

Universidad Nacional de Cuyo
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Licenciatura en Comunicación Social

La racionalidad neoliberal en la subjetividad docente.
Entre el mandato de productividad y el contacto
permanente con el trabajo.
El caso de la Ciudad de Mendoza.

Camila Egaña Lucero registro 23379
Directora: Dra. Valentina Arias
Co-directora: Lic. Amalia López

Noviembre de 2024

*A Sebastián Touza, un trabajador en pandemia
que inspira reflexiones críticas todos los días.*

Índice

1. Introducción	4
2. Claves teóricas	
2.1. Cultura de la conectividad	7
2.2. Racionalidad neoliberal	10
2.2.1. Conexión permanente al trabajo	14
2.2.2. Mandato de productividad	19
2.2.3. Dimensión social del malestar	23
2.3. Rupturas	25
3. Metodología	27
4. Análisis de entrevistas	
4.1. De la escuela en casa a la escuela en todos lados	31
4.2. A toda hora y en cualquier lugar: sobre la conexión permanente	38
4.3. Autovigilancia para rendir más: sobre el mandato de productividad	43
4.4. “No soy una máquina”: sobre la dimensión social del malestar	49
4.5. Respuestas al malestar y estrategias de ruptura	52
5. Conclusiones	54
6. Referencias bibliográficas y documentales	59

1. Introducción

En la cultura de la conectividad, los medios y tecnologías digitales son un componente central de la vida cotidiana de las personas. Pensar las tecnologías que usamos como un agente activo en la constitución de nuestra humanidad, nos permite analizar de qué manera las formas en las que socializamos están intervenidas por los medios digitales. A su vez, éstos producen modificaciones en el mundo del trabajo y dejan algunas huellas sobre las subjetividades de los trabajadores.

Yo misma soy una trabajadora de la educación y este trabajo final fue motivado por la pregunta sobre qué le hacen los medios digitales al trabajo y qué hacen los medios digitales con los trabajadores. Pensamos el neoliberalismo como estrategia política, histórica, económica y gubernamental que responde a una racionalidad específica: la racionalidad neoliberal. La racionalidad neoliberal produce una subjetividad productiva como una empresa y establece la competencia como principio universal. Así, el sujeto de rendimiento se constituye como la forma dominante de ser. La presión que ejerce el neoliberalismo sobre los sujetos (por las situaciones de competencia que crea) genera en ellos un autocontrol a través de la disciplina del rendimiento. Todo esto ocurre en un contexto en el que, además, se han transformado las nociones de tiempo y espacio. La racionalidad neoliberal se da en el marco de un presente de inmediatez y contacto permanente en las interacciones sociales, entre otras cosas. ¿Cuál es la forma que adquiere esa racionalidad en la subjetividad docente?, ¿en qué prácticas se manifiesta?, ¿qué consecuencias tiene? fueron algunas preguntas que surgieron al momento de pensar el tema de investigación.

Los objetivos de esta investigación consistieron en indagar las prácticas docentes que tengan que ver con el trabajo digital. Se buscó comprender de qué formas se manifiesta la racionalidad neoliberal, cómo se expresa el contacto permanente con el trabajo y el mandato de productividad. Se exploró sobre las consecuencias afectivas que estos fenómenos generan para los trabajadores. Y finalmente se intentó conocer

qué posibilidades de ruptura encuentran con el contacto permanente al trabajo y el mandato de productividad.

Una anticipación de sentido indicaba que el malestar docente tenía que ver con esos fenómenos. Que la racionalidad neoliberal implica, para la subjetividad docente, contacto permanente al trabajo y mandato de productividad. Luego de la pandemia, las tareas agregadas al trabajo, producto de la digitalización del mismo, se perciben como un aumento de la carga laboral. Efectivamente, durante la investigación realizada mediante análisis bibliográfico y entrevistas en profundidad individuales y grupales, se evidencian marcas subjetivas en esa línea.

Hay una alianza de larga data entre gobiernos liberales, investigación tecnocientífica y capital que ofrecen un relato específico sobre los medios digitales: son dispositivos que nos facilitan las actividades de la vida, debido a su practicidad. Así se incorporan en todos los ámbitos de la actividad humana incluyendo las instituciones. Este es el caso del sistema educativo en la Ciudad de Mendoza. Antes de la pandemia del 2020, se introdujeron medios digitales al trabajo docente mediante la digitalización de tareas burocráticas y pedagógicas. Mientras tanto, se desarrollaron políticas públicas de disciplinamiento, como el ítem aula, que exige presencia de los docentes en el aula bajo cualquier condición. Este es un factor a contemplar en la modulación de la subjetividad de estos trabajadores, en paralelo a la incorporación de la digitalización tecnoliberal de las instituciones (Sadin, 2021).

Durante la pandemia, los medios digitales se volvieron esenciales para el desempeño laboral en contexto de emergencia. Se dictaron clases a distancia mediante plataformas y esta forma de trabajo ocasionó la expansión temporal y espacial del mismo. Esta circunstancia fue la condición de posibilidad para acelerar la flexibilización laboral.

Luego de la pandemia, las transformaciones en la vida de las comunidades educativas modificaron también las rutinas laborales, profundizando la incorporación de trabajo virtual por plataformas digitales y diversas formas de teletrabajo que acompañan al trabajo presencial. Los docentes cumplen algunas tareas mediante el uso de la plataforma Gestión Educativa Mendoza (GEM), aulas virtuales, mails o grupos de Whatsapp. Utilizan sus smartphones para trabajar, los portan siempre consigo en sus vidas cotidianas, por lo que es posible que siempre estén conectados.

Tanto la conexión permanente al trabajo como el mandato de productividad resultan en un aumento del control en el desempeño de tareas y en la extensión forzosa de la jornada laboral. Además, ambos procesos se retroalimentan porque al sentir el

mandato de ser productivo, el sujeto siempre está disponible para el trabajo. Y por estar conectada, se dispone a producir o se siente en falta si no lo hace.

Como se ve, la digitalización del trabajo no es una mera cuestión técnica. Sin embargo, ésta es presentada por los gobiernos neoliberales desde una perspectiva de neutralidad, como si los medios técnicos no incorporaran la ideología del capitalismo en las mismas tecnologías (Sadin, 2021). Este fenómeno genera como resultado la intensificación del trabajo y su modificación, generando consecuencias afectivas en las vidas de los docentes, tal como estrés laboral y otros malestares.

A pesar del panorama planteado, los docentes tienen algunas herramientas que significan una ruptura con el mandato de productividad y la conexión permanente al trabajo. Establecen límites, incorporan actividades de ocio no productivas y cuidan sus afectos. En el proceso en el que se intensifica el trabajo intervienen factores sociales que no pueden ser predeterminados por las tecnologías. Los usos de los medios digitales que realizan los trabajadores se saltan las normas y esto les permite conseguir un alivio. Durante el análisis teórico y el trabajo de campo realizado se encontrarán estas temáticas abordadas con mayor detenimiento.

2. Claves teóricas

2.1. Cultura de la conectividad

Hubo un pasado en el que las condiciones de vida y de trabajo estaban ordenadas por un poder disciplinario que operaba mediante vigilancia. Este tipo de ejercicio de poder y forma de organizar a la sociedad en la modernidad, muy bien descrito por Michael Foucault en *Vigilar y castigar* (1975), conocido como sociedad disciplinaria fue sustituido por un sistema nuevo: la sociedad de control (Deleuze, 2006). Antes, el ciudadano, circulaba por las instituciones de la sociedad (familia, escuela, fábrica, hospital, cárcel) que reposaban sobre el Estado-nación, en una serie continua de instituciones en las que el sujeto de la disciplina pasaba de un encierro a otro. El proyecto estatal le daba un sentido unificado que generaba una modelación de su subjetividad que ocurría en el paso de una institución a otra (Lewkowicz, 2010). El deterioro del Estado-nación y la implementación de políticas neoliberales produjeron una retirada total o parcial de las instituciones, que siguen funcionando pero ya no con el sentido que las caracterizaba, el proyecto estado-nacional que les daba un sentido y un código unificado. El sujeto de la sociedad nueva, la de control, ya no es ciudadano, sino consumidor (Corea, 2010). Ahora, es el mercado el que articula el entramado de instituciones que no desaparecen, sino que se transforman en fragmentos sin centro, en un ambiente de segmentación, cuya función ya no es construir ciudadanía sino ofrecer servicios.

En esta sociedad de control se producen modificaciones en la forma de trabajo, habilitadas por el tipo de subjetividad que se desarrolla en el neoliberalismo, éste último entendido para Wendy Brown (2016) como la economización de todo, y por el desarrollo de la cibernética a una escala sin precedentes. Es tan drástica la intervención de estas tecnologías en la historia del mundo, que algunos autores y autoras hablan de una nueva era. De hecho, a esta época, que se caracteriza por el uso de tecnologías de alta complejidad que transforman la manera en la que nos relacionamos con el mundo, Flavia Costa (2021) la denomina Tecnoceno.

Los medios y tecnologías digitales son, cada vez más, un componente central de la vida cotidiana de las personas. La técnica es una parte constitutiva del ser humano: “existimos como humanos solo a través de la técnica” y “la técnica tiene efectos en nuestra forma de vivir” (Arias, 2023, p. 24 y 25). Porque el ser humano es protésico, o sea que suple mediante prótesis tecnológicas aquello de lo que carece (Berti, 2022). Desde la perspectiva del materialismo medial, pensar la técnica que utilizamos nos permite reflexionar sobre lo propio de lo humano. Esto es, pensar a las tecnologías que usamos como un agente activo en la constitución de nuestra humanidad (Kittler, 1996). Los medios digitales influyen en la interacción humana individual y comunitaria, con consecuencias en nuestra experiencia, en la forma de socializar y, por supuesto, de trabajar.

Para José Van Dijck la cultura de la conectividad es una formación inmersa en “tecnologías de codificación” que hace que la socialidad “se vuelva tecnológica” porque se desplaza al espacio online y altera profundamente “la naturaleza de las conexiones, creaciones e interacciones humanas” (Van Dijck, 2019, p. 42). Además, es una cultura en la cual

la organización del intercambio social está ligada a principios económicos neoliberales. La conectividad es el resultado de una presión constante –tanto por parte de los pares como de la tecnología– por expandirse a través de la competencia y conquistar mayor poder mediante alianzas estratégicas. Distintas tácticas de las plataformas, como el principio de popularidad o los mecanismos que ranquean la participación, tienen poco que ver con sus estructuras tecnológicas contingentes; por el contrario, están muy arraigadas en una ideología que valora la jerarquía, la competencia y el lugar del ganador. (...) El marcado debilitamiento del sector público en las últimas décadas y su gradual apropiación por parte de las corporaciones es un trasfondo necesario a la hora de entender el éxito de los pujantes medios conectivos (Van Dijck, 2019, p. 43).

Desde Mark Fisher (2023), se puede interpretar al neoliberalismo no sólo como etapa vigente del capitalismo como modelo económico, sino también como forma de interpretación del mundo actual. También se puede pensar el neoliberalismo como estrategia política, histórica y económica gubernamental y que responde a una racionalidad específica que lo ordena para funcionar (Sferco, 2020).

En un ambiente constituido por los medios digitales toma relevancia una economía de la atención, que también interviene en la socialización. Actualmente, vivimos en el sistema que explota la atención como nunca antes. Yves Citton (2023) afirma que nos encontramos en una crisis atencional, que no es creada por los medios, sino por el capitalismo, que ejerce una presión sobre el uso que hacemos de ellos.

Este ecosistema de medios digitales, a su vez, tiene sus efectos en la forma de organizar la vida cotidiana a medida que se produce un entrecruzamiento de dos mundos. Se va mezclando la forma de socializar on line con la forma de socializar por fuera de la red. “Este conjunto de plataformas influye en la interacción humana tanto en el nivel individual como en el comunitario, así como en el nivel mayor de la sociedad, al tiempo que los mundos online y offline se muestran cada vez más interpenetrados” (Van Dijck, 2019, p. 18). En él se establecen y se modulan las interacciones humanas, se modifican las instituciones de la sociedad y las instituciones intervienen en los medios. “Un medio contribuye a moldear la vida cotidiana de las personas, y al mismo tiempo esta socialidad mediada se integra al tejido institucional de la sociedad en su conjunto” (Van Dijck, 2019, p. 20). En los medios digitales, donde sucede la comunicación pública, se establecen normas y reglas.

Para Van Dijck (2019) el “hacer social a la red” significa “hacer técnica la socialidad”. Y explica que: “la socialidad tecnológicamente codificada convierte las actividades de las personas en fenómenos formales, gestionables y manipulables, lo que permite a las plataformas dirigir la socialidad de las rutinas cotidianas de los usuarios” (p. 30) algo que como se verá más adelante, es posibilitado a través de algoritmos.

Desde el discurso neoliberal se ofrece un relato que indica que los medios digitales nos facilitan las actividades de la vida. Este ha sido históricamente el discurso publicitario de las empresas tecnológicas de Silicon Valley, a medida que van poniendo en venta un nuevo dispositivo para cada ámbito de nuestras vidas y en la vida de las instituciones. Eric Sadin (2021) describe este fenómeno como un “modelo civilizatorio basado en un acompañamiento algorítmico tendencialmente continuo de nuestras existencias” y denomina a esta época “la era de la medición de la vida” (p. 36 y 37). En la misma línea de pensamiento, Flavia Costa (2021) denomina sistema DAP (datos, algoritmos y plataformas) en el que se dan los siguientes procedimientos: la datificación, que implica convertir todo en datos, como resultado de un registro, representación y selección para luego ser analizados. La digitalización, que es la traducción de los datos a código binario para tener un lenguaje numérico común que facilite los intercambios; la

protocolización, que significa estandarizar procesos, programas y prácticas y que habilita la interconexión entre plataformas y dispositivos; la vigilancia generalizada, ubicua y distribuida como resultado de la expansión de los dispositivos de telecomunicación y la mercantilización integral de la existencia, que extiende la monetarización a todos los aspectos de la vida. Sadin identifica que esto se da en una alianza de “la investigación tecnocientífica, el capitalismo y los gobiernos social-liberales” (Sadin, 2021, p. 39).

La digitalización del trabajo, acelerada luego de la pandemia, sucede en un contexto de precariedad generalizada del trabajo cuyas características son, entre otras, la intensificación de los ritmos de trabajo y el aumento del control sobre el desempeño de las tareas, mediante vigilancia y seguimiento continuo, el alargamiento del tiempo de trabajo y la fragmentación de la jornada laboral (Peroco, Basso y Antunes, 2024).

En la vida actual, aumenta la cantidad de actividades en las que somos auxiliados por dispositivos tecnológicos así como las situaciones en las que nuestras comunicaciones suceden a través de ellos. Los utilizamos en el ámbito familiar, de pareja, de amistad, de crianza, de cuidado, y hasta para la relación con nosotros mismos. Sirven como herramienta para la vida cotidiana, para el ejercicio laboral o para la recreación. El dispositivo al que se tiene mayor acceso por su portabilidad, precio y funcionalidad es el smartphone. Sin perder de vista que existen sectores de la sociedad donde la pobreza y las condiciones materiales de vida impiden el acceso a dispositivos y la brecha digital se hace notar. Esta tecnología tiene impacto en nuestra forma de vivir y de trabajar. “Desde la aparición de los medios técnicos, aquellos que usan procesos físicos más veloces que la percepción humana, el espacio-tiempo habitado por los seres humanos comienza a transformarse de tal manera que se modifica la experiencia del entorno inmediato (Kittler en Touza, 2020, p. 211). El smartphone se convierte “en un regulador fundamental de la atención que acompaña a nuestro cuerpo en su tránsito por espacios públicos y privados, en compañía o en soledad, desviando con notificaciones periódicas la dirección y el sentido de nuestra atención” (Touza, 2020, p. 212). Se buscará pensar qué ocasiona este dispositivo en el caso del trabajo docente.

2.2. Racionalidad neoliberal

El objeto de estudio, que es la racionalidad neoliberal en la subjetividad docente, surge del cruce de la racionalidad neoliberal y la producción de subjetividad, por eso es necesario esclarecer tales términos. Para Christian Laval y Pierre Dardot (2009) una racionalidad es productora de “cierto tipo de relaciones sociales, de ciertas maneras de vivir, de ciertas subjetividades” (...) Es el modo en que nos vemos llevados a comportarnos, a relacionarnos con los demás y con nosotros mismos” (p.14). Es un modo de regular, y disponer que ordena las prácticas. Una racionalidad “instauro una nueva lógica normativa capaz de integrar y de reorientar de forma duradera políticas y comportamientos en una nueva dirección” (Laval y Dardot, 2009, p. 190). Los autores postulan que nos encontramos en la época de una nueva razón del mundo, una racionalidad neoliberal -que organiza la acción de los gobernantes y los gobernados- en la que se construye una subjetividad productiva como una empresa y se establece la competencia como principio universal. “El neoliberalismo es la razón del capitalismo contemporáneo” (Laval y Dardot, 2009, p. 14).

Con respecto a este tipo de subjetividad, Ignacio Lewkowicz (2010) explica que, en la modernidad, el Estado-nación era el principio de articulación simbólica de las instituciones donde se construían subjetividades disciplinarias y ciudadanas, pero ahora, ese lugar es ocupado por el mercado como un nuevo organizador simbólico de la sociedad. La subjetividad dominante ya no es institucional sino massmediática, y en ella el sujeto no tiene un Estado en el cual apoyarse. Y ésta, a su vez, es una subjetividad controlada por amenaza de exclusión, lo que genera autovigilancia. El agotamiento del Estado-nación como articulador simbólico de las situaciones trae aparejada la precariedad, la segmentación y la dispersión. Según Cristina Corea (2010) el tipo subjetivo del mercado ya no es el ciudadano, que era público, nacional, colectivo y racional, sino que ahora es el consumidor que es privado, global, individual y pasional.

La subjetividad propia de la racionalidad neoliberal es aquella en la que el sujeto se torna competitivo, adaptable, en permanente formación, que rinde cuentas, que se autorregula y que se autogestiona el riesgo de la misma forma en la que lo hace un empresario con su capital. Esto es lo que el filósofo Amador Fernández-Savater (2023), en línea con autores como Byung-Chul Han, denomina sujeto de rendimiento, que constituye la forma dominante de ser en la actualidad. En este momento, el sujeto está constantemente movilizado, disponible y conectado, siempre gestionando y actualizando un ‘capital humano’ que somos nosotros mismos (capacidades, relaciones, marca personal), siempre bregando para no naufragar en la precariedad, obligadamente autónomo,

independiente y autosuficiente, flexible y sin 'cargas'. Es el modo de vida neoliberal, animado por la pulsión de 'siempre más' (p.15).

Para Pablo Rodríguez (2019), en la sociedad del presente la modulación de la subjetividad no termina. Esto quiere decir que siempre está cambiando la norma, que el sujeto en el neoliberalismo está en falta, debe ir más allá, está en constante formación. "Dice Simondon y lo recupera Deleuze, se puede entender que la modulación es un moldeado que no termina porque el propio molde cambia de forma y que el moldeado es un sistema de modulación que alcanza el punto en que ya no puede transformarse" (Rodríguez, 2019, p. 365). Esto es porque, según la racionalidad neoliberal, la subjetividad se conforma de manera que el sujeto de rendimiento "nunca está en lo que está, sino más allá", está "en constante autosuperación y competencia con los demás, forzando al mundo para que rinda más" (Fernández Savater, 2023, p.15).

Es que, como explicó Gilles Deleuze (2006), en las sociedades de control "los controles constituyen una modulación" (p. 249). Allí se sustituye la fábrica por la empresa, que instituye rivalidad y competencia entre los individuos. En la sociedad de control, para este autor, la formación permanente sustituye a la escuela y el control continuo sustituye al examen. En este tipo de sociedades nunca se termina nada: la empresa, la formación o el servicio son los estados metaestables de una misma modulación en un régimen que se ha tornado empresarial (Deleuze, 2006). Así como los especuladores financieros en el mercado, el sujeto debe ir adaptándose a lo que se propone. La racionalidad neoliberal "implica que nos subordinemos a una realidad infinitamente plástica, capaz de reconfigurarse en cualquier momento" (Fisher, 2023, p. 89).

Esta racionalidad viene acompañada de una gubernamentalidad que implica "conducir la conducta de los hombres, a condición de precisar que esta conducta es tanto la que se tiene hacia uno mismo como la que se tiene hacia los demás" (Laval y Dardot, 2009, p. 16). Esto sería la capacidad de los individuos para someterse libremente a ciertas normas pero condicionados por las reglas sociales. No es gobernar contra la libertad sino, mediante la libertad. Es un autogobierno del individuo mediante una relación consigo mismo. Según Pablo Rodríguez (2019), la gubernamentalidad para Foucault es una forma de ejercicio de poder en la que "no se prohíbe, como en la ley, ni se prescribe, como en la disciplina, sino que se actúa en torno a las fuerzas que se despliegan en una realidad dada para acoplarlas "naturalmente" al orden previsto en el futuro" (p. 361). Esto supone una acción constante retroalimentada por el resultado de

la acción anterior, por eso se trata de una dinámica que podemos denominar cibernética (Tiqqun, 2015).

El gobierno en el neoliberalismo también se puede llamar empresa. La racionalidad neoliberal “produce el sujeto que necesita disponiendo los medios de gobernarlo, para que se comporte realmente como una entidad que compite y que debe maximizar sus resultados exponiéndose a riesgos que tiene que afrontar asumiendo enteramente la responsabilidad ante posibles fracasos” (Laval y Dardot, 2009, p. 333). De esta manera se responsabiliza al individuo por su riesgo y su rendimiento. El sujeto debe aprender a desenvolverse en la incertidumbre. Y así el trabajador se hace cargo de los costos indirectos del trabajo (Berardi, 2003).

Cada uno gestiona la empresa de sí constituyendo un modo de gobernarse. Esta razón empresarial trae aparejada la racionalización del deseo, la idea de que cada uno puede gestionar su vida en función de sus deseos y necesidades. “El sujeto neoliberal es producido por el dispositivo rendimiento/goce” (Laval y Dardot, 2009, p. 359) que conduce a las personas a que hagan lo que aceptan querer hacer, que produzcan cada vez más y gocen cada vez más como imperativo. Deben tener eficacia en todos los ámbitos de su vida: laboral, social, sexual, etc.

“Esta lógica consistente en dirigir indirectamente la conducta es el horizonte de las estrategias neoliberales de promoción de la libertad de elegir” (Laval y Dardot, 2009, p. 218). Esto tiene su correlato en lo que el filósofo Byung Chul Han (2014) describe como “sociedad de la transparencia”, en la que “la propia explotación es más eficiente que la explotación ajena, porque va unida al sentimiento de libertad” (p. 100). La sociedad del control se consume allí donde sus habitantes se comunican no por coacción externa, sino por necesidad interna, donde “vigilancia y control son una parte inherente a la comunicación digital” (p. 101). Como afirma Ignacio Lewkowicz (2004), “las redes de poder funcionan de manera tal que el control está introyectado en los propios afectados” (p. 25).

El neoliberalismo es “la legitimación ideológica y la implementación político-militar de un proceso que se desarrolla en los intersticios de la infraestructura técnica digital y en las profundidades del psiquismo colectivo” (Berardi, 2007, p. 92) que subsume el sistema nervioso colectivo. Esta forma de racionalidad produce en los sujetos dos fenómenos que se retroalimentan: la conexión permanente y el mandato de productividad. A continuación, abordaré ambos fenómenos.

2.2.1. Conexión permanente al trabajo

La racionalidad neoliberal se da en el marco de un presente de inmediatez y contacto permanente en las interacciones sociales en medios digitales, entre otras cosas. Todo esto ocurre en un contexto en el que, además, se han transformado nuestras percepciones de tiempo y espacio cada vez que, por ejemplo, enviamos un mensaje que cruza el océano de manera inmediata, o se puede replicar una noticia en muchos puntos del mundo en pocos minutos gracias a los medios digitales. La cultura de la conectividad es posible, además del desarrollo tecnológico, por un sujeto que no se desconecta. “Es vivir en un nuevo espacio-tiempo, curvado digitalmente. Supone que se puede mezclar temporalidades y espacialidades tradicionales con la reticulación generalizada, de manera que se transita el espacio y la duración a la vieja usanza mientras se está conectado” (Rodríguez, 2019, p. 360).

Es importante dar algunas precisiones sobre la implicancia de la tecnología en la constitución humana porque según Bernard Stiegler, la técnica nos permite pensar en términos de causa y consecuencia, existe en tanto posibilidad de anticipación, por lo tanto la técnica funda el tiempo (Stiegler, 2002). La técnica es transmisible y acumulativa (el desarrollo tecnológico se complejiza a través del tiempo y para ello se parte del último avance disponible) y como consecuencia, tanto el tiempo de lo técnico, como el tiempo de lo humano se aceleran.

Para Pablo Rodríguez (2019), “en la actualidad estas redes alcanzan a cada vez más individuos y los sincroniza, de manera “individualizada” (...) se llega a la instancia en la que el tiempo, la duración, se desplaza desde esos individuos a los sistemas de interconexión” (p.352). Esto es la simultaneidad de la comunicación a través de los medios digitales. Y en cuanto a lo que ocurre con el espacio continúa: “Luego de las sucesivas oleadas tecnológicas de vigilancia, cualquier individuo se encuentra en todo momento en situación de emitir o recibir señales en un espacio sin límites” (Rodríguez, 2019, p. 352). De esta manera, según la autora Cristina Mata (1999) “siempre se está al alcance y pudiendo ser alcanzado, informándose e informando; en conexión” (p. 85).

En la cultura de la conectividad cada vez más actividades de la vida se realizan a través de medios digitales y por internet. Así los sujetos se mueven en un ejercicio de vigilancia “distribuida e inmanente”.

Distribuida porque no es preciso situar al individuo en un lugar fijo, sino que el individuo mismo, en movimiento en el espacio y siempre

conectado, lleva consigo aquello que lo vigila y a través de lo cual puede vigilar. Y es inmanente porque, en la medida en que todas las interacciones son interactividades, o sea que están mediadas por tecnologías de información que las transforman en datos, los sistemas de vigilancia ya no necesitan situarse en un punto trascendente de mira porque cualquier aspecto de la vida social queda registrado sin esfuerzo por espiarla (Rodríguez, 2019, p.358-359).

Para Eric Sadin (2021) el fenómeno que él ha dado en denominar “siliconización del mundo” es en parte posible gracias a la miniaturización. La disminución del tamaño de los aparatos facilita su portabilidad y permite una conexión espacio temporal ininterrumpida. El caso testigo de este fenómeno es el smartphone, que se ha convertido en una verdadera prótesis de nuestros cuerpos (...) tiene el don de la ubicuidad: está unido al individuo que, cautivado y conectado, lo carga siempre consigo (...) No extraña que haya sido el neoliberalismo la época que vio surgir la telefonía celular (primero el teléfono móvil tradicional y, en el nuevo milenio y en vísperas de la crisis de 2008, el smartphone): como veremos, es un aparato que responde muy bien a las necesidades del capital de contar con trabajadores y consumidores “flexibles” y conectados (Aschoff en Radetich, 2023, p. 6).

En el smartphone confluyen tantas herramientas y funciones y nos permite tantos y variados usos en nuestra vida diaria, que se produce en nosotros el sentimiento de siempre quererlo cerca.

A la relación de dependencia que a menudo entablamos con los celulares ha contribuido, también, la invención del sistema de notificaciones, esos sonidos, luces o vibraciones que brotan del aparato, que le imprimen a todo un sentido de urgencia y que nos hacen saber que otro nos busca, nos escribe, nos menciona, nos nombra en el espacio digital (Radetich, 2023, p. 10).

Eso provoca que estemos siempre pendientes, conectados, disponibles, a la espera. “El sistema de notificaciones colabora con la producción de la pulsión por la conexión permanente, por estar conectados al celular y a las redes digitales que palpitan en él” (Radetich, 2023, p. 10). Aquí es evidente el poder formativo de los medios en la subjetividad humana en las sociedades de control. “Las sociedades disciplinarias eran productoras de cuerpo-máquinas y las de control generan cuerpo-señales” (Rodríguez, 2019, p. 352).

Los discursos celebratorios del desarrollo informático auguraban que la llegada de las tecnologías automatizadas constituiría un beneficio para la sociedad porque esto se vería reflejado en una reducción de la carga laboral, disminuyendo el tiempo de trabajo y aumentando el tiempo libre. Para el filósofo Franco Berardi (2015), sin embargo, “el tiempo aparentemente liberado por la tecnología es transformado en cibertiempos, en tiempo de trabajo mental absorbido por el proceso de producción ilimitado del ciberespacio” (p. 68).

La precariedad es “la forma general de la relación de trabajo en una esfera productiva digitalizada, reticular y recombinante” (Berardi, 2007, p. 91). El trabajo ya no es necesariamente acuerpado por un grupo de trabajadores en una fábrica o institución, ahora podemos trabajar juntos, pero separados desde distintos lugares y temporalidades.

A partir de la incorporación del smartphone a la vida cotidiana y al mundo del trabajo, el sistema económico cuenta con los dispositivos para obtener provecho. “La red telemática constituye la esfera en la que es posible la globalización espacio-temporal del trabajo: el trabajo global es recombinación continua de (...) fragmentos de producción, elaboración, clasificación y descodificación de signos y de unidades de información” (Berardi, 2015, p. 80). Y esto es muchas veces facilitado por el uso de smartphones en el ámbito laboral ya que

en todo momento y lugar es alcanzable y puede ser llamado a desempeñar su función productiva y a reinsertarse en el circuito global de la infoproducción. En cierto sentido, el móvil es la realización del sueño del capital, que consiste en chupar hasta el último átomo de tiempo productivo en el preciso momento en el que el ciclo productivo lo necesita, de forma que pueda disponer de toda la jornada del trabajador pagado sólo los momentos en los que es celularizado (Berardi, 2015, p. 81).

El smartphone instauro, en palabras de Radetich, “un trabajo a toda hora y en cualquier lugar”, como si fuera una “oficina móvil y abierta las 24 horas” (2023, p. 8). Además la autora explica cómo el smartphone se convierte en una fuerza productiva, que permite disponibilidad y conexión permanente, de acuerdo a las necesidades del capitalismo, que depende cada vez más de trabajadores conectados y de los flujos instantáneos de información para extraer plusvalía. El smartphone puede ser la herramienta que utilizamos para guardar información, para organizar el trabajo en grupo o para que el jefe sepa mi ubicación y controle mi horario de conexión.

Estas pequeñas tecnologías móviles –que han logrado en muy pocos años su popularización y dispersión internacional– han sido un elemento esencial de la transformación del mundo laboral que hoy atravesamos, han propiciado la aparición de nuevos formatos empresariales y de nuevos métodos de organización, explotación y vigilancia del trabajo (hoy el smartphone funciona como una potente herramienta que permite a las empresas monitorear y medir a la distancia el desempeño de los trabajadores). Así, una de las razones de la notable expansión de los smartphones se explica por la intensa relación entre el teléfono móvil y el mundo del trabajo” (Radetich, 2023, p. 8).

Bajo una máscara de flexibilidad liberadora, se trasladan todo tipo de tareas del trabajo al smartphone que nos recuerda reuniones, nos notifica mails, nos aglutina en grupos en los que recibiremos comunicados formales o informales. Y por más que ignoremos el mensaje de un jefe o colega que llega el fin de semana, sabemos que el mensaje está ahí, que la tarea nos espera, una parte de nuestra mente se pone a pensar en el trabajo. “La persona del trabajador es jurídicamente libre, pero su tiempo es esclavo. Su tiempo no les pertenece, porque está a disposición del ciberespacio productivo recombinante. Esclavismo celular” (Berardi, 2007, p. 92). La flexibilidad, que era un reclamo de las clases trabajadoras en búsqueda de libertad, con el desarrollo de los medios digitales se convirtió en algo muy diferente. Se puede considerar al smartphone “como un mecanismo de subsunción del sujeto y de su vida diaria al capital” (Radetich, 2023, p. 13).

Marx consideraba que no se mercantiliza el tiempo, sino la fuerza de trabajo. A través de la expansión de las tecnologías digitales, el capitalismo encontró una vía más para la obtención de renta en esa gran infraestructura montada en internet. A su vez, Marx utilizó la categoría de la subsunción para pensar la apropiación de valor ejercida durante el proceso de trabajo.

cómo este último es puesto bajo la dirección capitalista y cómo esta dirección transforma el propio proceso de trabajo –y la tecnología que en él interviene– que se ve absolutamente gobernado por el mandato de la succión de plusvalor (la organización de los procesos de trabajo, las tecnologías productivas, etcétera, se ven absolutamente gobernadas por el principio de la absorción de plusvalía). Ahora bien, hoy, con el ascenso del capitalismo digital y con la smartphonización de la vida social, la subsunción ha aumentado aún más su ya de por sí

amplio campo de dominio: el capital no solo subsume el trabajo del sujeto sino, además y por si fuera poco, subsume también otras esferas de su vida (como la atención, la concentración, el consumo, el lenguaje, los comportamientos, los vínculos, el ocio, la depresión, etcétera)” (Radetich, 2023, p. 13).

El capitalismo, como sistema que explota todo lo que pueda ser explotado para obtener beneficio económico, a través del smartphone y tecnologías similares, generó una herramienta para tener a grandes masas de la población conectadas y siempre disponibles, ya sea trabajando o generando datos. En este sentido, la atención también aparece como esfera de la vida subsumida por el capital. Nuestra atención se traduce en datos, es por eso que debe estar idealmente siempre conectada. Como dice Sebastian Touza:

Lo que ha dado en llamarse economías de la atención no se sostiene sobre la atención normalizada y sus efectos productivos y biopolíticos, sino sobre los tiempos de conexión durante los que el registro de nuestra atención se almacena en grandes bases de datos. Pareciera que se puede interrumpir esta atención desconectándose. Esto no se penaliza, pero se diseñan métodos para evitar que suceda (Touza, 2020, p. 211).

En un sentido similar, Pablo Rodriguez (2019) se refiere a la redificación de la vida, en la que no se puede no comunicar. Conexión permanente es no desconectarse, no parar, producir siempre, y esto se ve posibilitado porque asumimos la productividad como un mandato, como explicaré a continuación.

2.2.2. Mandato de productividad

La llegada de los medios digitales a cada ámbito de nuestras vidas implicó correspondientes transformaciones en el ámbito del trabajo. Estos, incorporados al mundo laboral, ofrecen gran cantidad de beneficios a efectos operativos y de practicidad. Es por eso que en las instituciones laborales se da un proceso de digitalización de las operaciones burocráticas en un contexto de informatización de la sociedad en general. Y este proceso se vive como algo deseable.

La informatización de la sociedad consistió, entre otras cosas, en la posibilidad de convertir en datos homologables en una base tecnológica

común toda una serie dispersa de registros de actividades de diversos individuos. (...) En una primera mirada parece ser solo el cumplimiento pleno del proceso moderno de burocratización, o de la vigilancia estadística obsesiva del siglo XIX (...) Pero la gran diferencia quizás se sitúe en el hecho de que la vigilancia comenzó a ser aceptada bajo el criterio de la practicidad, de la mejora de la vida cotidiana en sus diversos aspectos: la comodidad de “no moverse de su casa”, o la tranquilidad de hacerlo convirtiendo en “seguro” al entorno, etc (Rodríguez, 2019, p. 348 - 349).

Pablo Rodríguez, al reflexionar sobre la vigilancia, se pregunta si estamos en un superpanóptico, una “democratización” de la mirada vigilante. Algo que da cuenta de esto para este autor, es que “cada vez más actividades se incorporan a las redes, y no solo las que puede captar una cámara” (Rodríguez, 2019, p. 351). Hoy el trabajo está intervenido por la tecnología, a punto tal que Berardi (2015) se pregunta qué significa trabajar hoy: “nos sentamos frente a una pantalla y movemos los dedos sobre un teclado: tecleamos” (Berardi, 2015, p. 64). Y esto es así porque cada vez más partes del trabajo se realizan en red, así el trabajo se vuelve más diferenciado y especializado.

La transformación tecnológica digital puso en marcha dos procesos: la puesta en red (coordinación de los fragmentos de trabajo en un flujo de información en red) y la diseminación del trabajo en islas productivas autónomas, pero coordinadas y dependientes (Berardi, 2015, p. 78).

Por lo antes mencionado, y con el vínculo que tienen los medios digitales con nuestra forma de desear, esta arena fue terreno fértil para que se mezclara el trabajo con el deseo. Tal es así, que en la actualidad el trabajo tiende a ser núcleo pulsante del deseo, generando que nuestro tiempo de trabajo aumente y que el trabajo ocupe el centro de nuestras vidas (Berardi, 2003).

En la sociedad industrial, los obreros no sentían fuerte identificación con el trabajo, este ocupaba un momento delimitado del día, con horario de entrada y de salida marcados, en el que eran llamados a realizar tareas mecánicas que no convocaban su creatividad. El trabajo era algo aburrido y monótono, algo que mayoritariamente ocurría en el encierro de la fábrica y, tras finalizar la jornada, quedaba un resto de día para el descanso y una vida que a veces convocaba el deseo de ser vivida.

La racionalidad neoliberal invita a los trabajadores a sentirse identificados con su trabajo, a considerarlo la parte más importante de su vida. El trabajador de hoy, sobre todo en los trabajos cognitivos, como es el caso de la docencia “tiende a considerar su

trabajo (...) como la empresa a la que dedica lo mejor de sus propias energías” (Berardi, 2015, p. 67). En este contexto, el trabajador dedica lo mejor de sus capacidades comunicativas, innovadoras, creativas e intelectuales al trabajo y “en consecuencia, la empresa (...) tiende a ser el núcleo pulsante del deseo, el objeto de una inversión que ya no es sólo económica, sino psíquica” (Berardi, 2015, p. 68).

Y esta inversión de deseo es posible por la pérdida de interés que genera la comunidad que, con la incertidumbre e inseguridad que nos da el vínculo con los otros, se vuelve un espacio desprovisto de placer. La competencia a la que somos llamados los sujetos de rendimiento en la cultura de la conectividad se refleja también en el ámbito laboral. “El imperativo de la competencia se ha vuelto dominante en el trabajo, en la comunicación, en la cultura, a través de una sistemática transformación del otro en competidor y, por ello, en enemigo” (Berardi, 2015, p. 70).

Para Berardi, el capitalismo devastó la vida social, empobreció la vida cotidiana y la relación con el otro, en síntesis, desertizó la experiencia comunicativa. Y frente a estas faltas en la vida común, el mercado ofrece una contrapartida: “uno se vuelve afecto al trabajo porque la supervivencia económica se hace más difícil, y porque la vida metropolitana se vuelve tan triste que tanto da cambiarla por dinero” (Berardi, 2015, p. 73).

Que los trabajadores consideren al trabajo como lo más importante, como una vía a través de la cual se sienten realizados y, por lo tanto, no se opongan a la extensión de la jornada laboral puede explicarse por la desprotección social, por el desmantelamiento del Estado, por la implementación de distintos tipos de políticas neoliberales y por las imposiciones del mercado también en la cultura. Mientras más tiempo invertimos nuestra energía en el trabajo, menos podemos invertir en el goce.

La cuestión puede entenderse de dos modos distintos. La riqueza entendida como goce disminuye a medida que aumenta la riqueza entendida como acumulación económica, por la sencilla razón de que el tiempo mental es destinado a acumular en vez de gozar. Desde el otro lado, la riqueza entendida como acumulación aumenta cuando se reduce el placer dispersivo del goce, mientras como consecuencia el sistema nervioso social es sometido a una contracción y a un estrés sin los cuales no puede producirse la acumulación. (Berardi, 2015, p. 72).

Además del empobrecimiento de la calidad de las relaciones sociales (que nos llamaban en el pasado a desear participar en comunidad en una vida fuera del trabajo) el hecho de incorporar cada vez más actividad mental, que el trabajo se relacione con

lo comunicativo y lo afectivo y que involucre lo simbólico, hace que se invierta cada vez más deseo. Esto es lo que pasa cuando el trabajo se realiza a través de medios digitales. Esto es central para el trabajo docente porque es un empleo que involucra lo afectivo: la enseñanza y el aprendizaje son posibles mediante el establecimiento de un vínculo afectivo, la escuela ocupa un lugar cada vez más primario en la socialización de los estudiantes, y los y las docentes no sólo proveen contenido sino también alimento, abrigo, contención, entre otras cosas.

En el proceso de trabajo cognitivo queda involucrado lo que es más esencialmente humano: no la fatiga muscular, no la transformación física de la materia, sino la comunicación, la creación de estados mentales; el afecto y el imaginario son el producto al que se aplica la actividad productiva (Berardi, 2015, p. 74).

Según Berardi, el trabajo fue adquiriendo las connotaciones de una empresa, y ésta ahora tiene un significado muy complejo porque “es iniciativa que la persona carga sobre sí para la transformación del mundo, de la naturaleza y de la relación con los demás” (p. 73). O sea que la empresa tiene connotaciones positivas. Esto es lo que Eric Sadin (2021) problematiza cuando explica que Silicon Valley produjo su propio ethos, que se erige como inspiración, potencia y necesidad y es tomado por todos nosotros como horizonte de nuestra época. ¿Quién no desea que las cosas sean hechas con inmediatez y reduciendo el margen de error al mínimo posible? Además, para este autor, desde allí se impulsa una siliconización del mundo, esto es, una colonización compleja, que no se sufre como una violencia, sino que se vive como un impulso autocolonizador, anhelado por los propios sometidos.

Hay una producción de subjetividad que propicia un autodomínio, una autovigilancia que asegura la reproducción de poder sin mucho rechazo. Esto se refleja, según Pablo Rodríguez (2019), en una datavigilancia: “la vigilancia ejercida ya no desde el encierro, sino integrando el encierro en un espacio de circulación general” (p. 351). Y profundiza:

La gubernamentalidad algorítmica sería “un cierto tipo de racionalidad (a)normativa o (a)política que reposa sobre la recolección, la agrupación y análisis automatizado de datos en cantidad masiva de modo de modelizar, anticipar y afectar por adelantado los comportamientos posibles”, y que implican “una aparente individualización de la estadística” (...) parece operar alrededor de la generación de un sí mismo a partir de “su propio perfil automáticamente atribuido y evolutivo

en tiempo real". Esto hace que "esta práctica estadística se desarrolle como si estuviéramos de acuerdo", o mejor dicho, como si hubiera una "adhesión por defecto a una normatividad tan inmanente como la vida misma" (Rouvroy y Berns en Rodríguez, 2019, p. 361).

El sujeto del control circula libremente y gracias a la modulación algorítmica de las conductas adhiere a la producción capitalista por su propia voluntad. Al pensar la técnica como prótesis se puede observar que las decisiones que tomamos en la vida cotidiana son cada vez más asistidas por sistemas informáticos. En la cultura de la conectividad, se asume el mandato de productividad como si estuviéramos de acuerdo y pareciera que encontramos placer en la conexión y la producción permanente. Byung-Chul Han (2010) denomina "sociedad del cansancio" a la que premia la productividad y la eficiencia. Como se nos empuja a rendir, nos volvemos cansados y no tenemos tiempo para desconectar y estar calmados. No siempre es un jefe, somos nosotros los que nos exigimos más.

Este fenómeno, descrito más arriba como conexión permanente al trabajo, tiene su efecto en la subjetividad, en la relación con uno mismo y trae como consecuencia la naturalización del mandato de productividad que no se vive como displacer.

Una de las consecuencias de las modernas tecnologías de la comunicación es que no cuentan con un espacio externo en el que uno pueda descansar de ellas y recuperarse. El ciberespacio vuelve obsoleto el concepto clásico del «espacio de trabajo». En un mundo en el que se espera de nosotros que podamos responder a un e-mail de trabajo casi a cualquier hora del día, el trabajo no se limita ya a un lugar o un horario. No hay escape, y no solo porque el trabajo se expande sin límites. Estos procesos comenzaron a colarse en la libido de manera que el estrangulamiento que provoca el exceso de las telecomunicaciones no se experimenta necesariamente como algo displacentero (Fisher, 2023, p.133 - 134).

2.2.3. Dimensión social del malestar

A pesar de que parezca que estamos de acuerdo con el llamado a la conexión y la productividad permanentes, ambos fenómenos afectan a nuestra salud. Las personas

no pueden seguir el ritmo veloz de productividad incesante. Esto genera una tensión entre el tiempo biológico y el tiempo del ciberespacio y se manifiesta en una serie de síntomas y malestares.

Berardi (2007) se interesa especialmente por las consecuencias de esta condensación del tiempo para la salud de individuos y sociedades.

En esta aceleración técnica se acelera el tiempo de lo humano y se producen patologías frente a la responsabilidad de cumplir, la obligación de rendir, la competitividad frente a uno mismo y al resto. A las personas se les exige seguir el hilo de la multitarea de las máquinas.

El ciberespacio— procede ya a velocidad sobrehumana y se vuelve intraducible para el universo de los receptores —o cibertiempos— que no puede ir más rápido de lo que permiten la materia física de la que está hecho nuestro cerebro, la lentitud de nuestro cuerpo o la necesidad de caricias y de afecto. Se abre así un desfase patógeno y se difunden las enfermedades mentales (Berardi, 2007, p. 178).

Esta tensión entre el tiempo de lo humano y el tiempo acelerado del desarrollo tecnológico hace que el sujeto entre en crisis. En palabras de Touza, “lo que se resiste es el ritmo que imponen los aparatos, las velocidades a las que los cuerpos son llamados a ajustarse” (Touza, 2020, p. 214). Lo que sucede es que los sujetos de rendimiento, por la presión de la competencia constante y la conexión permanente, se ven llamados a forzar esta adecuación. Se asume como consigna que si querés, podés y que si no pudiste significa que no te esforzaste lo suficiente. No está permitido parar o fracasar.

El capitalismo exprime la energía psíquica para la obtención de renta a través de todos los dispositivos digitales que utilizamos. Esto genera una serie de cambios en la sensibilidad, ya que “no somos capaces de ser según las formas de ser dominantes” (Fernández Savater, 2020, p.16). Nuestros cuerpos y nuestras mentes cansadas muchas veces no tienen tiempo para parar. La cantidad de información circula en exceso y las personas sienten que no pueden con tanto.

“Nos invaden el cansancio, los automatismos, la disgregación, y la computadora y el celular son nuestros asistentes 24/7. Pero, sobre todo, nos abrumba la sensación aplastante de un tiempo paradójicamente congelado en su aceleración inaudita. Creemos que todo se mueve a velocidades impensables, y sin embargo nada más repetitivo que la conectividad” (Dutschazky, 2021).

La conexión permanente y el mandato de productividad deterioran la calidad de la existencia, tanto afectiva como psíquicamente (Berardi, 2003) y produce un empobrecimiento de la vida (Touza, 2020). Estamos ante un cambio definitivo en la forma de nuestra sensibilidad, nuestra percepción del entorno y de nosotros mismos. “Se empobrece la capacidad de nuestro cuerpo de afectar y ser afectado” (Touza, 2020, p. 216).

Además, se producen malestares psíquicos como depresión, pánico y ansiedad que no eran patologías tan presentes antes, fuera del contexto de competitividad productivista e individualista. La precarización psíquica es un síntoma de la crisis del capitalismo. La competencia genera el sentimiento de insuficiencia. Las patologías dominantes de nuestra época no recaen sobre individuos aislados sino sobre la sociedad en su conjunto.

“No es sorprendente que sientan ansiedad, depresión o falta de esperanza quienes viven en estas condiciones, con horas de trabajo y términos de pago que pueden variar de modo infinito, en condiciones de empleo terriblemente tenues. Sin embargo, puede llamar la atención, a primera vista, que se logre persuadir a tantos trabajadores de que acepten este deterioro en las condiciones de trabajo como «naturales», y que se ponga el foco en su interioridad (ya sea en las características de su química cerebral o en la de su historia personal) para encontrar las fuentes del estrés que puedan sentir. (...) la privatización del estrés se convirtió en una más de las dimensiones que se aceptan de antemano en un mundo aparentemente despolitizado. El término que he utilizado para describir este campo de batalla ideológico es «realismo capitalista», y la privatización del estrés ha desempeñado un rol central en su emergencia” (Fisher, 2023, p. 126).

El realismo capitalista deja como saldo subjetivo una precariedad psíquica. “La crisis de salud mental es una crisis en la producción de subjetividad. El programa capitalista de subsumir la vida a los mandatos neoliberales de felicidad y productivismo, hace síntoma en cuerpos rotos. Agobiados” (Exposto, 2023, p. 27).

2.3. Rupturas

Lejos de pensar que los factores anteriormente mencionados son puramente determinantes, interesa pensar el conjunto de la sociedad como un río que no puede ser solamente domesticado, también va encontrando nuevos cauces por los que fluir. Siempre existe la posibilidad de saltarse la norma, y respecto de la tecnología, hay que pensarla como una relación co-constitutiva con lo humano: “si bien la técnica induce a determinadas formas de ser, de pensarnos, de actuar y de vincularnos siempre queda abierta la posibilidad de hacer otra cosa, de desviarse, de proponer otros usos, de desbaratar las lógicas predominantes, en definitiva, de alterar las formas dadas” (Arias, 2023, p. 25).

Si lo propio del neoliberalismo es la competencia, lo propio de lo humano es el afecto, la imaginación y la creatividad. “Si nuestro motor, y por lo tanto el de nuestra atención, son los afectos y el deseo, cuando estos son reconducidos hacia el deseo de otro, pueden aparecer líneas de fuga” (Touza, 2020, p. 211). Acercarse a los afectos y conducir el deseo por caminos no productivos puede ser una forma de romper el mandato.

Es por esto que se puede pensar rupturas, errores, fallas, actitudes o prácticas que se salgan de lo establecido por las reglas de mercado. “El diseño y uso de esta tecnología de última generación se presenta, por tanto, como un campo de batalla donde se produce un enfrentamiento con desenlace abierto, vinculado a las relaciones de poder entre capital y trabajo” (Perocco, Basso y Antunes, 2024, p. 8). Si bien, a lo largo de este encuadre/marco teórico, hemos examinado en el smartphone y lo consideramos una pieza central de nuestro problema de investigación, también creemos que no basta como explicación única, existen otras variables que permiten aproximarnos al fenómeno. De esta manera, creemos que no se puede pensar desde el determinismo tecnológico porque intervienen múltiples elementos sociales que escapan a lo técnico. Los medios digitales no solo admiten los usos esperables o de los mismos, las personas en sus experiencias van construyendo formas no planificadas de apropiarse de ellos. Existen, por lo tanto, maneras de salirse de lo esperado, o saltarse la norma.

3. Metodología

Para llevar a cabo esta investigación, se empleó una metodología cualitativa, la cual se basó en dos técnicas de producción de la información. Por un lado, se llevó adelante una lectura y revisión sistemática de la literatura, que nos permitió encuadrar teóricamente las categorías centrales y conceptos relevantes para la investigación. Además, se realizó la búsqueda de información periodística para conocer detalladamente el panorama del sistema educativo. Por otro lado, se realizaron entrevistas en profundidad, tanto individuales como grupales, a docentes de escuelas públicas secundarias de la Ciudad de Mendoza. Las entrevistas abordaron las categorías y los temas desarrollados en el marco teórico, tales como el trabajo en la cultura de la conectividad, la conexión permanente al trabajo, el mandato de productividad en la subjetividad docente, el malestar que este genera en ellos y las posibilidades de ruptura que surgen frente al mismo.

El universo de los trabajadores de la educación está compuesto por los docentes que se desempeñan en distintas tareas como directivos, preceptores, profesores, equipos del servicio de orientación; y los no docentes: administrativos, técnicos y celadores. En esta investigación en particular, se analizaron las prácticas de los docentes que imparten clases por espacios curriculares en el aula en el nivel medio, o sea, los profesores.

Respecto a la selección de la muestra, se buscó entrevistar a docentes que trabajaran en escuelas secundarias desde antes de la pandemia de 2020, para poder consultar si identifican cambios en el trabajo luego de la misma. A su vez, fueron entrevistados tanto docentes varones como mujeres (cis), de distintas edades y que trabajan en más de una escuela pública secundaria de la Ciudad de Mendoza. Por un lado, se realizaron entrevistas en profundidad con docentes menores de 35 años, a quienes a lo largo del análisis fueron denominados “docentes jóvenes” y por otro lado, una entrevista grupal con docentes mayores de 35 años, quienes fueron denominados “docentes mayores”. Esta distinción entre edades es aplicada a los fines de analizar algunas diferencias que aparecen entre las experiencias relatadas por ambos grupos.

Para analizar la información brindada por les entrevistades se recurrió a la escucha y desgrabación de las entrevistas para la posterior identificación y organización de categorías. Luego, se procedió a interpretar los datos recabados prestando atención a la recurrencia de respuestas, las coincidencias, la identificación de sentimientos respecto al trabajo y los énfasis que realizaban les entrevistades en la conversación. También fueron analizados los matices y contrastes entre respuestas. Por ejemplo, una diferencia notoria fue que mientras les docentes jóvenes ponen reparos frente a la digitalización del trabajo, les docentes mayores hacen una incorporación, a primera vista, acrítica de los medios digitales en el trabajo.

Además de la lectura y análisis bibliográfico, se realizó búsqueda de información en noticias periodísticas de diferentes medios de Mendoza y también indagué en la normativa de la Dirección General de Escuelas y el del Gobierno provincial a través del portal web mendoza.edu.ar en la sección "últimas noticias". Se revisaron las notas de los días previos al 20 de marzo de 2020, cuando se decretó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, para conocer cuál era el contexto en el que se desenvolvía el ciclo lectivo antes de la irrupción de la pandemia. Luego, se procedió a la lectura de las noticias de los ciclos 2020 y 2021 (con enseñanza virtual por pandemia) y de los posteriores en los que se recuperaron las clases presenciales pero se introdujeron los cambios descritos en el análisis de este trabajo. Esto permitió contextualizar la educación media en Mendoza y su gestión antes, durante y después de la pandemia.

Respecto de las categorías de análisis, algunas de ellas fueron definidas de antemano como resultado de la investigación bibliográfica y fueron utilizadas como ejes centrales para el armado de un cuestionario de preguntas abiertas, como un guión de temas para las entrevistas. En líneas generales, se indagó sobre las características del trabajo docente en la cultura de la conectividad. Para ello, se consultó a les entrevistades sobre las tareas que realizan en su trabajo y cuáles de ellas se realizan mediante tecnologías digitales. Además, se buscaba conocer cómo era su trabajo antes de la pandemia y qué tareas se incorporaron luego de la misma.

El guión incluía como eje la racionalidad neoliberal. Interesaba saber si en la subjetividad docente aparecían rasgos como la competitividad, la presión por rendir en el trabajo, el deseo de innovar, la flexibilidad y la adaptación al cambio. Se consultó qué sentimientos surgen frente a la propuesta de formación permanente y sobre el involucramiento de capacidades comunicativas y afectivas en el trabajo.

Otro de los ejes que componían el guión de preguntas fue el uso del tiempo en el trabajo. Se indagó si les docentes sienten que tienen más tiempo libre por automatizar

tareas, qué sentimientos aparecen frente al contacto con el trabajo fuera de su horario laboral, cómo cuantifican el tiempo de trabajo y cuánto tiempo ocupa el trabajo en sus vidas. Además, bajo la categoría sistematizada como mandato de productividad, se consultó a los docentes qué lugar ocupa el trabajo en sus vidas y si trabajan fuera del horario laboral por propia iniciativa y voluntad.

El cuestionario incluyó un bloque para indagar las consecuencias afectivas de la conexión permanente al trabajo y el mandato de productividad para los docentes. Se buscó conocer si estos trabajadores pueden seguir el ritmo del trabajo sin conflicto; si aparecen en ellos sentimientos como el estrés, el agotamiento o el cansancio; si el trabajo les ocasiona padecimientos de salud mental o en relación al descanso. Además, fueron consultados sobre si van a trabajar cuando se sienten mal y en caso de hacerlo, cuál es la causa.

Finalmente, el guión de preguntas buscó indagar sobre la categoría de ruptura con el mandato de productividad y conexión permanente al trabajo. Se indagó de qué formas los docentes ponen límites al trabajo, si cuentan con estrategias individuales o colectivas para trabajar menos y cuáles son. Una categoría que emergió de las entrevistas fue el aumento del control en la digitalización del trabajo, un tema emergente en las conversaciones en todos los encuentros.

Utilicé la técnica de la entrevista individual en profundidad para conversar con 6 docentes menores de 35 años sobre sus vivencias en el trabajo docente. Esta técnica fue escogida por su valor a la hora de recuperar recuerdos, sentimientos y experiencias vividas por los sujetos, como parte de un colectivo al que representan por su participación activa en el mismo. “La entrevista en profundidad como técnica de investigación obtiene una “carnadura” que se sostiene por su carácter de intermediación, esto es, por su posibilidad de revelar el entramado de reenvíos entre lo individual y lo social, las marcas inequívocas de esa mutua implicación” (Arfuch, 1995, p. 152)

Como complemento a las entrevistas en profundidad individuales, se realizó una entrevista grupal conformada por 5 docentes mayores de 35 años, que no se conocían entre sí. Esta técnica definida como “una conversación informal sobre un tema o conjunto de temas entre un grupo seleccionado de participantes” (Freidin, 2016, p.3), fue incorporada con la intención de observar, en el marco de una conversación grupal, cómo emergen los diferentes rasgos de la racionalidad neoliberal en el empleo y en la subjetividad docentes y los variados sentidos de la conexión permanente al trabajo y el mandato de productividad. “En este tipo de entrevistas se suceden algunos mecanismos discursivos típicos de la conversación -como el disenso, el acuerdo o la

complementación-, que provoca la emergencia de temas, opiniones y afectos no previstos y de improbable aparición en el marco de una entrevista individual” (Arias, 2020, p. 58). Por ejemplo, en la conversación grupal, se dieron ejemplos de experiencias vividas por los docentes que despertaban en los demás participantes el recuerdo de experiencias similares u opuestas, haciendo que el intercambio producido se vuelva muy significativo.

Tanto en las entrevistas individuales como grupales, los docentes relataron sus vivencias y sentimientos con naturalidad y muy buena predisposición para conversar profundamente sobre cada tema.

4. Análisis

4.1. De la escuela en casa a la escuela en todos lados

Para comenzar, brindaré un contexto sobre la situación laboral de los trabajadores docentes de las escuelas secundarias públicas de la Ciudad de Mendoza antes de la pandemia y durante la misma, para poder observar algunas continuidades. Luego de la pandemia se profundizaron en el trabajo docente algunos cambios introducidos en ese contexto de emergencia y continuaron formando parte del quehacer docente. Además, para comprender algunas marcas subjetivas de los trabajadores de este sector, resulta de utilidad conocer algunas normas que rigen el sistema educativo.

En 2016 el Gobierno de Mendoza incorporó en el salario el denominado “ítem aula”. Se trata de un ítem de presentismo implementado durante el Decreto 228/16 que establece

la aplicación para el Cargo Docente y Horas Cátedras de todos los niveles y modalidades de un adicional salarial denominado «Ítem Aula» desde el mes de marzo de 2016 en adelante. El mismo se compone del equivalente al 10% de la Asignación de la Clase, Estado Docente, Zona y Antigüedad. El referido adicional será percibido: 1. hasta la concurrencia de dos cargos de base, en ambos cargos; 2. un cargo jerárquico y hasta 16 horas cátedras; y, 3. en caso de que el docente solo se desempeñe en horas cátedras, hasta la cantidad de 36 horas (Ley 8847, 2016, Art. 6).

Según la norma, se “apunta a producir el cambio cultural imprescindible de volver a revalorizar la tarea docente en todas sus dimensiones e instancias”. Pero en la práctica y desde una mirada crítica, se podría decir que el ítem aula es una forma de disciplinamiento para los docentes que no están en el aula fundamentado con la premisa

de que este sector de trabajadores se ausentaba del trabajo muy a menudo y sin motivos. De esta manera, a partir de ese momento, quien falta más de tres veces en un mes, además de perder el presentismo, verá descontado de su salario el ítem aula. Esta política fue presentada por el Gobierno en la primera gobernación de Alfredo Cornejo (2015-2019) como un premio a quienes asisten al trabajo, y se dio en marco de una campaña de desprestigio a los trabajadores de la educación, que daba por supuesto que no realizaban su tarea. Desde entonces, los sucesivos gobiernos se dieron a la tarea de implementar políticas para mantener a los docentes dando clases a como dé lugar, cualquiera sea la circunstancia. Esto empuja a los trabajadores a sentirse en falta y por ende, sentir la presión de aumentar su productividad.

Estas modificaciones perjudiciales para los trabajadores fueron posibles en parte gracias a la gran descomposición de la organización de la clase trabajadora en el país, la desarticulación sistemática de la lucha obrera y el desprestigio social que sufren algunos sectores de trabajadores, los trabajadores del sector público en general, y en particular, la docencia. Por ejemplo, aquellos trabajadores con licencia gremial no cobran el ítem aula; es decir, que se castiga en particular la participación política y así se desalienta a los trabajadores que quieren organizarse o luchar por sus condiciones de trabajo. También el ítem aula funciona como mandato de productividad ya que motiva a los docentes a asistir a su trabajo estando enfermos.

El trabajo docente en la provincia de Mendoza es objeto de ataques por parte de funcionarios públicos y referentes de los medios de comunicación. Por ejemplo, en 2020 en contexto de paritarias durante la pandemia de Covid-19, con la incertidumbre que eso generaba en la población, el periodista de Radio LV10 Marcelo Torrez afirmó: "me da la impresión de que ustedes quieren la pandemia eterna. Quedarse en sus casas, protestar desde su casa, panza arriba" en una entrevista con Ester Linco, Secretaria General del sindicato de docentes de escuelas privadas, SADOP (Pescarmona, 2020). Otro ejemplo constituyen las publicaciones en redes sociales de la actual vicegobernadora Hebe Casado (@hebesil), quien siendo diputada provincial, en 2020 compartía memes agraviantes hacia los docentes con comparaciones entre docentes "de antes" y "de ahora" que menosprecian su labor actual.

Tanto desde los medios de comunicación como desde el discurso de los mismos funcionarios se ha buscado generar determinada imagen negativa de este trabajo en la sociedad. Esto ubica a los docentes en una posición defensiva teniendo que explicarle a la sociedad por qué su trabajo es importante y valioso, por qué deben recibir un sueldo digno, y deben demostrar constantemente que sí trabajan, que trabajan demasiado, que

hay sobrecarga de tareas, etc. Esto sumado a una histórica imposición de vocación que justifica que todo debe hacerse por voluntad sin importar lo que se enfrente.

Antes de la pandemia, se introdujeron formas de trabajo en modalidad virtual que implican la utilización de dispositivos tecnológicos y de medios digitales y que incluyó desde tener capacitaciones por videollamada, grupos de Whatsapp para coordinar el trabajo, mails para realizar notificaciones, hasta la migración, en 2017, de múltiples tareas y áreas del trabajo al Sistema de Gestión Educativa Mendoza (GEM). Se trata de una plataforma para la carga de notas, emisión de libretas para estudiantes, carga de asistencia, concurso de horas, carga de datos personales, emisión de declaración jurada de cargos, certificados, trámites y más. Este escenario promueve cierta desintegración del estatuto tradicional del trabajo, como lo describen Peroco, Basso y Antunes:

Con la incorporación de plataformas y el uso del smartphone para cualquier actividad de la vida cotidiana, más la digitalización del trabajo se produce “el fin del contrato de trabajo y la desintegración del estatuto tradicional de trabajador asalariado permanente; el debilitamiento de la diferencia entre trabajo asalariado y trabajo por cuenta propia; la reducción de los salarios (casi siempre la primera causa de la extensión forzosa de la jornada laboral)” (2024, p. 7).

Todas estas tareas fueron incorporadas en adición al trabajo docente. Además, se profundizó la evaluación del trabajo por estadísticas que elabora el GEM.

Con la pandemia, el gobierno escolar ordenó el trabajo virtual a distancia. En un comienzo, se denominó “modalidad de la escolaridad no presencial” y se desarrolló de maneras heterogéneas. “Más del 65 por ciento de las escuelas nos comunicaron que están trabajando a través de Whatsapp, correos electrónicos, blogs y otras plataformas”, expresó la subsecretaria de Educación, Graciela Orelogio el 20 de marzo de 2020¹ y así lo informa el memorándum N° 36-2020 emitido por la Secretaría de Educación. Incluso se impartieron clases desde radios escolares en Malargüe. Desde entonces, estamos ante una transformación radical de la naturaleza del trabajo.

Así se fue informatizando la docencia y los procesos burocráticos escolares. Se puso en funcionamiento la plataforma Escuela Digital Mendoza con aulas virtuales para garantizar las clases a distancia en escuelas de nivel inicial, primario y secundario que no contaban con ningún tipo de plataforma. Además, se fueron incorporando formaciones dictadas por empresas privadas que venden paquetes que el Gobierno compra. Generalmente, el modo de funcionamiento de estos cursos es el siguiente: les

¹ En el portal digital mendoza.edu.ar

docentes asisten a una primera formación gratuita y luego obtienen un descuento en un curso que deben comprar. De esta manera, el Estado deriva en el sector privado su función de actualización docente. Esta es una de las formas en las que se observa el agotamiento del Estado como articulador central, como modalidad dominante de organización social de la que habla Ignacio Lewkowicz (2024).

Durante la pandemia, los docentes trabajaron desde sus casas con el servicio de internet que ellos mismos pagaban y utilizando sus propios dispositivos, como el smartphone y la computadora. En algunos casos, las escuelas prestaron las computadoras disponibles, pero la realidad heterogénea de la escuela pública empujaba a cada institución a resolver su situación de forma individual. Así fue que los docentes elaboraron materiales digitales y los enviaron a sus estudiantes por grupos de Whatsapp, mail o aulas virtuales. Tuvieron reuniones para organizar el trabajo, formaciones laborales y clases por videollamada. Y recibieron la devolución de sus estudiantes por los mismos medios -en los casos en los que sus estudiantes estaban conectados-. En un momento de la pandemia, el Gobierno nacional incluyó el pago de un ítem salarial por conectividad para cubrir gastos por servicios de internet.

Cabe mencionar que esta modalidad de trabajo heterogénea y flexible dependía de múltiples factores que llevaron a los trabajadores a la fragmentación y la precariedad: en cada situación debían implementar pautas particulares. A veces las escuelas tenían material para prestar, otras no; si se interrumpía el servicio de internet o de luz, cada docente debía buscar una forma de cumplir, si se rompía la computadora o el celular, debían reemplazarlo rápidamente para poder continuar, muchos tuvieron que comprarse nuevos dispositivos más aptos para la exigencia de las nuevas tareas, y la lista de obligaciones continúa. Los docentes debían garantizar por sus medios la conexión constante y sin interrupciones, sea cual fuera el contexto, sin importar lo que pasara.

Con respecto a la devolución de las tareas, los estudiantes respondían a la hora que podían, en los momentos en que iban a los puntos de conectividad que pusieron a disposición distintas instituciones o simplemente cuando conseguían los medios para conectarse. Tenían asistencia intermitente al intercambio educativo, muchas veces respondían a la noche, cuando sus padres volvían de trabajar y les prestaban su teléfono, porque no todos tenían sus propios aparatos. Esto implicó una modificación del trabajo con respecto al espacio y el tiempo, ya que el espacio de trabajo -en lugar de la escuela- ahora era la casa de cada docente y el tiempo estaba fragmentado en distintos momentos de conexión durante el día. Además, se instalaron múltiples

temporalidades de la clase en la medida en la que el docente debía contemplar dónde se había quedado cada estudiante respecto de cada conexión fragmentaria.

Hubo sobrecarga horaria, se trabajó fuera de horario, los estudiantes tenían el mail o celular de los docentes y podían hacer preguntas en cualquier momento del día y cualquier día de la semana, los compañeros de trabajo y superiores estaban en permanente contacto. Había un tiempo sincrónico, se daba la clase para quienes se conectaran en simultáneo, y uno asincrónico, para la devolución de las tareas completadas, las consultas y la conexión de quienes no podían hacerlo en simultáneo. Con respecto al espacio de trabajo, este fue trasladado a la casa, se rompió el límite de la escuela (aunque antes ya se hacían tareas administrativas y pedagógicas como correcciones o planificaciones y organizativas como reuniones en las casas). Así, el trabajo se expandió espacialmente, muchas veces ocupando toda o parcialmente la casa de los trabajadores que nunca antes habían sido llevados por normativa a poner ese espacio a disposición del trabajo.

Respecto de lo afectivo, desde el Estado se pedía sostener el vínculo, contener, proteger el lazo social. Esto implicaba una inversión psíquica y emocional de los trabajadores de la educación, que antes de la pandemia se demandaba, pero ahora con un peso inconmensurablemente mayor, ya que del esfuerzo de los docentes dependía la continuidad del acto educativo y el sostenimiento de la institución escuela. Si en condiciones pre pandémicas un docente se ausentaba de su trabajo, la escuela continuaba funcionando con normalidad. En cambio, desde la pandemia se empezó a convocar a los docentes a reponer con su presencia virtual la escuela misma. En distintos momentos de la pandemia, se fue pasando por distintas formas de trabajo, lo que trajo como consecuencia que los trabajadores de este sector se acostumbraran a la flexibilidad de las condiciones y se adaptaran a nuevas reglas del juego constantemente. Esto es una característica general del trabajo en la actualidad y es una continuidad con respecto al pasado, pero sin dudas se intensificó la magnitud de la exigencia.

Desde noviembre de 2020, volvieron a la presencialidad los estudiantes de 5to año con asistencia optativa y no obligatoria para los docentes. De esta manera, los chicos asistían a algunas clases de manera presencial en la escuela y continuaban con otras virtuales. Esta situación, no fue homogénea en toda la provincia, sino que variaba según la circunstancia de cada curso y en cada escuela. A partir de 2021, con el fin del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, se trabajó la vuelta a las clases presenciales mediante trabajo bimodal, que implicaba trabajar de las dos maneras en

simultáneo, virtual y presencial. Cada escuela lo fue adaptando a la medida de sus posibilidades. Probaban de acuerdo a lo que funcionara y lo modificaban cuando se necesitaba.

El problema de la “bimodalidad” es que los docentes debían duplicar su presencia en dos instancias dividiéndola en dos, una offline, en el aula de la escuela física y otra virtual en la plataforma online. De esta manera, el sistema educativo garantiza una constante presencia docente en la virtualidad. Resulta importante aclarar que el Gobierno provincial no se refería a este trabajo como “bimodal”, por el contrario, lo negaban o lo comparaban con otros empleos, indicando que desestimaban esa calificación. Sobre la forma de reglamentar el trabajo, se iban ordenando memorándums desde la Dirección General de Escuelas, o se subían notas informativas al portal educativo mendoza.edu.ar con los lineamientos sobre la forma de trabajo. En otras ocasiones, las supervisoras informaban a los directivos cómo proceder, o se realizaban acuerdos de mayoría con respecto a la actuación en el trabajo, entonces, no siempre se organizaba por normativa. En el trabajo docente, a veces las tareas y las funciones se ordenan por usos y costumbres, por mensajes informales y de manera consuetudinaria.

Durante el año 2021 se fue recuperando la presencialidad. Los docentes trabajaron con grupos de 15 estudiantes o menos, a los que se denominó “burbujas” respetando la distancia entre los bancos recomendada por el Ministerio de Salud y con las ventanas abiertas. Más precisamente, en septiembre de dicho año, la Resolución N° 2919 dispuso la reanudación de la presencialidad progresiva en el nivel Secundario Orientado y Técnico tanto de gestión estatal como privada.

Las formas de desplegar el trabajo en pandemia fueron la condición de posibilidad para acelerar la flexibilización del trabajo docente, para dar por sentado que las condiciones pueden cambiar de un momento para otro y que cada docente debe encontrar individualmente las maneras de adaptarse. Algunos cambios que se introdujeron de manera contextual perduraron tras la pandemia. Por ejemplo, se han mantenido las plataformas, los grupos de Whatsapp en distintas modalidades institucionales o informales, las formaciones y reuniones virtuales por videollamada, los trámites por mail. El GEM tiene cada vez más funciones, ampliando su capacidad burocrática online, y por supuesto, la posibilidad de ser contactado en cualquier momento y lugar.

Otra incorporación de la pandemia es el paso a clases virtuales por contingencias climáticas mediante la plataforma Escuela Digital. Si antes se suspendían las clases por razones de fuerza mayor, ahora en pos de cumplir los 190 días de clases

reglamentarios, a como dé lugar, se pasan a la virtualidad. Se trabaja por las plataformas de aulas virtuales disponibles y se demuestra la asistencia cargando tareas a las mismas, lo que significa que siempre se debe tener disponible algún material virtual, por las dudas.

El trabajo bimodal es en efecto doble presencia en el trabajo por el mismo salario, en el que la demanda de atención es ilimitada, ahora en un tiempo y espacio expandidos porque el trabajo se porta en los dispositivos tecnológicos que acompañan a cualquier lugar y en todo momento.

La pandemia de coronavirus durante el 2020 resaltó algunas tendencias del capitalismo y las intensificó, o lo que es más preciso, el capitalismo mediante la pandemia aprovechó para reacomodarse. En ese momento se profundizaron algunos procesos sociales y económicos del neoliberalismo, tales como la “atomización de los lugares de trabajo (y también de otros lugares significativos como escuelas o universidades), la precariedad estructural del trabajo, el aumento de los trabajadores pobres, la polarización social interna de ciudades” (Peroco, Basso y Antunes, 2024, p. 12).

La necesidad sanitaria de quedarse en casa y garantizar el distanciamiento físico social y las tecnologías digitales que ya estaban preparadas confluyeron en la pandemia como parteaguas para un nuevo escenario. A partir de allí, se transformó la organización del trabajo en una aceleración capitalista que aumenta el margen de ganancias por la digitalización del trabajo y otras esferas de la vida. Se trata de un proceso que va incorporando cada vez más plataformas al trabajo y la vida cotidiana, desmaterializando parcialmente el lugar físico y fijo de trabajo, donde se reproducen las relaciones sociales de producción también por vías digitales.

Es importante reparar en la pretendida desmaterialización del trabajo, que no es sino una forma de invisibilizar el trabajo vivo detrás de las tecnologías informáticas que posibilitan el trabajo digital. Este último se presenta como si no tuviera conexión con la realidad concreta, con sus componentes materiales y con el trabajo vivo. Puesto que no es posible la informática sin trabajo manual y la gran infraestructura material en la que se sostiene, es importante desmitificar la separación entre trabajo digital y trabajo manual. No se pueden separar porque se trata de una cadena productiva con origen en el trabajo físico (Wark, 2020).

La digitalización en pandemia trajo consigo un ataque a la educación pública, en la medida en la que se dañó aún más el ya débil supuesto de la universalidad del

derecho a la educación de calidad. Accedían quienes disponían de los medios y las condiciones materiales para hacerlo.

4.2. A toda hora y en cualquier lugar: sobre la conexión permanente

Luego del análisis contextual, a partir de este apartado el trabajo se enfocará en analizar todo lo relevado en las entrevistas grupales e individuales. En las escuelas públicas de la Ciudad de Mendoza, el trabajo docente pospandemia es en parte presencial y en parte es trabajo virtual. Buena parte del trabajo pasa por el smartphone. La antigua normalidad ya no existe, no está ni estará más entre nosotros.

Como se ha mencionado, el trabajo docente se ha ido digitalizando, los docentes usan celular y computadora para preparar las clases, se apoyan en el smartphone permanentemente para enviar y recibir archivos en el aula, acceder a aplicaciones, comunicarse con sus pares de manera inmediata o recibir instrucciones. Como explica Pablo Rodríguez (2019), las tecnologías sincronizan a los individuos. Los trabajadores de la educación se encuentran en todo momento en situación de emitir o recibir señales. Al trasladar gran parte de sus trabajos al celular, siempre están en conexión. Esto genera trabajadores flexibles y siempre conectados (Radetich, 2023).

El smartphone da nuevas formas de organización del trabajo. Eric Sadin (2021) explica que, gracias a que se disminuyó el tamaño de los aparatos, se pueden llevar a todas partes y que la portabilidad permite conexión espacio temporal ininterrumpida. Los docentes entrevistados explican que el uso del smartphone les permite sortear los faltantes físicos de las escuelas cada vez que usan la calculadora del celular, una app para medir ángulos o buscan un mapa por internet. También se ven beneficiados en el ahorro de espacio y peso porque guardan en sus celulares todo lo necesario para llevar adelante una clase y reciben exámenes por la red. Cargan sus materiales en la nube y por allí también organizan sus equipos de trabajo. “Hoy por hoy mi trabajo está acá”, dice una docente señalando su celular. Además, enseñan a sus estudiantes a crear videos, imágenes, cuadros e infografías por diferentes plataformas o envían consignas por mensajería instantánea sin necesidad de imprimir fotocopias y gastar dinero.

Los docentes entrevistados piensan que el trabajo docente, con la incorporación creciente de tecnologías de la comunicación y la información, “se hizo más fácil y mejor, más exacto, más preciso, mejoró la intercomunicación. Lleva tu subjetividad más allá, da potencia”, señaló un docente en la entrevista grupal. El proceso de digitalización de

las operaciones burocráticas en el ámbito laboral, en un contexto de informatización de la sociedad en general, es vivido por la mayoría de les entrevistades como algo deseable. Está presente entre ellos la idea de que “lo virtual es útil” y es con ese criterio de practicidad que se naturaliza este proceso.

Sin embargo, debido a las diferentes condiciones materiales en la planificación de las clases, deben contemplar la brecha digital y falta de recursos de sus estudiantes. Como trabajan en distintas instituciones en las que encuentran diversidad de disponibilidad de recursos, deben reparar en las condiciones materiales de cada contexto. A veces cuentan con buena conexión a internet, computadoras, televisores, proyectores o sala de informática, otras veces no. Además, expresan que no todos sus estudiantes tienen el capital cultural necesario para explotar todas las potencialidades de los dispositivos. En ocasiones, la utilización del smartphone en clases es una fuente de distracción para sus estudiantes. Una docente señaló: “a veces los chicos están corporalmente en el aula pero con su mente, su espíritu y su atención están a kilómetros”. Esto constituye una variable a tener en cuenta a la hora de planificar clases con herramientas digitales.

Según la corriente neoliberal que indica que todo es de mejor calidad si está digitalizado, en Mendoza, la Dirección General de Escuelas dispuso la utilización de la plataforma Escuela Digital para formalizar las clases virtuales a distancia. Si bien a algunos docentes les entusiasma su uso, por el hecho de incorporar tecnologías digitales, lo cual es asimilado como algo positivo, les resulta una plataforma pasiva, asincrónica que no reemplaza una clase presencial o no se traduce en una mejora de la calidad educativa. Sostienen que sus estudiantes necesitan que ellos estén presentes para movilizarse. Otra observación que realizan es que la carga de clases virtuales les lleva tiempo extra al que destinaban antes de la digitalización del trabajo, y que requiere la disposición de materiales, como una computadora en óptimas condiciones, pero a veces no cuentan con ello.

Con respecto a las tareas de organización del trabajo, que supone el trabajo interdisciplinario entre cátedras, la coordinación entre áreas y el trabajo en proyectos con otros colegas, ahora, en lugar de llamar una por una a los colegas, se manda un mensaje a un grupo y se ahorra tiempo. En lugar de escribir una lista de nombres de estudiantes se copia y pega, etc. Pero ese tiempo liberado con la automatización de tareas por digitalización del trabajo no parece ser redituado en la generación de tiempo libre para estos trabajadores. “Se hace más fácil, no tenemos más tiempo” dicen. Consideran que no disponen de mayor tiempo libre en comparación a otros momentos

de su carrera, cuando no existía este nivel de digitalización. Y el uso de dispositivos digitales y sus veloces tiempos de funcionamiento, no les garantizan que ese tiempo liberado del trabajo sea tiempo libre.

Remarcan que la digitalización del trabajo requiere de mucho tiempo que no es reconocido salarialmente ni simbólicamente en el discurso de gobernantes o la sociedad en general. Afirman que todas estas tecnologías requieren tiempo de gestión, que entre sus ventajas no está la optimización del tiempo y no hay tiempo “ganado” porque, como señaló uno de los docentes “cuando uno gana tiempo sigue trabajando, o se pone a realizar nuevas formaciones”. Según Fraco Berardi (2015), “el tiempo aparentemente liberado por la tecnología es transformado en cibertiempos, en tiempo de trabajo mental absorbido por el proceso de producción ilimitado del ciberespacio” (p. 68).

Una de las cosas que se profundizaron luego de la pandemia fueron los grupos de Whatsapp del trabajo. Estos se hicieron o bien obligatorios o bien, más numerosos. Los docentes tienen en sus smartphones grupos institucionales con todo el personal de la escuela, grupos por orientación, por área, por curso, por proyectos, entre otras posibilidades. Reciben notificaciones de la escuela dentro y fuera del horario laboral en forma de mensajes de esos grupos, mails, o notificaciones por medio de cualquiera de las aplicaciones que utilizan para trabajar desde sus celulares. El smartphone habilita llevar los grupos a todos lados y con eso, “un trabajo a toda hora y en cualquier lugar” (Radetich, 2023, p. 8). El capitalismo se aprovecha cada vez más de la fuerza de trabajo de los trabajadores conectados.

En su mayoría, los docentes optan por desactivar las notificaciones de las aplicaciones que se los permiten y, en ocasiones, archivan los chats porque consideran que la cantidad de mensajes que reciben es excesiva y no pueden lidiar con tanta información. Algunos destinan un momento específico del día para leer los mensajes y otros van haciéndolo cuando pueden, en distintos momentos de manera fragmentada a lo largo de la jornada. Si bien rescatan que la utilización de los grupos agiliza la comunicación que en una escuela no digitalizada era menos y más lenta, comparten la sensación de que “lo importante se pierde” en general. Les resultaría más útil si les enviaran menos información, les parece que por los grupos sólo deberían circular instrucciones o acuerdos de trabajo. Aparece en ellos la sensación de exceso y pesadez con relación a los grupos de Whatsapp.

Con respecto a la sensación que les genera recibir alguna notificación de la escuela fuera del horario laboral, manifiestan solo sentimientos negativos: les causa agobio, inquietud, desagrado. Además, consideran que si bien la docencia es un trabajo

en el que ya se llevaban el trabajo a la casa, tras la pandemia esto se profundizó y debido al uso del smartphone se llevan el trabajo donde quiera que vayan. “Crecimos en una escuela que se moría el viernes y volvía el lunes” comenta un docente. En cambio, ahora admiten trabajar los fines de semana corrigiendo y preparando clases, investigando cómo innovar. “Si no lo hago, no estoy tranquilo” dice otro. Hay quienes afirman que intentan no trabajar los fines de semana pero se quedan despiertos entre semana hasta la una o dos de la mañana trabajando, esto sucede sobre todo en el caso de los docentes más grandes. La practicidad y la portabilidad de los aparatos tecnológicos, que en un comienzo aparece como bueno se vuelve carcelario. Es por este sometimiento, que Radetich (2023) considera que el smartphone es un mecanismo de subsunción al capital.

Al ser consultados por el tiempo que ocupa el trabajo en sus vidas en una escala del 1 al 5, siendo 1 poco tiempo y 5 mucho tiempo, los docentes respondieron que en promedio sería un 3 y agregan que los fines de cuatrimestre la escala aumenta a 4 o 5. Esto, que era una pregunta para tener una idea aproximada de cómo cuantifican el uso de su tiempo, arrojó otro dato revelador: ese interrogante siempre se responde con flexibilidad, se utiliza en el trabajo el tiempo que demande el trabajo.

Esta flexibilidad en el uso del tiempo es vista por los docentes como una variable a favor del sistema y en contra de los trabajadores. “El sistema nos controla más que antes” afirman. Visualizan que debido a la digitalización se ha flexibilizado el trabajo. Sin embargo, su tarea es más controlada en cuanto a los horarios, la asistencia, la carga de notas, el llenado del libro de temas, el cumplimiento de plazos, metas y objetivos.

Consideran que la estructuración del trabajo a través de una plataforma como el GEM se realiza de una manera rígida que no permite flexibilidad y en cambio, favorece el control ya que pueden ser permanentemente monitoreados y evaluados. Si la digitalización y la protocolización habilitan la interconexión y la vigilancia generalizada, ubicua y distribuida (Costa, 2021), la vigilancia distribuida e inmanente (Rodríguez, 2019) facilitada por la digitalización del trabajo permite que ya no haga falta que una supervisora vaya a una escuela, observe una clase y revise las carpetas manualmente para evaluar el desempeño docente. Porque los docentes, siempre conectados, llevan consigo aquello que lo vigila. El GEM y las plataformas de aulas virtuales como Escuela Digital permiten una vigilancia meticulosa y un seguimiento continuo de “tiempos y métodos”. El control sobre el desempeño de tareas ahora es más eficaz, en la medida en que las plataformas registran las conexiones, almacenan los recorridos, permiten

supervisar si se cargaron tareas, descargar las mismas y evaluarlas de una manera mucho más rápida y masiva.

Además, la vigilancia es inmanente porque, en la medida en que las interacciones están mediadas por tecnologías de información que las transforman en datos, los sistemas de vigilancia ya no necesitan situarse en un punto trascendente de mira para registrar (Rodríguez, 2019). Esto es lo que sucede con el GEM, que va arrojando estadísticas constantes como modo de evaluación del desarrollo de las tareas escolares en relación a múltiples aspectos como la asistencia, la repitencia, el egreso, la permanencia, la cantidad y tipo de evaluaciones, entre otras. Esto permite que el control centralizado se expanda sobre las instituciones y sus trabajadores exponencialmente. “Tenemos que dar cuenta de todo” comenta un docente.

En un contexto de precariedad del trabajo, la flexibilidad y el aislamiento excluyen la capacidad de negociación colectiva (Berardi, 2015). Las nuevas condiciones flexibles y diferentes para cada escuela, suelen limitar la capacidad de los trabajadores de negociar, negarse, defenderse, etc. Esto es lo que sucede cuando cada quien se conecta desde su casa y resuelve las clases de la manera que puede, con los elementos que tiene a disposición. Esto les genera la sensación de que “van quedando menos estrategias para escaparte de los requisitos que te pide el sistema”. Cada trabajador se encuentra solo frente al gran aparato. Entonces, resulta que:

Hay intensificación del trabajo, de la mano de la intensificación del control sobre el trabajo. La concepción y aplicación capitalista del trabajo digital intensifica los ritmos de trabajo, aumenta el peso del trabajo, ejerce presión para un trabajo ininterrumpido. Se exige flexibilidad a los trabajadores a medida que se “requiere una fuerza laboral “rígida”, en el sentido de hombres robot controlados por máquinas, por flujos de trabajo (workflow) (Brynjolfsson y McAfee en Peroco, Basso y Antunes, 2024, p. 8).

Esta intensificación del control y delegación de actividades a las máquinas se traduce en una reducción de la autonomía humana, o sea que se disminuye la capacidad y el derecho de las personas a tomar sus propias decisiones. Al delegar cada vez mayor cantidad de actividades a los medios digitales, se atrofian las capacidades humanas (Soto Calderón, 2020).

La digitalización tiene grandes consecuencias para las condiciones de trabajo. Ocurre en un contexto de precariedad generalizada del trabajo y se caracteriza por la intensificación del mismo, el aumento del control en el desempeño, el alargamiento del

tiempo de trabajo y la fragmentación de la jornada laboral, según Peroco, Basso y Antunes (2024). Cada una de estas consecuencias se verifica en el trabajo docente. El tiempo de trabajo aumenta con la incorporación de herramientas digitales al mismo. Se intensifican los ritmos de trabajo por la digitalización de las tareas burocráticas. Se saturan los tiempos de trabajo por predisposición de los propios docentes al trabajo, porque cada quien porta sus herramientas digitales y dispone de ellas para utilizarlas en cualquier momento o lugar.

El alargamiento del tiempo de trabajo se manifiesta en las notificaciones que habilitan que en todo tiempo y lugar los docentes puedan ser llamados a trabajar. Se alarga el tiempo de trabajo en la conexión permanente al mismo por llevar los grupos, mails y demás plataformas siempre consigo en el smartphone. Se fragmenta la jornada de trabajo en las conexiones que realizan al entrar y salir de la red.

4.3. Autovigilancia para rendir más: sobre el mandato de productividad

Los docentes identifican que hay una serie de tareas que les “corresponden como docentes” y otras que “no les corresponden”. Las primeras consisten en preparar clases, generar actividades y textos propios para enseñar un área específica, pero rápidamente aparece la demanda de “estar preparado y tener la capacidad de improvisar”, cambiar los planes, buscar otros recursos, flexibilizar, etc. Dentro de las tareas que visualizan como agregadas al trabajo pero que no forman parte formalmente del trabajo docente, se encuentran una serie de tareas del orden de lo afectivo como contener, atender otras necesidades pedagógicas y no pedagógicas, desarrollar otras capacidades no esperadas o contribuir a cubrir necesidades básicas como el alimento, el abrigo, etc. Además, en relación con lo afectivo, se menciona una necesidad de prepararse para asistir al trabajo “en las mejores condiciones” porque los estudiantes demandan esa energía.

La subjetividad docente se va moldeando y modulando en las instituciones y en el contacto que supone el trabajo en plataformas virtuales. Las plataformas conllevan contacto permanente. La racionalidad neoliberal imperante en la sociedad implica mandato de productividad. En la subjetividad docente, se identifican algunos rasgos que se corresponden con la racionalidad dominante en el neoliberalismo, como por ejemplo, el rendimiento. Los docentes piensan que “uno se puede sentir muy exitoso en un punto y muy fracasado en otro”. Sienten que hay que tomar en cuenta múltiples factores para

medir el rendimiento y que muchas veces el parámetro es el rendimiento de sus estudiantes. Algunos consideran que el rendimiento es despertar el interés y lograr algún aprendizaje. Sin embargo, en condiciones materiales más adversas de desarrollo de la actividad docente, identifican que el rendimiento se encuentra asociado a lo afectivo, por ejemplo, con lograr establecer un vínculo con sus estudiantes. Manifiestan además, la importancia de la comunicación: “cuando hablamos de nuestros estudiantes, hablamos acerca de un sujeto que tiene valores”. Marcan el hecho de que el rendimiento en el trabajo se asocia ahora más que antes con las capacidades comunicativas y afectivas.

Para Laval y Dardot (2009), la subjetividad de la racionalidad neoliberal es la de la competencia. Allí se juegan la adaptabilidad, la formación permanente, la autogestión y la autovigilancia. Además, según Fernández-Savater (2023), es la subjetividad de un sujeto de rendimiento. Les docentes consideran que en el último tiempo se habla mucho de “rendir más”. Antes de la digitalización del trabajo se sentían más libres en ese sentido, pero ahora notan que hay una mirada puesta sobre su trabajo que se introduce a través de las estadísticas que devuelve el GEM y la política gubernamental. En este sentido, identifican distintos niveles de presión por deber rendir en el trabajo. Advierten un nivel interno individual en el que se juegan sus expectativas personales y un nivel externo en el que sienten que deben rendir cuentas a terceros.

Por un lado, manifiestan sentir presión por rendir en el trabajo a través de su autoexigencia: “por ejemplo, este desafío constante de llegar a los grupos y mejorar el clima áulico” o resolver distintas problemáticas sociales a las que se enfrentan en las escuelas. Sienten presión por enseñar todos los saberes que se esperan en los tiempos definidos, aún en contextos hostiles o precarios, donde saben que las múltiples faltas responden a problemas estructurales. Además, cuando realizan proyectos sienten presión interna por entregar un producto del cual estén orgullosos. Existe en la docencia una subjetividad controlada por autovigilancia del cumplimiento.

Para Byung Chul Han (2014) la explotación ejercida sobre uno mismo está unida al sentimiento de libertad. Les docentes autovigilan su propio rendimiento por necesidad interna. Según Han, la vigilancia y el control son inherentes a la comunicación digital, esto es lo que se naturaliza en el trabajo docente. Como afirma Ignacio Lewkowicz (2004), “las redes de poder funcionan de manera tal que el control está introyectado en los propios afectados” (p. 25).

Mientras que en un nivel externo, analizan que se someten a la evaluación de sus estudiantes, colegas, directivos y superiores, al mismo tiempo son evaluados por

estadísticas “a las que sabemos que no llegamos y nos sentimos en fracaso”. Sienten presión por cumplir con fechas y plazos, aún cuando estos no contemplan la cantidad de trabajo que tienen. Piensan que deben estar siempre preparados para la contingencia o demostrar actitud de iniciativa e inventiva. “Estamos todo el tiempo en la mira” afirma una docente, que además advierte el rol de los funcionarios del gobierno y algunos referentes de los medios de comunicación en el desprestigio de la tarea docente.

Sienten el deber de formarse permanentemente motivados por dos razones: por un lado, sostienen que aprender es un placer, un estado de felicidad, y por el otro, les resulta necesario porque los cambios en las instituciones les exigen adaptarse constantemente. Según Laval y Dardot (2009) la razón empresarial trae aparejada la racionalización del deseo. Las personas hacen lo que aceptan querer hacer, producen más y gozan más como imperativo.

Advierten la formación como innovación, algo que les convoca el deseo porque les ayuda a resolver situaciones. “Cuando estoy parado frente a ellos y veo que no me entienden pienso cómo lo entenderían ellos”. Se trata de una pregunta que buscan resolver con formaciones. Además, afirman que es una forma de combatir el aburrimiento. Se mezcla el trabajo con el deseo. Tal es así, que para Franco Berardi (2003), en la actualidad el trabajo tiende a ser núcleo pulsante del deseo, ocupa el centro de nuestras vidas y aumenta el tiempo de trabajo.

Además, se encuentra latente este imperativo de que, en la sociedad contemporánea, nunca se termina nada: la modulación no termina. Esto quiere decir que siempre está cambiando la norma, que el sujeto en el neoliberalismo está en constante formación, está en falta. Sienten que necesitan más capacidades para adaptarse al trabajo respecto a un pasado más analógico y menos digital. Sostienen que “hay que ser demasiado creativo” en un contexto donde la creatividad es una demanda más del mercado laboral. Se tiene una actitud empresarial de aceptación del cambio, de estar abiertos a la flexibilidad. La racionalidad neoliberal implica para les docentes la subordinación a una “realidad infinitamente plástica, capaz de reconfigurarse en cualquier momento” (Fisher, 2023, p. 89).

Les docentes jóvenes priorizan lo relacionado a la comunicación, consideran que todo el tiempo se tienen que formar con “lo nuevo” porque lo anterior queda obsoleto todo el tiempo. Afirman que es necesario actualizarse para tener mejor recepción, se lo plantean como estrategia “para conectar con el público joven”. Existe en ellos la idea de que hace falta más capacitación y formación en tecnologías de la información y en habilidades de comunicación.

Según Mark Fisher, el neoliberalismo se adueña de lo moderno, la innovación, lo novedoso pero en realidad hace referencia a la neoliberalización. “Cuando dicen “modernizar”, en realidad, quieren decir “privatizar” y “neoliberalizar”” (Fisher, 2020). Oponerse a la modernización no es una buena idea, ya que refleja cierta falta de percepción de la realidad. La digitalización del trabajo no es una cuestión meramente técnica, sin embargo, ésta es presentada por los gobiernos neoliberales y las empresas desarrolladoras desde una perspectiva de neutralidad, como si los medios técnicos no incorporaran la ideología del capitalismo en las mismas tecnologías. Mediante las plataformas, “en realidad, el capital se esconde detrás de medios técnicos para atribuir a factores “objetivos”, extrasociales –incorporados a los procesos de producción– las nuevas formas de explotación laboral” (Peroco, Basso, y Antunes, 2024, p.7).

La competencia a la que son llamados los sujetos de rendimiento en la cultura de la conectividad se refleja también en el ámbito laboral. Desde la perspectiva de los docentes mayores, la competencia en el trabajo es algo naturalizado, reconocen que puede haber personas competitivas o situaciones donde los directivos lo fomenten, pero piensan que no es un trabajo particularmente más competitivo que el resto. Los más jóvenes, en cambio, piensan que un espacio competitivo en particular, lo constituyen las formaciones docentes, donde “nadie se quiere exponer” o se sintieron “subestimados”. También hay quienes compiten por la cantidad de formación o títulos que poseen en su haber. A su vez, expresan que existe competencia entre pares en los concursos para tomar horas, donde deben competir con sus colegas que necesitan el trabajo en la misma medida que ellos. Como explica Berardi (2015), el imperativo de la competencia en el trabajo convierte al otro en competidor y enemigo. Y esto es algo que les genera malestar.

Los docentes perciben que cada vez más partes de la vida están relacionadas con el trabajo. No lo ven como algo positivo, piensan que esta situación está relacionada a la degradación de las condiciones de vida. “Dejamos de descansar, dejamos de hacer cosas que nos gustan”. Piensan que el trabajo debería tener una contrapartida donde puedan “desenchufarse”, invocando una metáfora digital. Advierten que la demanda actual de rendimiento o productividad hace que el trabajo se transforme en el pilar de la vida de mucha gente. Además, “el trabajo es necesario, por el dinero” manifiestan en un contexto de empobrecimiento de la docencia. Los más jóvenes suelen tener otros trabajos y se muestran en desacuerdo: “puede ser por necesidad, por el hecho de sostener a la familia, pero no debe ocupar toda nuestra vida o ser lo más importante”. Si el trabajo se vuelve lo más importante de la vida, por deseo o por necesidad, es

porque se precariza la vida. Es una consecuencia de la desprotección social, el desmantelamiento del Estado, la implementación de políticas neoliberales contrarias al cuidado y en favor a las imposiciones del mercado. Mientras más difícil es la supervivencia, más importante es el trabajo.

El trabajador de hoy, sobre todo en los trabajos cognitivos como es el caso de la docencia, considera su trabajo como la empresa a la que dedica sus mejores energías (Berardi, 2015). Les docentes consideran que involucran cada vez más el afecto en el trabajo. Y esto es entendido por una parte, como un logro: “he aprendido a involucrar cada vez más el afecto” y por otra parte, como una demanda más del trabajo. El mercado laboral convoca a entregar cada vez más energía, demanda habilidades comunicativas, creatividad y afecto. Para Berardi (2015), el hecho de incorporar cada vez más actividad mental, y que el trabajo se relacione con lo comunicativo y lo afectivo, hace que se invierta cada vez más deseo en él. Esto es lo que se actualiza con la digitalización del trabajo, que demanda cada vez más energías intelectuales, como opinó una docente respecto de sus estudiantes: “tienen mucha necesidad de poder conectar con alguien, los chicos necesitan más afecto ahora que antes. Están más solos”.

Sumado a esto, les docentes explican que, en este momento, el trabajo presenta un desafío inédito: la competencia por la atención de sus estudiantes frente a los smartphones. En palabras de un docente entrevistado: “nos convertimos en showmans que tenemos que cautivar al público más difícil de todos los tiempos”. Un trabajo que convoca tanto la creatividad captura más la atención de sus trabajadores que un trabajo que no es tan interesante. Les docentes están todo el tiempo pensando en su trabajo porque este desafío intelectual es una carrera incentivante.

Con respecto a la importancia que tiene para ellos el trabajo, afirman: “siento que mi trabajo soy yo”, dando cuenta así de una amplia identificación de su persona con el trabajo. Por otra parte, hay quienes perciben al trabajo como un vehículo, un canal que los transporta hacia donde quieren ir, algo que les debe permitir acceder a la vida que aspiran vivir. Les docentes mayores se refieren al trabajo como promesa de futuro mucho más que les docentes jóvenes, que se ubican en una posición de tensión o contradicción entre la necesidad económica y el deseo. Además, la labor docente es para ellos un aprendizaje.

Este fenómeno, descrito más arriba como “conexión permanente al trabajo”, tiene su efecto en la subjetividad, en la relación con uno mismo y trae como consecuencia la naturalización del mandato de productividad que no se vive como displacer. Les docentes afirman que en los momentos del día dedicados al ocio, en

realidad se ponen a trabajar o a hacer cosas que les resultan productivas para el trabajo como leer. Les ha sucedido que se encuentran trabajando fuera del horario laboral por propia iniciativa y voluntad: “estoy aburrido y me pongo a trabajar”. Se va borrando la distinción entre vida laboral y vida privada. Comentan que el trabajo interrumpe su descanso y que la búsqueda de innovación es un pensamiento recurrente: “aun estando en la cama tratando de descansar pienso qué les gusta, qué les puedo dar”. No se resisten a que se prolongue la jornada laboral “porque tiene que ver con la identidad y nuestra postura que nunca dejamos de ser docentes”. Los trabajadores identifican que es un trabajo que requiere mucho compromiso social e incluso, los más grandes, se someten a consultas pedagógicas de conocidos y familiares en cualquier hora y lugar sin presentar resistencia. La subjetividad en los docentes más grandes tiene rasgos de autovigilancia que asegura la producción sin mucho rechazo.

La digitalización del trabajo ocurre en simultáneo con la digitalización de la vida cotidiana. Se hace un uso permanente y sin descanso de los medios digitales. Se va perdiendo la distinción del espacio y el momento de trabajo del resto de la vida. Estos procesos comenzaron a colarse en la libido de manera que el estrangulamiento que provoca el exceso de las telecomunicaciones no se experimenta necesariamente como algo displacentero (Fisher, 2023).

Los más jóvenes expresan que en su uso cotidiano de redes sociales encuentran recomendaciones o ejemplos para actividades pedagógicas, entonces, interrumpen su momento de esparcimiento y se ponen a pensar cómo planificar una clase con esos consejos. Según Radetich (2023), el capital no sólo subsume el trabajo del sujeto sino, además, subsume también otras esferas de su vida. El llamado a producir en todo momento se entremezcla con el ocio, el entretenimiento, la vida cotidiana. Si se está en casa, o se está cómodo, parece que no se está trabajando. Fragmentado y volviendo intermitente el trabajo, se hace más llevadera la extensión de la jornada laboral.

Aquí vuelve a quedar expresada la intensificación del trabajo y el alargamiento de la jornada laboral, que se hace más extensa aún por propia voluntad. El aumento del control en el desempeño se ejerce también por los propios trabajadores que, mediante un autocontrol de la conducta, se someten al mandato de productividad. Ambos procesos se retroalimentan porque por sentir el mandato de ser productivo siempre se está disponible, conectado, atento al trabajo. Y por estar conectado se dispone a producir o se siente en falta si no lo hace.

4.4. “No soy una máquina”: sobre la dimensión social del malestar

En la cultura de la conectividad, se asume el mandato de productividad como si se estuviera de acuerdo y pareciera que se encuentra placer en la conexión y la producción permanente. Ambos fenómenos afectan la salud de los trabajadores. Las personas no pueden seguir el ritmo veloz de los dispositivos tecnológicos y esto genera una tensión entre el tiempo biológico y el tiempo del ciberespacio, que se manifiesta en una serie de síntomas y malestares. “No soy una máquina” afirma una docente.

Los docentes expresan sentirse estresados por el ritmo de trabajo. Comentan “estoy medio quemado”, “yo me siento un poco intranquila” al ser consultados sobre sus sentimientos respecto al trabajo y su salud. Piensan que se les exige estar siempre disponibles, conectados, al día, seguir el hilo de la multitarea de las máquinas. Afirman haber dejado de hacer cosas que les gustan por falta de tiempo: “Es esclavizante el tiempo que demanda (el trabajo)”. Comentan que se encuentran en muchos momentos del día especulando para llegar a horario, trasladándose de una escuela a otra. Se sienten “profes taxi”. Se percibe que por sentirse empujados al rendimiento, como afirma Byung Chul Han (2012), las personas se vuelven cansadas. No se tiene tiempo para desconectar y estar en calma. Esto es lo que sienten los docentes entrevistados.

Alimentados a base de café y comida de kiosco, sufren problemas digestivos por “guardar muchos nervios”, por comer a las apuradas, por alimentarse mal o por no comer. Han tenido mal descanso, problemas de sueño o falta del mismo.

“Odio los ruidos del celular” afirma uno, “si no silenciara los grupos estaría todo el tiempo sonando” comentan. Como describe Berardi (2007), “Los individuos no están en condiciones de elaborar conscientemente la inmensa y creciente masa de información que entra en sus computadoras, en sus celulares, en las pantallas de sus televisores, en sus agendas electrónicas y en sus cabezas” (p. 177). Entonces ponen límites frente a la excesiva cantidad de información recibida.

Una docente comenta: “este año por primera vez empecé a ir a una psicóloga. Soy muy sensible y me afecta mucho lo que me cuentan los chicos” en relación a las vivencias de sus estudiantes. Particularmente las docentes mujeres expresan mayor sufrimiento por las condiciones de desarrollo de sus tareas en lugares donde la precariedad se hace más presente. Vale recordar que al momento de la redacción de este trabajo, en Argentina 7 de cada 10 niños es pobre. Según un estudio de UNICEF (2024), en Argentina, 7 millones de niños y niñas viven en la pobreza, de los cuales un

millón se va a dormir sin comer y un millón y medio deben saltar comidas. “El cuerpo y la mente son sensibles y reactivos a regímenes de opresión -particularmente nuestro régimen neoliberal, supremacista blanco, imperial-capitalista-, cis-hetero patriarcal” afirma Johanna Hevda (2016).

La privatización del estrés laboral lleva a intentar buscar salidas individuales a los problemas originados por el contexto social. Los trabajadores no ven en las formas de agremiación colectivas espacios que les resulten convocantes o cómodos de habitar. Esto remite a un planteo de Mark Fisher (2020) que explica que “en el pasado, si tu paga o las condiciones laborales empeoraban, podías acudir a los sindicatos y organizarte; en cambio, hoy, se nos incentiva, si, por ejemplo, aumenta nuestro estrés laboral, a verlo como un problema propio que debe ser tratado individualmente”.

Los docentes asisten al trabajo aún cuando están enfermos o se sienten mal porque no quieren perder el presentismo y necesitan el dinero. Esto no quiere decir que no les guste su trabajo y lo disfruten. Muchas veces, admiten que son ellos quienes se exigen más. Aclaran que muchas veces tuvieron que asistir al trabajo aunque hayan sufrido una pérdida o no estén en óptimas condiciones de ánimo. “Nosotros tenemos que estar bien para poder dar lo mejor” explican, identificando que a veces se encuentran en situaciones en las que deben dejar de lado su malestar para cumplir con las demandas afectivas del trabajo.

El ítem aula y el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores de la educación resultan una extorsión que a veces los hace asistir forzosamente al trabajo aún cuando no se encuentran en condiciones de hacerlo. Esta política salarial constituye la implementación de la lógica empresaria al sistema educativo: no perder, seguir a como dé lugar, aumentar la producción y por ende, los beneficios. La enfermedad o el malestar pensados en oposición a la salud es un constructo capitalista que sugiere que la persona sana es la que se encuentra lo suficientemente bien como para ir a trabajar (Hevda, 2015). Esta es la concepción del cuidado detrás del ítem aula, donde el cuidado puede existir de manera temporaria, como algo que se aplica a la situación supuestamente pasajera de la enfermedad, pero no como algo constante. El ítem aula es una política de des-cuidado para la salud de los trabajadores de la educación.

Les cuesta no ir al trabajo, van cuando se sienten mal por “culpa de faltar” o porque dentro del aula se sienten bien. Sufren estrés o ansiedad por cumplir. “Sin terapia, sostener la vida laboral sería imposible” afirman. Respecto de este tipo de empleo, Fisher (2023) sostiene que “no es sorprendente que sientan ansiedad, depresión o falta de esperanza quienes viven en estas condiciones, con horas de trabajo

y términos de pago que pueden variar de modo infinito, en condiciones de empleo terriblemente tenues.” (p. 126).

La privatización del estrés, la puesta del foco en la interioridad de las personas para identificar la fuente del malestar, es uno de los factores que posibilita el realismo capitalista según Fisher (2023). Cada vez más docentes en contextos de intimidad confiesan -como si fuera crimen- que van al psiquiatra o toman medicación para sostener la vida en estas condiciones. Los malestares psíquicos como la depresión, el pánico y la ansiedad están hoy a simple vista más presentes que antes, ocurren en un contexto de competitividad productivista e individualista.

Frente a la responsabilidad de cumplir, la obligación de rendir, la competitividad con uno mismo y con el resto, aparecen el agotamiento y el colapso. A veces los docentes quieren parar de hacer pero no saben cómo. “‘Estoy reventado’, te dicen los compañeros en la escuela” comenta un docente. “La crisis de salud mental es una crisis en la producción de subjetividad. El programa capitalista de subsumir la vida a los mandatos neoliberales de felicidad y productivismo, hace síntoma en cuerpos rotos. Agobiados” (Exposto, 2023, p. 27). El malestar y la precarización de la experiencia vital no recae sobre sujetos individuales sino sobre el conjunto de los trabajadores.

La estructura de sentimiento de la que hablaba Williams (2000), es hoy más que nunca la del malestar. Se está mal pero se sabe que no se quiere estar así. Y es desde allí que se ensayan algunas rupturas con las fuentes del malestar.

4.5. Respuestas al malestar y estrategias de ruptura

En la cultura de la conectividad y en el marco de la racionalidad neoliberal, los trabajadores son llamados al rendimiento y sienten la presión de la competencia constante. No les está permitido parar o fracasar. Se ven obligados a forzar una adecuación pero “no somos capaces de ser según las formas de ser dominantes” (Fernández-Savater, 2023, p. 16) al menos no de forma total ni continua.

Los docentes utilizan algunas herramientas para romper con la conexión permanente al trabajo. Una de las más mencionadas fue ignorar los mensajes que les envían fuera del horario de trabajo incluso aunque esto les signifique un llamado de atención de vez en cuando. Consideran importante la necesidad de establecer determinados límites al contacto. Como afirma Sebastián Touza (2020), se resiste el ritmo que imponen los aparatos y las velocidades a las que los cuerpos son llamados a ajustarse.

Les docentes también usan algunas estrategias para trabajar menos, se ponen límites de tiempo o lugar. “El año que viene voy a trabajar menos horas”, comenta un docente tras reflexionar sobre los límites que necesita. Una de las herramientas que mencionan es que revisan la cantidad de horas que dedican al trabajo o el horario en el que dejan de trabajar cada día. En ocasiones tienen horarios o días para desconectarse y no ser contactados, como por ejemplo, los fines de semana.

Los más jóvenes tienen estrategias más marcadas y resaltan el cuidado de su salud de maneras más enfáticas. En ocasiones tienen un celular personal y otro para el trabajo. “Por un tema de salud mental, desde la pandemia salgo de la escuela y apago el teléfono” comenta una docente joven. Cuando les llaman en horarios no laborales “he tratado de explicar que no estoy en mi horario de trabajo y punto” además, relatan que prefieren perderse las novedades, enterarse más tarde o afrontar las consecuencias de perder información importante que estar siempre pendientes.

Les docentes jóvenes también se dan tácticas para no llevarse trabajo a la casa: intentan elaborar secuencias pedagógicas que puedan terminar y evaluar en el aula, utilizan momentos de trabajo silencioso en el curso para corregir mientras sus estudiantes resuelven otras actividades, planifican de maneras estratégicas, se anticipan.

Con respecto a la organización sindical, la mayoría de les entrevistades están afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de la Educación. Les docentes buscan maneras de participar en asambleas y reuniones en las que discuten sus condiciones de trabajo pero afirman que “con los años uno se va frustrando”. Manifiestan que acompañan a los colegas que participan en los plenarios, y a veces asisten, pero en los docentes mayores aparece el descontento: “me involucro menos que años anteriores por decepción”. Hacen paro, realizan medidas de fuerza, dialogan con colegas, pero no encuentran en lo colectivo las formas de organizar la resistencia.

Además, les docentes buscan formas de romper con el mandato de productividad: “el trabajo no puede ser todo” dicen. Realizan actividades que les resulten improductivas y que realizan solamente por disfrute tales como bailar, hacer ejercicio, practicar yoga, ir a la iglesia, cocinar por placer o jugar con sus hijos. Les parece importante disfrutar la vida familiar. Se refugian del trabajo en los afectos, y las amistades.

Un aspecto que rescatan es que la docencia es un trabajo que fomenta la cooperación entre colegas, ya sea por el trabajo en proyectos, o porque la permanencia a largo plazo en las instituciones permite el desarrollo de relaciones de amistad en el

trabajo. En línea con lo que plantea Touza (2020), “si nuestro motor, y por lo tanto el de nuestra atención, son los afectos y el deseo, cuando estos son reconducidos hacia el deseo de otro, pueden aparecer líneas de fuga” (p. 211). Piensan que la respuesta a los malestares puede encontrarse en la dedicación del tiempo a los afectos y que aunque las barreras entre vida privada y vida laboral estén difusas, cuando pueden elegirlo, se quedan del lado del cultivo de los vínculos sociales.

Aunque las tecnologías digitales que utilizan en el trabajo están diseñadas de manera que no haya desconexión, el uso que realizan los trabajadores no es único ni pasivo ni está determinado de antemano. “El uso de esta tecnología de última generación se presenta, por tanto, como un campo de batalla donde se produce un enfrentamiento con desenlace abierto, vinculado a las relaciones de poder entre capital y trabajo” (Peroco, Basso y Antunes, 2024, p. 8).

Aparecen líneas de fuga cuando se dirige la atención de los docentes hacia sus vínculos y su entorno offline. En el proceso en el que se intensifica el trabajo, explicado a lo largo de esta investigación, intervienen factores sociales, como la amistad, la familia y los afectos, que no pueden ser predeterminados por los medios digitales. Lo social muchas veces escapa a éstos realizando usos inesperados o no planificados que rompen con lo normado. Los trabajadores encuentran también deseo en la conexión con los otros.

5. Conclusiones

Esta investigación inició con el objetivo de indagar las prácticas docentes que tengan que ver con el trabajo virtual. En un contexto de informatización de la sociedad en general, se buscaba conocer cómo es el trabajo que realizan los trabajadores de la educación en la actualidad. Se buscaba comprender si en este empleo hay marcas subjetivas propias de la racionalidad neoliberal y qué consecuencias afectivas y psíquicas aparecen en el sujeto investigado. Para eso, se indagó sobre cómo operan el contacto permanente con el trabajo y el mandato de productividad en el caso de los

docentes tras la pandemia. Además, se pensó en las posibilidades de ruptura que encuentran y las estrategias de las que disponen para desconectarse del trabajo.

En general, las respuestas de les entrevistades no presentaron matices significativos, salvo una excepción. Una de las diferencias más importantes entre los grupos etéreos entrevistados la constituye la enfática forma en la que les docentes jóvenes ponen límites al trabajo en contraposición con les docentes mayores. El resto de las temáticas consultadas fueron respondidas con mayor consenso.

El discurso neoliberal ofrece un relato que indica que los medios digitales nos facilitan las actividades de la vida debido a su practicidad, y en una alianza entre gobiernos liberales, investigación tecnocientífica y capital, se incorporan en todos los ámbitos de la actividad humana.

Este es el caso del sistema educativo en la Ciudad de Mendoza. Antes de la pandemia del 2020, se introdujeron medios digitales al trabajo docente de distintas formas. Se fueron digitalizando las tareas burocráticas y también las pedagógicas en un contexto de informatización de la sociedad en general. Mientras tanto, se incorporaron políticas públicas de amedrentamiento a les docentes, como el ítem aula, que exige presencia en el aula bajo cualquier condición.

Durante la pandemia, los medios digitales se volvieron esenciales para el desempeño laboral en contexto de emergencia. Se puso en funcionamiento la plataforma Escuela Digital Mendoza con aulas virtuales para garantizar las clases a distancia. El trabajo se trasladó a la casa de les docentes rompiendo el límite de la escuela y haciendo que ellos garanticen la conexión constante, por sus propios medios y sea cual sea el contexto. Así, el trabajo se expandió espacial y temporalmente. Estas formas de despliegue fueron la condición de posibilidad para acelerar su flexibilización, dando por sentado que las condiciones pueden cambiar de un momento para otro y que cada docente debe encontrar individualmente las maneras de adaptarse.

Tras finalizar la pandemia, las transformaciones que se introdujeron como temporales en las comunidades educativas se conservan, ahora formando parte inseparable del trabajo y modificando el estatuto de trabajo tradicional. Sostenemos que la digitalización del sistema educativo trajo consigo un ataque a la educación pública, en la medida en la que se daña aún más el ya débil supuesto de la universalidad del derecho a la educación de calidad. Así, acceden quienes disponen de los medios y las condiciones materiales para hacerlo.

Tras el fin de la pandemia se instituyó el trabajo bimodal, que es en efecto doble presencia en el trabajo: una offline, en el aula de la escuela física y una virtual en la

plataforma online –por el mismo salario-, en el que la demanda de atención es ilimitada. El trabajo se porta en los dispositivos tecnológicos que acompañan a cualquier lugar y en todo momento. De esta manera, el sistema educativo garantiza una constante presencia docente.

La cultura de la conectividad es posible, además del desarrollo tecnológico, por un sujeto que no se desconecta. El dispositivo al que se tiene mayor acceso por su portabilidad, precio y funcionalidad es el smartphone, que permite contar con trabajadores flexibles y conectados.

El trabajo lleva a los docentes tiempo extra al que destinaban antes de su digitalización. Además, el uso de dispositivos digitales y sus veloces tiempos de funcionamiento, no les garantizan que el tiempo liberado por automatización de tareas se traduzca en mayor tiempo libre. La digitalización del trabajo requiere de mucho tiempo que no es reconocido salarialmente ni simbólicamente en el discurso de gobernantes o la sociedad en general. Los medios digitales permiten notificaciones constantes dentro y fuera del horario laboral, lo que les causa agobio e inquietud a los trabajadores. Ya no existe la escuela que comenzaba el lunes y terminaba el viernes.

Se intensifican los ritmos de trabajo y aumenta el control sobre el desempeño de las tareas, mediante vigilancia y seguimiento continuo que introducen las plataformas. La flexibilidad, que era un reclamo de las clases trabajadoras en búsqueda de libertad, con el desarrollo de los medios digitales se convirtió en algo muy diferente. Se puede considerar al smartphone “como un mecanismo de subsunción del sujeto y de su vida diaria al capital” (Radetich, 2023, p.13). El gobierno incorpora las tecnologías como si fueran neutrales pero ellas portan en sí mismas la ideología del capitalismo.

Cuando cada trabajador se conecta desde su casa y resuelve las clases de la manera que puede, con los elementos que tiene a disposición, se limita la capacidad de los trabajadores de negociar, negarse o defenderse. Cada quien se encuentra solo frente al gran aparato. Entonces, resulta que la delegación de actividades a las máquinas se traduce en una reducción de la autonomía humana, o sea, se disminuye la capacidad y el derecho de las personas a tomar sus propias decisiones.

El trabajo docente se rige por criterios de rendimiento, como la formación permanente, la innovación y la adaptación al cambio, que son características de la racionalidad neoliberal. Por un lado, los docentes manifiestan sentir presión por rendir en el trabajo a través de su autoexigencia: existe en la docencia una subjetividad controlada por autovigilancia del cumplimiento. Por otro lado, analizan que se someten a la evaluación de sus estudiantes, colegas, directivos y superiores mediante

estadísticas facilitadas por las plataformas. Se sienten en la mira. Piensan que deben estar siempre preparados para la contingencia y que deben demostrar actitud de iniciativa e inventiva.

Como siempre está cambiando la norma, el sujeto en el neoliberalismo está en constante formación y siempre está en falta. Además, siente el deber de formarse permanentemente y en ocasiones lo asumen como un placer. Producen más y gozan más como imperativo. Sienten que necesitan más capacidades para adaptarse al trabajo respecto a un pasado menos digital.

Los docentes perciben que cada vez más partes de la vida están relacionadas con el trabajo. No lo ven como algo positivo, piensan que esta situación está relacionada a la degradación de las condiciones de vida. Advierten que la demanda actual de rendimiento o productividad hace que el trabajo se transforme en el pilar de la vida de mucha gente. El capitalismo devastó la vida social, empobreció la vida cotidiana y la relación con el otro, esto es una condición de posibilidad para que los trabajadores se vuelvan afechos al trabajo.

Durante la pandemia, desde el Estado se pedía sostener el vínculo, contener, proteger el lazo social. Esto implicaba una inversión psíquica y emocional de los trabajadores de la educación, que antes de la pandemia se demandaba, pero ahora con un peso inconmensurablemente mayor, ya que de su esfuerzo dependía la continuidad del acto educativo y el sostenimiento de la institución escuela. El trabajo docente convoca cada vez más las capacidades comunicativas y el afecto, comprometiendo cada aspecto de la vida de los trabajadores. El hecho de incorporar más actividad mental hace que se invierta cada vez más deseo en el trabajo. Sumado a esto, los docentes explican que, en este momento, tienen un desafío inédito: la competencia por la atención de sus estudiantes frente a los smartphones. Un trabajo que convoca tanto la creatividad captura más la atención de los trabajadores que un trabajo que no es tan interesante en ese sentido. Los docentes están todo el tiempo pensando en su trabajo porque este desafío intelectual es una carrera incentivante.

Tanto la conexión permanente con el trabajo como el mandato de productividad generan como consecuencia la extensión forzosa de la jornada laboral. Ambos procesos se retroalimentan porque el mandato es estar siempre disponible, conectados, atentos al trabajo. Esta situación de conexión lo pone al sujeto a producir o lo dispone a sentirse en falta si no lo hace.

Se va perdiendo la distinción del espacio y el tiempo de trabajo del resto de la vida. El llamado a producir en todo momento se mezcla con el ocio, el entretenimiento,

la vida cotidiana. Fragmentada e intermitente, se hace más llevadera la extensión de la jornada laboral. De esta forma, el capital no sólo subsume el trabajo del sujeto sino, además, subsume también otras esferas de su vida.

Esto tiene consecuencias afectivas y psíquicas en las vidas de los docentes, tales como estrés laboral y otros malestares. En esta aceleración técnica se acelera el tiempo de lo humano y se producen patologías frente a la responsabilidad de cumplir, la obligación de rendir, la competitividad frente a uno mismo y al resto. Piensan que se les exige estar siempre disponibles, conectados, al día. No tienen tiempo para desconectar y estar en calma. Han tenido problemas relacionados al descanso y la alimentación por estrés laboral.

En general, la privatización del estrés lleva a intentar buscar salidas individuales a los problemas originados por el contexto social. Además, al estar ubicados desde la racionalidad neoliberal, si bien están sindicalizados, los trabajadores no ven en las formas de agremiación colectivas espacios que les resulten convocantes o cómodos de habitar.

El ítem aula y el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores resultan en una extorsión que los hace asistir forzosamente al trabajo, aún cuando no se encuentran en condiciones de hacerlo. Esta política salarial constituye la implementación de la lógica empresarial al sistema educativo: no parar, seguir a como dé lugar, aumentar la producción y por ende, los beneficios. Les cuesta no ir al trabajo, van cuando se sienten mal por “culpa de faltar” o porque dentro del aula se sienten bien. Sufren estrés o ansiedad por cumplir. Van a terapia para sostener la vida laboral, toman medicación, realizan tratamiento psiquiátrico. El malestar y la precarización de la experiencia vital no recae sobre sujetos individuales sino sobre el conjunto de los trabajadores. Se está mal pero se sabe que no se quiere estar así. Y es desde allí que se ensayan algunas rupturas con las fuentes del malestar.

Los docentes cuentan con herramientas que significan una ruptura con el mandato de productividad y la conexión permanente al trabajo, tales como el establecimiento de límites propios y la incorporación de actividades de ocio no productivas.

Usan algunas estrategias para trabajar menos, se ponen límites de tiempo o lugar. Los más jóvenes tienen estrategias más marcadas y resaltan el cuidado de su salud de maneras más enfáticas y se dan estrategias para no llevarse trabajo a la casa.

Rescatan que la docencia es un trabajo que fomenta la cooperación entre colegas y que permite desarrollar relaciones de amistad en el trabajo. Piensan que la

respuesta a los malestares puede encontrarse en la dedicación del tiempo a los afectos, les parece importante disfrutar la vida familiar y las amistades. Si lo propio del neoliberalismo es la competencia, lo propio de lo humano es el afecto, la imaginación y la creatividad.

Aunque las tecnologías digitales que utilizan en el trabajo están diseñadas de maneras que no haya desconexión, el uso que realizan los trabajadores no es único ni pasivo, se desvían, buscan alterar las formas dadas. En el proceso en el que se intensifica el trabajo intervienen factores sociales que no pueden ser predeterminados por los medios digitales. Lo social muchas veces escapa a éstas tecnologías realizando usos inesperados o no planificados que rompen con lo normado.

Referencias bibliográficas y documentales

Arias, V. (2023). *Mandar fotitos : mujeres jóvenes, imagen y sexualidad en la era digital*. Villa María: Eduvim; Río Negro: Editorial UNRN.

Arias, V. (2020). "Te mando una fotito". Un análisis de las prácticas de sexting de mujeres jóvenes mendocinas. Tesis doctoral. UNCUYO.

Arfuch, L. (1995). *La entrevista, una invención dialógica*. Buenos Aires: Paidós. p. 152.

Berardi, F. (2017). *Fenomenología del fin. Sensitividad y mutación conectiva*. Buenos Aires, Argentina: Caja Negra.

Berardi, F. (2007). *Generación Post-Alfa: patologías e imaginarios en el semicapitalismo*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Berardi, F. (2015). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Berti, A. (2022). *Nanofundios: crítica de la cultura algorítmica*. Córdoba: Ediciones La Cebra.

Brown, W. (2016). *El pueblo sin atributos: La secreta revolución del neoliberalismo*, Barcelona, España: Malpaso.

Citton, Yves y Fernández-Savater, Amador (entrevistador) (2023) *Contra la economía de la atención, por una ecología de la atención: conversación con Yves Citton*. En FernándezSavater, A. y Etxeberria, O. (coords.) *El eclipse de la atención* (pp. 25-47). Barcelona: Ned Ediciones.

Corea, C. (2010). *Pedagogía y comunicación en la era del aburrimiento*. En Lewkowicz, I. y Corea, C. *Pedagogía del aburrido. Escuelas destituidas, familias perplejas*. Buenos Aires: Paidós.

Costa, Flavia (2021). *Big Data, algoritmos y el nuevo orden informacional*. En *Tecnoceno. Algoritmos, biohackers y nuevas formas de vida* (pp. 29-71). Buenos Aires: Taurus.

Deleuze, Gilles (2006). *Postscriptum sobre las sociedades de control*. En *Conversaciones 1972- 1990* (pp. 278-287). Valencia: Pre-textos.

Dutschazky, S. 1 de febrero de 2021. *Pedagogía de la interrupción. O un salto afuera*. *Revista Adynata*. <https://www.revistaadynata.com/post/pedagog%C3%ADa-de-la-interrupci%C3%B3n-o-un-salto-afuera-silvia-dsuchatzky>

Exposto, E. (2023). Las máquinas psíquicas. ¿Qué hacer con la crisis de salud mental? Buenos Aires, Argentina: Nido de Vacas.

Fisher, M. (2023). Realismo capitalista. ¿No hay alternativa? Buenos Aires, Argentina: Caja Negra.

Fisher, M. 1 de enero de 2024. No fracasar mejor sino pelear para ganar. Caja Negra Editora. Recuperado de <https://cajanegraeditora.com.ar/no-fracasar-mejor-sino-pelear-para-ganar/>

Fernández-Savater, Amador (2023) Ausentarse: la crisis de la atención en las sociedades contemporáneas. En Fernández-Savater, A. y Etxeberria, O. (coords.) El eclipse de la atención (pp. 15-23). Barcelona: Ned Ediciones.

Freidin, B. (2016). Revisando el uso de grupos focalizados en la investigación social. Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 6(1), e004. Recuperado a partir de:

<http://www.relmeecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/relmeecsv06n01a04>

Han, B. C. (2014). En el enjambre. Barcelona, España: Herder.

Han, B. C. (2012). La sociedad del cansancio. Barcelona, España: Herder.

Hedva, J. (7 de octubre de 2015). “*My Body Is a Prison of Pain so I Want to Leave It Like a Mystic But I Also Love It & Want It to Matter Politically*” conferencia, Human Resources, Women’s Center for Creative Work, Los Angeles, johannahedva.com/SickWomanTheory_Hedva_2020.pdf

Laval, C., Dardot, P. (2009). La nueva razón del mundo: Ensayo sobre la sociedad neoliberal. París, Francia: Gedisa.

Lewkowicz, Ignacio (2010). Escuela y ciudadanía. En Lewkowicz, I. y Corea, C. Pedagogía del aburrido. Escuelas destituidas, familias perplejas. Buenos Aires: Paidós.

Lewkowicz, I. (2023). Todo lo sólido se desvanece en la fluidez. Buenos Aires, Argentina: Coloquio de Perros.

Mata, M. C. (1999). De la cultura masiva a la cultura mediática. Revista Diálogos de la comunicación, N° 56, Lima, FELAFACS, pp. 80 a 91.

Paz, J. (2024). Pobreza monetaria y privaciones vinculadas a derechos en niñas y niños. UNICEF. <https://drive.google.com/file/d/166L-6GIGqzgKYFKZSrwikLzUyaB6TSdd/view>

Peroco, F. Basso, P. y Antunes, R. (2024). El trabajo digital en el capitalismo pandémico: significados y efectos. Cuestiones de Sociología, 30, <https://doi.org/10.24215/23468904e172>

Sadin, E. (2021). Siliconización del mundo. La irresistible expansión del liberalismo digital. Buenos Aires: Caja Negra.

Sferco, S. (2020). La subjetividad neoliberal. Algunos aportes de Michael Foucault a la comprensión de nuestro mundo contemporáneo en Judicialización de las relaciones escolares Marcela Martínez , Alejandra Birgin , Senda Sferco , Gustavo Galli y Gabriel Brener, Buenos Aires: Noveduc.

Stiegler, Bernard (2002). La técnica y el tiempo. Volumen I: El pecado de Epimeteo. Hiru.

Soto Calderón, A. (2023). Una atención dispersa: imágenes y experiencia en A. Fernández Savater y O. Etxebarria (coords.), El eclipse de la atención (1ra ed., pp. 133-146). Ned ediciones.

Tiqun (2015). Capítulos I, II y III. En La hipótesis cibernética (pp. 25-49). Buenos Aires: Hekht.

Touza, S. (2020) La corporalidad de la atención y el deseo de dispositivos en A. M. Tello (editor). Tecnología, política y algoritmos en América Latina. Viña del Mar: CENALTES ediciones.

Touza, Leopoldo Sebastián y otros. (2021) Ecología de los medios digitales. Producción de subjetividades en la economía de la atención. (Informe final proyecto de investigación presentado en la Convocatoria 2019 Secretaría de Investigación, Internacionales y Posgrado de la Universidad Nacional de Cuyo) Uncuyo. Mendoza, Argentina.

Radetich Filinich, N. (2023). La smartphonización de la vida social. Cuestiones de Sociología, 27, e148. <https://doi.org/10.24215/23468904e148>

Rodríguez, P. M. (2019). Las palabras en las cosas. Saber, poder y subjetivación entre algoritmos y biomoléculas. Buenos Aires: Cactus.

Van Dijck, J. (2019). La cultura de la conectividad. Una historia crítica de las redes sociales. Buenos Aires: Siglo XXI.

Wark, M. (2020) El capitalismo ha muerto. El ascenso de la clase vectorialista. Barcelona: Holobionte.

Williams, R. (2000). Marxismo y literatura. Barcelona: ediciones Península.

Documentos periodísticos

Almirón, M., 14 de octubre de 2016, ¿Qué es el Ítem Aula?, Sadop.net, <https://sadop.net/2016/10/14/que-es-el-item-aula/>

Diario UNO, 9 de noviembre de 2020, La diputada de las polémicas: Hebe Casado y un meme contra los docentes, *Diario UNO*, <https://www.diariouno.com.ar/politica/la-diputada-las-polemicas-hebe-casado-y-un-meme-contra-los-docentes-n745666>

Dirección General de Escuelas, 20 de marzo de 2020, Las escuelas mendocinas desarrollan distintas estrategias para la escolarización no presencial, *mendoza.edu.ar*, <https://www.mendoza.edu.ar/las-escuelas-mendocinas-desarrollan-distintas-estrategias-para-la-escolarizacion-no-presencial/>

Dirección General de Escuelas, 27 de marzo de 2020, Entre todos los docentes logramos poner en marcha la escolarización no presencial, *mendoza.edu.ar*, <https://des.mendoza.edu.ar/entre-todos-los-docentes-logramos-poner-en-marcha-la-escolarizacion-no-presencial/>

Dirección General de Escuelas, 19 de mayo de 2020, 300 docentes de Mendoza realizarán de manera gratuita un curso de Creación de Clases Virtuales, *mendoza.edu.ar*, <https://www.mendoza.edu.ar/300-docentes-de-mendoza-realizaran-de-manera-gratuita-un-curso-de-creacion-de-clases-virtuales/>

Pescarmona, V., 10 de noviembre de 2020, Marcelo Torrez contra la docencia de Mendoza: gorilismo panza arriba, *La Izquierda Diario*, <https://www.laizquierdadiario.com/Marcelo-Torrez-contra-la-docencia-de-Mendoza-gorilismo-panza-arriba>

Prensa Gobierno de Mendoza, 23 de febrero de 2016, “El ítem aula incluye a la mayoría de los docentes”, *mendoza.gov.ar*, <https://www.mendoza.gov.ar/prensa/el-item-aula-incluye-a-la-mayoria-de-los-docentes/>

Prensa Gobierno de Mendoza, 2 de septiembre de 2021, Mendoza reanuda las clases presenciales plenas en el nivel secundario, *mendoza.gov.ar*, <https://www.mendoza.gov.ar/prensa/mendoza-reanuda-las-clases-presenciales-plenas-en-el-nivel-secundario/>

Documentos legales

Ley 8847 de la Provincia de Mendoza. Art. 6. 28 de marzo de 2016