se concibe al trabajo como actividad resultante del gasto de energía física y mental del hombre, como actividad genérica, fundante de la ontología del ser social (Lukács, 2004), como instancia de mediación donde el *hombre mismo* está puesto “manos a la obra”.

Por lo tanto, la Antropología es una disciplina central para estudiar la más fundante de las actividades del hombre, ya que en los procesos y en el producto del trabajo están contenidas relaciones sociales específicas, y que el hombre, en tanto trabajador, entabla relaciones sociales de carácter histórico a través de las cuales valora sus experiencias, tradiciones, construye sentidos, actúa y confronta en circunstancias que van a modificar su conciencia, y se relaciona con su medio a través de productos y comportamientos que caracterizan un tipo particular de cultura humana (Wallace y Neufeld, 1999).

En esta oportunidad, la atención se dirige al concepto de *hábito* para pensar la situación de trabajadorxs en situación de pandemia.

En marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció como pandemia la enfermedad producida por el COVID 19. Como consecuencia, el gobierno argentino decreta el ASPO (Aislamiento social Preventivo y Obligatorio) para todo el territorio nacional, habilitando la modalidad de trabajo remoto para todas las actividades que pudieran ser realizadas de esta forma. A partir de ahí, el teletrabajo y el trabajo remoto se ex-

tendieron ampliamente en distintos sectores de actividad.

En consecuencia, el conjunto de la población - y lxs trabajadorxs en particular- protagonizaron cambios profundos que involucraron a un segmento de la naturaleza humana: los hábitos.

Indiferenciación de la vida laboral y doméstica, uso del espacio destinado a la vida de hogar, horarios solapados, carencia de intimidad, han producido profundas inquietudes y malestares originadas en la *desacomodación* (Piaget, 1975)¹ producida como consecuencia de la pérdida de acciones que eran rutinarias y generaron la necesidad de establecer otras nuevas.

La propuesta de este trabajo es recuperar el trazado conceptual que Franz Boas desarrolló sobre el concepto de *hábito*. A fin de valorar la centralidad de las teorías clásicas, se destaca la potencialidad que tiene dicho concepto como herramienta teórica que permite abordar y aportar en el estudio de las transformaciones actuales. Se elige como caso particular la experiencia de trabajadorxs del ámbito del Poder Judicial que han desarrollado tareas remotas en la República Argentina, analizando los efectos que ha producido la ruptura con los hábitos laborales a partir del ejercicio del trabajo remoto.

Hábito y habituación: un recorrido desde la antropología de Franz Boas

El sentimiento como principio organizador de la cultura

A fines del siglo XIX se produjo una revolución en el seno de las ciencias sociales que sacudió las bases del pensamiento proponiendo una nueva mirada hacia el hombre y la cultura (Hughes, 1958; Pagden, 2002). Esa rebelión tuvo como origen la influencia del pensamiento idealista alemán, que otorgaba más importancia a la subjetividad que a la realidad objetiva. Desde esta perspectiva, se rechazaba que las infracciones a las normas de la sociedad europea occidental debieran expresarse en términos de *ignorancia* y *error*, tal como sostenía el evolucionismo decimonónico. Si hasta ese momento, los evolucionistas habían entronizado a la RAZÓN como el principio organizador de la cultura, ahora tomaba fuerza el planteo de que el principio explicativo sería el SENTIMIENTO. Por lo tanto, las instituciones humanas debían presentarse no como fundadas en la razón sino las emociones y, para poder estudiarlas, el investigador debería asumir los principios del pueblo que estaba estudiando.

Un recorrido por la Introducción a las Ciencias del Espíritu de W. Dilthey (1883) permite estimar la influencia que tuvo su pensamiento en la construcción de esta perspectiva. Nacido en Briebe (Alemania) en 1833, propone establecer la independencia de las ciencias del espíritu. Para ello, se funda en una nueva concepción de hombre, a quien concibe como una unidad estructural con tres atributos fundamentales: *razón*, *voluntad* y *sentimiento*. Será entonces esta unidad completa y compleja - con sus cualidades representativas, volitivas y afectivas - la que se dirija a la vida. El *sentimiento* tendrá una gravitación central dentro de esa estructura, no porque la *razón* no fuera importante, sino porque se estimará débil frente a la *emoción*. Estas ideas eran sostenidas por los anti intelectualistas.

La centralidad del *sentimiento* es muy importante en la perspectiva de Boas, en la medida en que está fuertemente vinculada al papel de *hábito*, aspecto central dentro de sus análisis.

El hábito como principio explicativo

La adhesión emocional a la costumbre ha destacado el papel del *hábito* en la base de las conductas humanas.

Para Boas, la clave del papel de la emoción en el desarrollo cultural es el *hábito*. Cuando una acción se efectúa repetidamente, se automatiza de modo tal que su ejecución no llega a implicar conciencia explícita: la acción está naturalizada. Esta situación no significa -sin embargo- que el individuo no pueda formular *razones* de su comportamiento, sino que el razonamiento que el sujeto ofrece con el fin de justificar sus actos y sus instituciones es una forma de *racionalización*, una explicación “a posteriori” (Hatch, E., 1975). Se trata de *explicaciones secundarias* de actos acostumbrados, cuyo fundamento radica en la condicionalidad *emocional* de la conducta humana.

La *costumbre* tiene, entonces, una adhesión *emocional* y su pérdida produce una suerte de fatiga, una pérdida de energía que el sujeto - avaro cognitivo y avaro emocional por naturaleza- se resiste a conceder.

El *hábito* es una conducta repetida con regularidad. El proceso por el cual la respuesta es cada vez más automática como producto de la repetición de un estímulo, se llama *habitación*. Es en ese proceso de *habitación* donde se generan las rutinas que permiten a los sujetos reducir

gastos energéticos tanto para el cuerpo como para la mente.

La *habitación* se convierte en rutina y la *rutinización* de las tareas genera sentimientos de confianza y seguridad ontológica en el sujeto (Giddens, 1991).

La *rutinización* permite alimentar mecanismos de confianza y generar un control básico de la nueva situación, como así también controlar la angustia y desarrollar cierta autonomía de gobierno del cuerpo.

Por el contrario, toda práctica que se despegue del marco de las rutinas provoca dosis de angustia, inseguridad ontológica y pérdida de control corporal. Esta situación se agudiza cuando los sujetos involucrados en la situación de pérdida de las rutinas, integran conjuntos estimables de la sociedad, o bien la sociedad en su conjunto. Ejemplo de esto lo constituyen las personas sometidas en campos de concentración, o presxs políticos, entre otros, quienes han debido desarrollar rutinas que les permitieran recuperar ciertas dosis de autonomía y control del propio ser.

Ante el sentimiento de *desacomodación* movido por la inseguridad y la angustia proveniente de las situaciones nuevas, se presenta la necesidad de generar nuevas rutinas que permitan recuperar el autogo-

bierno y actuar con cierto grado de certeza y saber hacer.

De esta manera, *hábito* y *rutinización* son dos conceptos que se ponen en relación con un tipo de saber denominado *conciencia práctica*, el cual constituye un ámbito privilegiado para el trabajo antropológico.

La experiencia con los trabajadores judiciales

A partir del establecimiento del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) por parte del Estado nacional argentino, se instaura el teletrabajo o trabajo remoto para diferentes sectores de actividad no alcanzados por la esencialidad.

La envergadura que toma la modalidad puede ser observada a través de los datos que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) presenta para América Latina y el Caribe, estimando que la modalidad domiciliaria del trabajo pasó del 3% en 2019 al 30 % en diferentes momentos y de acuerdo a la dinámica de la circulación de personas.

De esta manera, el teletrabajo o trabajo remoto, que pugnaba por ser impuesto tanto desde las empresas privadas como en los ámbitos estatales (Martínez,

Vocos: 2004), se asienta a partir de las políticas de aislamiento.

En el ámbito del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, se implementan y aceleran procesos de digitalización e Informatización de las tareas que ya venían siendo programadas con anterioridad.

Desde el Taller de Estudios Laborales (TEL)² -y bajo la promoción de la Fundación Ebert – se realiza una investigación acerca de las formas y consecuencias del teletrabajo en el Poder Judicial en la Provincia y la ciudad de Buenos Aires, procurando analizar los efectos en las rutinas, la salud y la vida cotidiana de las trabajadoras y trabajadores del sector.³

Estrategia metodológica

La investigación – de tipo cualitativa - se desarrolla entre mayo y agosto de 2021, a partir de una *dinámica colaborativa* con personas afiliadas, dirigentes y trabajadores de las organizaciones sindicales del sector. Se procura el rescate de información que permitiera la reconstrucción de percepciones y experiencias y la elaboración de interpretaciones conjuntas en tres dimensiones de la vida cotidiana: Salud;

Vida familiar /instancia de reproducción y cuidado; Trabajo/instancias de actividad laboral.

Atendiendo el planteo de las organizaciones gremiales sobre dificultades presentadas en las relaciones cotidianas con los afiliados y las afiliadas en el contexto del ASPO, en relación a la discontinuidad de las relaciones colectivas, se resuelve realizar entrevistas colectivas como técnica de relevamiento y producción de información, habilitando “espacios de encuentro” entre compañeros y compañeras para la discusión de las problemáticas planteadas. Las entrevistas se implementan vía zoom, construyendo un corpus que involucra a 60 personas seleccionadas por las organizaciones sindicales, bajo criterios de representatividad local y gremial. También se recurre al análisis de la información estadística.

Incidencia del teletrabajo en la dinámica de los procesos de trabajo

La implementación del teletrabajo conlleva transformaciones en la organización del trabajo que, desde la perspectiva de los componentes de su proceso, pueden analizarse en términos de: a) actividades y tareas; b) medios y

espacios de trabajo; c) organización del trabajo; d) colectivos de trabajo.

En relación a la ejecución de actividades y tareas, su realización es posible en virtud de los procesos de informatización, digitalización y virtualización cuyo desarrollo ya se encontraba en curso.

Respecto de los medios y espacios de trabajo, se observa que el equipamiento informático, si bien debería ser provisto por el empleador, en los hechos es aportado en mayor medida por la parte trabajadora, dado que es un elemento común en los hogares. En cuanto a la tecnología de comunicación, el empleador tiene la capacidad de ejercer un monitoreo constante de las actividades, sin embargo, en el contexto de aislamiento, los circuitos de asignación de tareas, control y registro habituales se desestructuraron. Ha sido través de la proliferación de las redes sociales que -de manera “informal” - se vehiculizó el incremento del flujo de trabajo, como así también las relaciones de control y vigilancia. En relación al espacio de trabajo, la característica fundamental es su descentralización, desarrollándose las tareas a través del modo *home office*, con predominio domiciliario. Esta modalidad exhibe los contratiempos que se generan a partir de

la superposición con la organización de actividades hogareñas y con las tareas de cuidado.

En cuanto a la organización del trabajo, se registran cambios en: a) la jornada de trabajo –que se extendió en virtud de la disponibilidad permanente a través de los celulares y el monitoreo constante- y b) el comando y control – que se produce a través de superiores jerárquicos, pero fundamentalmente entre lxs propixs trabajadorxs, que procedieron por sí mismos a la reorganizaron de las tareas.

Respecto de los colectivos de trabajo, se reconocen limitaciones para la construcción de reivindicaciones y actores colectivos como consecuencia de la invisibilización de los colectivos laborales. Las relaciones quedan virtualizadas y se presenta el desafío de motorizar la acción colectiva -necesaria para limitar los avances patronales- bajo la nueva modalidad.

Repercusión del teletrabajo en el colectivo laboral

Los efectos del teletrabajo en el colectivo laboral se observan en la organización de tiempos y espacios, la invisibilización de los colectivos, las tensiones sobre los contenidos de la negociación colectiva, la

desestructuración de las relaciones entre trabajo prescripto/trabajo real y la desorganización en la circulación de la información o de gestión.

Para ponderar la incidencia de la modalidad en los procesos de salud-enfermedad de lxs trabajadorxs, se utilizaron categorías de la Medicina Social Latinoamericana, en particular el concepto de *proceso de desgaste*⁴, ya que esta noción da cuenta de las consecuencias que emergen del consumo de la fuerza de trabajo y sus condiciones de reproducción.

Ahora bien, las tareas vinculadas a los procesos de automatización, profundizan la necesidad de esfuerzo psíquico y mental, que es el que está en la base de procesos de desgaste y que se relaciona con manifestaciones psicosomáticas, fatigas crónicas y síntomas ligados al estrés.

De esta manera, las experiencias y malestares individuales no son sino manifestaciones particulares del modo en que la *carga laboral* impacta sobre los colectivos de trabajo, produciendo *procesos de desgaste* específicos para cada sector.

Cuando se habla *descarga de trabajo*, se está haciendo referencia al esfuerzo que

se moviliza en función de los requerimientos del proceso laboral. Las cargas son físicas, psíquicas y mentales. En este trabajo el foco se concentra en la carga psíquica y mental⁵, considerando: a) el esfuerzo que supuso la incorporación de la digitalización y b) las consecuencias de la desestructuración en las rutinas laborales y de la vida cotidiana.

Transformaciones en los colectivos laborales del Poder Judicial

Es importante atender a la complejidad de los cambios producidos por la pandemia, no solo porque fue brusco, impensado e inusitado, sino porque involucró al conjunto de la población provocando una profunda transformación en las rutinas de la vida diaria. Estos cambios implicaron un importante desgaste, tanto por la desorganización del comportamiento habitual, como por la necesidad de adoptar nuevos hábitos que organizaran la vida, generando un nuevo piso de certidumbre.

En el presente caso, las tareas fueron readecuadas comenzando “desde 0”. En palabras de un trabajador “Se trató de un trabajo nuevo e impensado”, “nadie estaba preparado para estar en la casa y

difícilmente alguien tenga un lugar exclusivo para trabajar”.

El pasaje a la modalidad remota no fue uniforme. Por ejemplo, en el trabajo de Archivo, “antes de pasar tiempo sin hacer nada”, un trabajador desarrolló en su casa una base de datos que permitiera “encontrar en qué paquete está determinado expediente”. En el sector Justicia de la Mujer, la atención se cerró y quienes trabajan ahí se plantearon qué cosas podían hacer por aquellas personas “con las que ya habían intervenido”, comenzándose a planificar seguimientos, llamadas, etc.

En localidades con menor población las menores distancias, el menor control del aislamiento y la mayor relación personal, hicieron que hubiera algún grado de presencialidad desde el comienzo del ASPO.

Transformación, reordenamiento y acomodación de las tareas

El pasaje acelerado hacia la virtualización supuso una rápida capacitación en recursos no habituales, que debió realizarse en contexto de aislamiento y en convivencia con el grupo familiar.

Entre los cambios más importantes que tuvieron lugar, se encuentran el pasaje del

papel a la digitalización; la utilización de la firma electrónica o el uso de instrumentos propios de trabajo.

La organización del trabajo en sí cambió: significó estar siempre disponible para dar respuesta a la consulta y, en la mayor parte de los casos, con presencia familiar: “Se quiere y debe preservar a la familia de muchas situaciones”, señala una empleada, aclarando que “Mi familia, a esta altura, tiene naturalizada mi tarea. Me escuchan hablar con personas y me preguntan si fue la policía, se preocupan por la situación que tuvo lugar, eso no está bien”.

Entre los cambios operados, un instrumento se volvió imprescindible: el celular. A través de ese recurso se organizaron grupos de whatsapp para coordinar las tareas, se agilizó la comunicación con el demandante, etc., pero también es importante destacar que su uso contribuyó a la desregulación de las tareas.

La alteración de los vínculos personales se presentaron en lo laboral y en lo familiar: “los tiempos son diferentes. Desde la casa, con la familia presente, hay interrupciones, “se dilata el tiempo y lo que se encuentra más afectado es el vínculo familiar”.

El reordenamiento de las tareas llevó casi un año y pudo alcanzarse gracias a los acuerdos entre los integrantes de los equipos de trabajo, ya sea para la distribución de las entrevistas, la realización de reuniones de equipo, las visitas domiciliarias y otras tareas, de acuerdo al sector del que se tratara. “Ayudó mucho hacer reuniones del equipo a las 8 de la mañana, estableciendo una rutina”, afirma una empleada, si bien no siempre el trabajo en equipo significó un alivio. En algunas situaciones se generaron tensiones “porque recayó en algunos el trabajo de otros”.

El horario de trabajo (y de vida) se encontró desregulado, modificado y reconfigurado a la hora de proceder a la instalación de los sistemas operativos, a la revisión de conceptos o a los nuevos tipos de intervenciones a la comunidad. En ese sentido, se señala que “lx empleadxs han aportado más que la patronal”.

La consecuencia más común que produce el trabajo domiciliario es el hacinamiento, agobio, desconcentración y creciente fatiga.

Un factor que acrecienta la sensación de agobio es la desarticulación de los horarios habituales.

También la organización del espacio es aspecto que afecta significativamente la convivencia familiar: la cocina pasó a ser la oficina, también las habitaciones, agregándose las interrupciones constantes de los hijos, limitando la capacidad de concentración. Esta situación se complejiza más de acuerdo a la edad escolar o la necesidad de actuar en situaciones de violencia. El carácter invasivo del trabajo domiciliario lleva a procurar nuevas formas de convivencia: “negociación es la palabra”, señala una empleada madre de familia.

La percepción del trabajo

Se extendió la jornada, no hay horario, no se aplica el convenio, el trabajo está empobrecido. “*Este ya no es mi trabajo*. Es algo parecido, porque mi trabajo es abrazar a la gente”, afirma una empleada. Sin embargo, para otras/os la modalidad no ha afectado negativamente, pudieron llevar adelante una buena organización del tiempo y lo atribuyen a que desde que comenzó la digitalización se avanzó en la optimización de los trámites.

Adaptar las tareas para la atención de personas con menos recursos económicos e informáticos es más complejo. Tal es la situación con detenidxs en la vía pública,

donde se necesita registrar la documentación a distancia. Como caso, tomamos el relato de personal del sector, al indicar los pasos a seguir: “cuando yo le digo a alguien ‘sacá una foto’ y responde que no tiene crédito o que no tiene un celular que saque fotos, o que no hay señal. Entonces le digo: ‘buscá un vecino, andá al Mc Donald a ver si agarrás wifi’, y cuando saca la foto, salen más los pies que el documento o, luego del tercer intento, sale cada vez más borrosa”. Esta empleada describe que “el trabajo que aprendimos a hacer es súper artesanal, de recorte, de edición de imágenes, para que la documental se parezca a lo que se necesita. O sea, tardamos más en editar estas cosas, que en el trabajo en sí [y] encima, ¡por ahí alguien nos comenta que ‘está canal 13 y dicen que en la Defensoría no hacen nada!...’, es frustrante”.

El trabajo también se complica por las condiciones o situación en que se encuentran los usuarios y las usuarias, ya que en algunas comisarías no hay señal para hablar por WhatsApp. Un empleado ejemplifica el caso, al decir que: “Entrevistás a un tipo y no sabés si el policía está al lado mirándolo, y no tenés el secreto de hablar con el detenido.

Respondeme sí o no, le digo, ¿Estamos en altavoz? ¿Te pegaron? Se complejiza el trabajo”.

Valoraciones del teletrabajo:

La valoración es heterogénea.

La presencialidad es valorada porque permite desplegar el trabajo con calidad superior. El contacto personal, la posibilidad de consultar con diferentes especialistas, la aplicación de la experiencia del equipo de trabajo, la posibilidad de acceder a la gestualidad, a “lo que no se dice”, junto a la posibilidad de compartir las sensaciones, sentimientos y angustias, son aspectos que se desenvuelven con mayor refinamiento a través de la relación cara a cara.

El trabajo remoto, por otra parte, se aprecia fundamentalmente por el ahorro en los tiempos y costos de traslado y, ocasionalmente, por la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo.

Entre ambas formas de trabajo, la modalidad mixta es la que genera mayor expectativa y valoración positiva, a la hora de enfrentar nuevos cambios en la forma de trabajo.

A modo de cierre

Finalmente, la recuperación de los elementos anteriormente diferenciados permiten atender grandes desafíos para el movimiento obrero: cómo organizar, movilizar y dar la batalla en un entorno híbrido.

Incidir en el uso de la tecnología, en la organización de los procesos de trabajo y en la organización del colectivo laboral en contextos de aislamiento forzoso supone transitar por un proceso de desestructuración de las rutinas y el establecimiento de otras. Proceso que es necesario para el restablecimiento de las tareas, de las relaciones laborales y también para la recuperación del dominio del propio ser.

Se trata de un proceso abierto en el cual lxs trabajadorxs deben esforzarse por establecer nuevos hábitos que les permitan afirmarse en sus puestos de trabajo y organizarse colectivamente para la construcción de demandas.

Es también un desafío para las organizaciones gremiales, que deben incorporar nuevos hábitos que contemplen la circulación de información, los debates, el acceso a las problemáticas cotidianas, el uso de nuevas prácticas, herramientas y acciones, a fin de ejercer

una representación que responda a las transformaciones.

Incorporar al análisis de estos procesos la perspectiva boasiana que procura atender los procesos emocionales para comprender el sentido de los asuntos humanos, aporta al destacar el papel del pensamiento no consciente.

En situaciones críticas, la interrupción de los hábitos conlleva asociaciones emocionales, generando una desacomodación que, por un lado permite objetivar las tradiciones que gobiernan la conducta humana, pero por otro, también pugna por establecer nuevas rutinas que den lugar a una nueva integración, que nunca es definitiva.

Agradecimientos

Quien dirige estas palabras agradece la invitación realizada por la Dra. Ana María Rocchietti y la bienvenida que autoridades e investigadores han dado en este país a la delegación argentina.

Notas

¹ El proceso de acomodación permite modificar los esquemas existentes, o ideas, incorporando nueva información o experiencias. También se pueden desarrollar nuevos esquemas durante el proceso de

aprendizaje. El concepto fue desarrollado por Jean Piaget, y forma parte del proceso de adaptación.

²¹ El TEL (Taller de Estudios Laborales) es una institución científica y educativa independiente, que desde 1990 produce conocimiento, formación, y otros recursos destinados a elevar la capacidad y calidad de intervención de los trabajadores/as y sus organizaciones. Lxs investigadorxs que realizaron este trabajo pertenecen al TEL.

<http://www.tel.org.ar/spip/index3.php3>

³ Cf. Martínez, O; Rodríguez, G.; Soul, M.J., 2021.

⁴ Laurell, Asa Cristina, “La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores”, en Asa C. Laurell, 1993, pp. 13-36.

⁵ Cuando el sobreesfuerzo se presenta en forma prolongada, da lugar a la fatiga crónica y fatiga mental, que se presenta porque una determinada carga se va repitiendo dando lugar a inestabilidad emocional, irritabilidad, ansiedad, estados depresivos, alteraciones del sueño y alteraciones psicosomáticas.

Referencias bibliográficas

Boas, F. (1911). *The Mind of Primitive-Man) Cuestiones Fundamentales*

de Antropología Cultural. Buenos Aires: Ed. Solar, 1964. Cps. VIII al XIII.

Dilthey, W (1978) *Introducción a las Ciencias del Espíritu*, México: Fondo de Cultura Económica. 1ª. Ed. 1883.

Giddens, A., (1995). Conciencia práctica, propio ser y encuentros sociales, en *La constitución de la sociedad*, Buenos Aires: Amorrortu.

Hatch, E. (1975) “Franz Boas”, en *Teorías del hombre y la cultura*. Buenos Aires, Ed. Prolam.

Hughes, S. (1958). *Conciencia y sociedad. La reorientación del pensamiento social europeo 1890-1900*, Valencia, Águila, 1972. Caps. 1, 2 y 6.

Laurell, A. C. (Coord) (1993) *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Organización Panamericana de la Salud.

Lukács, g. (2004), El Trabajo, en *Ontología del ser social*. Buenos Aires: Herramienta.

Martínez, O.; F. Vocos (2004). *Teletrabajo. ¿Otro canto de sirenas?*, Buenos Aires, Cuadernos del TEL.

Martínez, O; Rodríguez, G.; Soul, M.J (2021) *Teletrabajo en época de*

- emergencia. Impacto en las condiciones de trabajo y salud de las y los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad y Provincia de Buenos Aires.* Buenos Aires: Fundación Ebert.
- Pagden, A. (2002), La identidad humana, en *La Ilustración y sus enemigos*, Barcelona: Península.
- Piaget, J. (1975). *La Epistemología Genética, El Pensamiento Biológico, Psicológico y Sociológico.* Barcelona: Paidós.
- Scassera, S. Un debate viral. Nuevos derechos laborales en tiempos de industria 4.0, IMT J. Godio, 2020; M. Sladogna, Control digital, fragmentación e individualización: impacto en la organización sindical, 2020; disponible en <https://clate.org/teletrabajo/wp-content/uploads/2020/08/Control-digital-yaccionar-sindical.-Sladogna.pdf>
- Stocking (1992). La adherencia de costumbres y la alternancia de sonidos como ejemplos paradigmáticos retrospectivo. *Nueva antropología, Revista de Ciencias Sociales*, 12 (41). México, marzo: Pp. 9 – 26.
- Wallace, S. (1999) Trabajo y subjetividad. En Neufeld, M. R.; Grimberg, M.; Tiscornia, S., Wallace, S., *Antropología Social y Política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*, Buenos Aires, Eudeba. 1° Edición, 1998.

Recibido: 24 de marzo 2023.

Aceptado: 02 de julio 2023.