

TELETRABAJO, DOCENCIA Y TRABAJO DE CUIDADOS: ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS DE MUJERES DOCENTES EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

Remote working, teaching and care work: Analysis of experiences of women teachers in distance education

*Trabalho remoto, docência e trabalho do cuidado: Análise das Experiências das
Professoras em Educação à Distância*

Adriana I. Hernández Gómez¹

Recibido: 17 de agosto de 2021.

Corregido: 8 de noviembre de 2021.

Aprobado: 26 de noviembre de 2021.

Resumen

El trabajo para muchas mujeres se ha vuelto más complejo desde que inició la pandemia por COVID-19. Las condiciones de trabajo han empeorado y, siguiendo a Miriam Wlosko (2020), se ha acentuado la precarización de la vida como modelo normalizado de existencia. El trabajo de cuidados no ha sido considerado en las lógicas del teletrabajo (remunerado) y esto está teniendo importantes efectos. La presente investigación, de corte cualitativo, tuvo por objetivo analizar las experiencias de teletrabajo docente de un grupo de profesoras, quienes participaron en sesiones de grupos focales, bajo la metodología de la psicodinámica del trabajo. Los resultados muestran una visible complejidad en la vivencia del trabajo docente en este contexto; las contradicciones, los momentos de dificultad e incluso algunas ventajas se mezclan, conviven y confunden; sin embargo, la fatiga física, el miedo, la ira y la soledad, así como una sensación de pesadez constante, acompaña la labor docente en estos tiempos. Las docentes construyen una serie de estrategias defensivas que les permiten salir adelante con ambos roles. Se concluye que hay un camino largo por recorrer en materia de equidad de género dentro de los hogares, pero, sobre todo, en los espacios de trabajo, en este caso, universitario.

¹ Doctora en Psicología por la UNAM. Académica en la FES Iztacala y en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-UNAM. Líneas de investigación: Trabajo y subjetividad, clínicas del trabajo, psicoanálisis y malestar social contemporáneo. Correo electrónico: adriana.hernandez@iztacala.unam.mx

Palabras clave: teletrabajo, docencia, trabajo de cuidados, psicodinámica del trabajo, pandemia.

Abstract

Work for many women has become more complex since the covid-19 pandemic began. Working conditions have worsened and, following Wlosko (2020), the precariousness of life as a normalized model of existence has been accentuated. Care work has not been considered in the logic of remote work and this has provoked important effects. The present qualitative research aimed to analyze the teaching remote work experiences of a group of female teachers, who participated in focus group sessions, under the methodology of psychodynamics of work. The results show a visible complexity in the experience of teaching work in this context; contradictions, moments of difficulty and even some advantages are mixed and confused; However, physical fatigue, fear, anger and loneliness, as well as a constant feeling of heaviness, accompanies teaching in these times. Teachers build a series of defensive strategies that allow them to get ahead with both roles. It is concluded that there is a long way to go in terms of gender equity within homes, but above all, in work spaces, in this case university.

Keywords: remote working, teaching, care work, psychodynamics of work, pandemic.

Resumo

Para muitas mulheres o trabalho tem se tornado mais complexo desde que se iniciou a pandemia do covid-19. As condições de trabalho têm piorado e, segundo Wlosko (2020), acentuou-se a precarização da vida como modelo normalizado de existência. O trabalho do cuidado não tem sido considerado nas lógicas do trabalho remoto (remunerado) e isso vem causando importantes efeitos. A presente investigação de abordagem qualitativa, teve por objetivo analisar as experiências de trabalho remoto docente de um grupo de professoras universitárias, que participaram em sessões de grupos focais, sob a metodologia da psicodinâmica do trabalho. Os resultados mostram uma visível complexidade na vivência do trabalho docente nesse contexto; as contradições, os momentos de dificuldade e inclusive algumas vantagens se mesclam, convivem e confundem; porém, a fadiga física, o medo, a ira e a solidão, assim como uma sensação de cansaço constante, acompanham o trabalho docente nesses tempos. As docentes constroem uma série de estratégias defensivas que lhes permitem seguir adiante com ambos os papéis. Se conclui que há um longo caminho a percorrer em matéria de igualdade de gênero dentro dos lares, porém especialmente na ambiente profissional, nesse caso universitário.

Palavras-chave: trabalho remoto, docência, trabalho do cuidado, psicodinâmica do trabalho, pandemia.

Introducción

La pandemia por COVID-19 ha visibilizado muchas de las problemáticas en el mundo del trabajo y que con el confinamiento y el teletrabajo se han agudizado. Una de dichas problemáticas ha sido la complejidad y/o incompatibilidad del trabajo de cuidados y el trabajo remunerado en el mismo espacio y tiempo. Por supuesto, es innegable que muchos varones, desde hace años, han empezado a integrarse al trabajo de cuidados; sin embargo, siguen siendo las mujeres, en su mayoría, quienes llevan dicho trabajo. Así, el confinamiento derivado de la pandemia (que para el caso del profesorado ha sido casi siempre posible), se une con el cierre de las escuelas, el cuidado de la población más vulnerable, las nuevas prácticas de limpieza y desinfección en el hogar y con el inicio o establecimiento de prácticas de teletrabajo.

En este estudio se aborda el trabajo de cuidados, en el sentido en que lo analizan Pascal Molinier y Helena Hirata (2012) como una relación de servicio, de apoyo y de asistencia, que implica un sentido de la responsabilidad de cara a la vida y al bienestar del otro. Molinier y María Fernanda Cepeda (2012) incluyen en el trabajo de cuidados al trabajo doméstico y de limpieza que permite a otros la plena dedicación al trabajo remunerado, al descanso, al ocio, a la educación, entre otras. En la actualidad, a los cuidados se les sigue sin reconocer en la vida cotidiana como un trabajo. Por supuesto, se investiga de forma estrecha sobre los cuidados desde hace décadas; sin embargo, son pocos los efectos de estas investigaciones en el espacio doméstico y sobre todo en el espacio laboral.

El presente trabajo parte de un posicionamiento teórico y metodológico desarrollado hace más de tres décadas por Christophe Dejours en Francia, que se denomina psicodinámica del trabajo, teoría que analiza la cuestión del trabajo y de manera más precisa el “trabajar” a partir de tres ejes principales: 1. una teoría social de la organización del trabajo, 2. una visión precisa sobre el trabajo (que parte de la ergonomía) y 3. la vinculación psíquica del trabajador con la actividad que desempeña (Dejours, 2019). Más adelante, se desarrollan estos tres ejes para el caso que aquí se analiza. Para la psicodinámica del trabajo se vuelve relevante pensar en el trabajo no como un contexto o un ambiente en el que se presentan diversas dinámicas de dominación y poder, sino pensar el lugar del trabajo y de la subjetividad en un campo social determinado. Esto implica que el trabajo ocupa un lugar

central en la vida humana y, de esta forma, se afirmará que hay una centralidad política del trabajo, pero también una centralidad psíquica del mismo.

Desde esta visión, analizamos las experiencias de trabajo y, de forma más puntual, de teletrabajo, de mujeres, docentes en educación superior, cuya práctica ha sido desde siempre en línea (educación a distancia) y sus vicisitudes durante el inicial confinamiento derivado de la pandemia por COVID-19. Se trata de una investigación de corte cualitativo realizada con un grupo de diez docentes de asignatura quienes de forma voluntaria se registraron y participaron de grupos de discusión denominados “Grupos de Reflexión y Trabajo Colectivo”, en los que se discutió en cinco sesiones de dos horas cada una (sesiones en línea) respecto del ser mujer y ser docente.

Estos grupos se llevan a cabo, como mencionamos, a partir de la metodología desarrollada por la psicodinámica del trabajo. El propósito de estos grupos fue generar espacios de intercambio, de discusión, de deliberación, en los que colectivamente se construya el oficio. Cabe mencionar que estos espacios se pensaron previo a la aparición de la pandemia por COVID-19, derivado del hecho de que la docencia a distancia se ha caracterizado por ser un oficio en solitario y en el que los lazos con otras y otros docentes no suele hacerse tan sólido como en la docencia presencial. Este tipo de investigación juega dos funciones; por un lado, arroja elementos para el análisis del trabajo (y en este caso del trabajo de las docentes en educación a distancia y la mezcla con el trabajo de cuidados), pero por otro también funciona como una manera de intervenir, ya que se parte de la idea de que la palabra y sobre todo la palabra compartida y arriesgada permite la construcción colectiva del quehacer del oficio.

Las sesiones de trabajo dentro de los grupos arrojaron importantes elementos para el análisis del trabajo y el teletrabajo en pandemia, pero también del trabajo de cuidados en las docentes universitarias. Se observó que las actuales formas de organización del trabajo de docencia a distancia, sumadas a las condiciones de trabajo existentes previo a la pandemia, junto con las que trajo la pandemia misma, han deteriorado de manera importante las formas de trabajar en lo individual y en lo colectivo. Es vital repensar las lógicas de trabajo universitario a distancia, para desmarcarse de las actuales formas de gestión (*management*) que las ha deteriorado. Finalmente, queda un camino largo por recorrer en materia de equidad de género, tanto dentro del espacio doméstico como en el del trabajo productivo.

1. Algunos elementos sobre la organización social del trabajo

1.1 El trabajo de cuidados desde la Psicodinámica del trabajo

El trabajo está atravesado por una serie de relaciones de dominación que inician por la dominación de los hombres sobre las mujeres (Dejours, 2016a y 2016b). Esto es estudiado de forma amplia por muchas autoras en diferentes momentos y desde diferentes perspectivas, pero desde la psicodinámica del trabajo estas relaciones de dominación son esenciales. Autoras como Molinier e Hirata, entre otras, han abordado la cuestión desde la psicodinámica del trabajo para ampliar algunos de los aspectos más importantes del abordaje del trabajo desde esta postura. Así, sus estudios sobre la división sexual del trabajo (Molinier, 2004; Molinier e Hirata, 2012; Kergoat, 2003, entre otras) han permitido que se parta de la lógica de que el trabajo, en definitiva, no es igual para hombres que para mujeres y esto quiere decir que el trabajo, desde sus inicios, ha sido marcado por lo que se conoce como las lógicas de la virilidad. Las mujeres, entonces, llegan como extranjeras a ocupar espacios viriles y a conocer sus lógicas, para muchas veces reproducirlas (Hernández, 2020). Esta primera relación de dominación en la que recae el trabajo, implica un sufrimiento suplementario, como lo denomina Dejours (1990). Esto quiere decir que el trabajo para las mujeres es mucho más complejo de inicio. Si bien todo trabajo implica sufrimiento, el trabajo para las mujeres tiene otro sufrimiento derivado de las relaciones de dominación existentes.

Se ha analizado, desde esta postura, que este sufrimiento suplementario suele minimizarse o bien ignorarse en aras de protegerse psíquicamente (Hernández, 2021). Las mujeres suelen no hablar de aquello que viven en situación de trabajo remunerado; poco hablan de lo que implica su experiencia dentro de los espacios de trabajo marcado por una lógica masculina, pero tampoco de las dificultades que el trabajo remunerado implica en convivencia con el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico que siguen llevando ellas muchas veces en casa. Esta postura que minimiza el sufrimiento, que lo silencia, funciona como una estrategia de defensa frente al sufrimiento y a la angustia; sin embargo, a la par de proteger, fomenta el que nada cambie en el trabajo y tampoco en el hogar. Así, las estrategias de defensa protegen del sufrimiento, pero poco a poco se vuelven defensas adaptativas, para terminar en defensas explotadas (Dejours, 2016d), es

decir, lo que en un inicio protegió, termina por adaptarse a la situación dañina y empieza a formar parte de los mecanismos propios al sistema deletéreo.

Sin embargo, si a este sufrimiento adicional se le mira de frente, pareciera que no queda más remedio que tomar posición frente a él y así emprender una serie de estrategias, ya sea en lo individual o en lo colectivo, como forma de resistencia o de agenciamiento en palabras de Ruth Sosa (2019), buscando con ello tal vez una mejor forma para trabajar y para vivir. Antoine Duarte (2017) estudia, de manera muy interesante, las estrategias de resistencia desde la psicodinámica del trabajo y lo que deja ver es que la posibilidad de construir una mejor forma en el trabajar no está en las estrategias defensivas, sino en la posibilidad de generar lazos con el colectivo de trabajo, construir en comunidad el trabajo y desde ahí construir estrategias pensadas, deliberadas, de resistencia.

2. Formas de organización del trabajo: Universidad, teletrabajo y docencia.

En el caso del trabajo docente, la confluencia y muchas veces choque, del trabajo remunerado (preparación de clases, videollamadas, lectura, escritura de artículos, evaluación de trabajos y tesis, labores de investigación, etcétera) y el trabajo de cuidados, se suma a las formas de organización del trabajo dentro de las universidades mismas, las cuales están cada vez más fuertemente marcadas por modelos de gestión (*management*), que implican una continua evaluación individualizada del desempeño, estandarización de los procesos, a la par de la flexibilización, así como cambios continuos en el ejercicio de su docencia. Cecilia Ros y Miriam Wlosko lo marcan como “un aumento de procedimientos e instrumentos tecno-burocráticos orientados a metas y productos, que promueven la competitividad y los resultados por sobre los procesos y contenidos” (2019, 257).

Estas formas de organización del trabajo se presentan cada vez más en todo tipo de organizaciones laborales, públicas y privadas (Gaulejac, 2011), incluidas las instituciones educativas y con ellas, por supuesto, las universidades. La empresarización de las universidades ha sido un fenómeno que golpeó de forma fuerte a las universidades privadas en todo el mundo. Bajo la lógica del *management*, la calidad educativa ha ido en decremento, pero también se han deteriorado las condiciones de trabajo de los docentes. Las universidades, al responder a las lógicas económicas actuales

han incorporado sus formas de gestión, como ya dijimos: la evaluación individualizada, la estandarización y la flexibilización de tareas y procesos.

Las universidades públicas y de alto prestigio académico en todo el mundo, poco a poco han asumido también estas lógicas a un costo altísimo para las y los docentes. Estamos hablando en específico de las formas en que se organiza el trabajo docente en educación a distancia y las formas de gestionarlo. La sistematización de los procesos de enseñanza-aprendizaje, a través del uso de las tecnologías y la búsqueda de que estos sean replicados de manera constante (Ruiz y Dávila, 2016; Carmona y Rodríguez, 2017, Vélez y Gutiérrez, 2021, entre otros), han modificado el lugar del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. No se trata de analizar la calidad educativa en los modelos a distancia, o si son o no efectivos en el aprendizaje, sino poner sobre la mesa los cambios en el trabajo docente, y la incorporación de modelos de gestión al ámbito de la educación.

Bajo estas formas de organización del trabajo dentro de las universidades, la docencia, pero sobre todo la docencia en línea, parece llevarse cada día más a una mera labor de gestión del conocimiento. Las y los trabajadores cognitivos, siguiendo a Franco Berardi (2015), el profesorado en este caso, corre el riesgo de convertirse en sólo un administrador, un facilitador de contenidos, calificador de tareas y un medio necesario para la obtención de títulos universitarios. Esta situación se hace mucho más evidente en los trabajadores de los sistemas de educación a distancia (a los que suele llamárseles tutores o asesores en vez de profesores), ya que su labor es mucho más acotada, pero sobre todo mucho más vigilada, cuantificada y, por lo mismo, la exigencia institucional se vuelve un problema, frente al que las y los docentes desarrollarán estrategias defensivas que les permiten lidiar con estas situaciones.

Como dijimos, las estrategias defensivas protegen por un tiempo, pero llevan al desgaste a las personas y es que los trabajadores no son pasivos frente a estos cambios, sino que toman postura frente a ellos. Estas posturas van del miedo al aburrimiento, hacia la indiferencia o la sumisión y la obediencia irrestricta, atravesando por las más diversas formas defensivas (como la auto-aceleración y la exigencia desbordada) y, en algunos casos, acciones concretas de resistencia (Dejours, 2013; Duarte, 2017), sin olvidar algunas posiciones que toman ventaja desde la simulación, frente a estas transformaciones. Las instituciones educativas poco dicen de esto, ya que si los indicadores se cumplen como se espera, parecerá que todo marcha bien.

3. Trabajo y psiquismo: placer, sufrimiento y defensas

Si en lo institucional todo parece estar bien, ¿cuál es la problemática, entonces? Primero que nada, que el sufrimiento de las y los docentes se vuelve cada vez más evidente, muchas veces manifestado de manera ruidosa o explosiva, pero la mayor parte de las ocasiones de formas silenciosamente nocivas. El profesorado comienza a generar lo que se ha denominado como patologías relativas a la sobrecarga (estrés, desinterés, apatía, etcétera), depresión, hiperactividad, adicciones y, por supuesto de todas éstas se generan enfermedades y dolencias físicas como dolores derivados de padecimientos ósteo-articulares, gastritis, obesidad, entre otros (Dejours y Gernet, 2014). Si a esto se suma que los trabajadores docentes en línea suelen pasar mucho tiempo trabajando desde casa, sentados frente a un monitor y con pocos o nulos vínculos laborales, la desolación se vuelve parte de la dinámica de la vida profesional de estas personas. Asimismo, los vínculos sociales, la generación de lazos, que desde la colectividad permiten una apropiación y un disfrute del trabajo (que se da, por ejemplo, en el trabajo colegiado), suelen ser deteriorados y aminorados por dinámicas individualistas y de competencia. En pocas palabras, los efectos son psíquicos, pero también colectivos.

La psicodinámica del trabajo ha mostrado constantemente en sus intervenciones que el efecto nocivo de estas formas de organización del trabajo puede ser paliado a través de dos estrategias: las modificaciones de dichas formas de gestión y/o a través de la creación de espacios de trabajo y reflexión colectiva, que permitan que las y los docentes, por medio de la narración de sus experiencias y vivencias profesionales, puedan colocarse de una manera distinta frente a su oficio y su lugar en la docencia, pero también ir construyendo en conjunto el oficio mismo de la docencia.

Las estadísticas relativas a la psicopatología del trabajo no son claras, ya que desde siempre se les ha pensado como problemáticas individuales y referentes a la vida personal de los trabajadores; sin embargo, las investigaciones de Dejours (2009, 2010, 2013, 2015, 2016); Dejours y Beatrice Bouniol (2012), Dejours e Isabelle Gernet (2014), Rolo (2015) o Duarte, dejan en evidencia que dichas patologías no son únicamente relativas a la vida personal, sino que en gran medida se deben a la manera en que se organiza el trabajo en nuestros días. Y es que el trabajo es una actividad central de la vida, actividad que organiza la vida personal, familiar y social

de las personas. El trabajo no es sólo una labor por la que se recibe un pago, sino que adquiere significaciones importantes para una persona y de éste se desprende la construcción de sí. No se trata entonces sólo de una labor con una ganancia económica, sino que la subjetividad entera de las personas se encuentra comprometida. Por ello, muchas personas tras una larga temporada en desempleo enferman de forma grave e incluso en casos severos llegan al suicidio.

La psicodinámica del trabajo, por supuesto, se pregunta por la psicopatología del trabajo, pero sobre todo se pregunta por la normalidad en el trabajar. Es decir, bajo las condiciones en que se trabaja en la actualidad, se pregunta por las estrategias de defensa que construyen las personas y que permiten, al menos por un tiempo, continuar y no descompensarse. Por ello se detiene en las estrategias defensivas, para dar cuenta de las particulares maneras en que las personas se vinculan con su trabajo; es decir, la dinámica subjetiva que se juega en el trabajar (procesos de placer-sufrimiento, que se entrelazan y conviven).

4. El “trabajar” desde la psicodinámica del trabajo: lo prescripto y lo real en la docencia

Ahora bien, la labor de docencia (y de investigación, aunque nos centramos sobre todo en la docencia) implica una fina labor de pensamiento para generar formas de transmisión del conocimiento, ya sea de manera presencial como de manera virtual; la preparación de clases o materiales diversos para la educación, la puesta a prueba de lo planeado y su posterior modificación en caso de ser necesario (porque lo planeado nunca funciona como tal), las diversas maneras de evaluar el conocimiento, así como las dificultades propias al oficio, que implican la relación con el estudiantado, entre otras cosas, configuran lo que en psicodinámica del trabajo se conoce como el trabajo real, y no empata con el llamado trabajo prescripto (aquello que institucionalmente se establece como lo que debe hacerse como docente) y mucho menos con aquello que se evalúa del trabajo (la asistencia a clases o bien las horas de conexión a una plataforma educativa, el número de mensajes contestados, el tiempo que tarda un docente en evaluar las tareas de las y los estudiantes, el cumplimiento irrestricto de ciertos lineamientos, entre otras cosas).

¿A qué nos referimos con trabajo real y trabajo prescripto? Estas nociones las recupera la psicodinámica del trabajo de la ergonomía, en la cual se establece que el trabajo prescripto es que aquél que se le solicita realizar a un trabajador, aquellas actividades que se encuentran estipuladas en un contrato de trabajo, en manuales de procedimientos e incluso en manuales de buenas prácticas (en el caso de la docencia en línea, Ruiz y Dávila, 2016; Carmona y Rodríguez, 2017, Vélez y Gutiérrez, 2021, lo abordan de forma abundante). Por otro lado, el trabajo real es aquel que efectúa de forma verdadera una persona a partir de su confrontación con el trabajo mismo y sus dificultades. Ahora bien, este trabajo real muestra que nunca se realiza aquello que se ha solicitado, sino otra versión de lo prescripto. Esta postura, desde donde estamos abordando el estudio, permite visualizar que existe una brecha entre el trabajo prescripto y el trabajo real, la cual no puede ser franqueada. De manera forzosa, los trabajadores (en este caso, las y los docentes) se ven obligados a llevar a cabo una serie de astucias y estrategias para la consecución de su trabajo, mismas que podrían ser sancionadas, mal vistas o mal evaluadas bajo los parámetros de lo prescripto, pero que, paradójicamente, son las que permiten que se realice bien un trabajo, lo que denomina Dejours como la inteligencia subversiva.

Patricio Nussold, Carole Baudin y Soledad Nion (2020) hablan del trabajo real como tabú y es que existe un cierto pudor para enunciar el trabajo real, justo porque hablarlo es abrir las formas privadas del trabajo, de cómo cada una y cada uno hace frente a las situaciones de trabajo y cómo se llevan a cabo trucos y astucias propias del oficio (conocidas por la colectividad de trabajo, pero no siempre apalabradas). En palabras de Nussold, Baudin y Nion:

...desde hace un tiempo, las experiencias de campo nos llevan a pensar que el pudor y las reservas para hablar del trabajo real se pueden haber visto endurecidas y anquilosadas en las empresas e instituciones. Evocar el trabajo real provoca reacciones que ciertos autores... consideran epidérmicas, en particular en los directivos, con quienes parece que sería mejor evitar hablar si uno no quiere correr el riesgo de la descalificación y el escándalo. Aquello que Antoine Duarte (2017) llamó el proceso de “imposibilización” de la deliberación sobre el trabajo real y que representa, según él, la piedra angular de la dominación neoliberal a través del trabajo (Nussold, Baudin y Nion, 2020, 4).

Hablar de lo real del trabajo, entonces se vuelve un tabú en tanto que el trabajo implica esta inteligencia subversiva, no contemplada en manuales de procedimientos, en contratos de trabajo y en las llamadas buenas prácticas. Y por supuesto, como hemos dicho, las formas de organización del trabajo en nuestros días y específicamente para el trabajo docente (y aún más, en el trabajo de educación a distancia) se basan en sistemas de evaluación y de medición de lo que se considera que es el trabajo, pero que éste siempre escapa de dichos parámetros. ¿Cómo medir lo que se transmite en un aula?, ¿de qué forma se puede registrar en parámetros de productividad lo que implica el trabajo docente (y de investigación)? Ciertamente lo que se mide es otra cosa, que no el trabajo real.

Esta brecha entre el trabajo real y el trabajo prescrito, que es analizado de forma amplia por la psicodinámica del trabajo (Dejours, 2016a, 2016b, 2016c, entre otros) desde hace décadas, se analiza de forma cruzada por las dificultades que la pandemia ha traído por la mezcla espacio-temporal del trabajo de cuidados. ¿Cómo hacen las y los docentes, principalmente las mujeres, para combinar el trabajo remunerado, el de cuidados y el doméstico? ¿Qué trampas, astucias, y de qué forma ponen en juego la inteligencia subversiva las docentes en tiempos de pandemia, para cumplir con lo que se les demanda?

Por supuesto, aquí es importante resaltar las muy particulares (subjetivas) formas de relacionarse con el trabajo (Dejours, 2016a). Éstas emergen de procesos de sublimación, siempre singulares; y configuran parte de la experiencia que se tiene con el trabajo, en el trabajo y para trabajar. Es precisamente en el trabajar como actividad particular, en el caso de la docencia, que se visualizan las formas en que cada una de las y los docentes se apropia de su oficio, lo ejerce, lo piensa, lo significa y vive; es decir, la conjugación de placer y sufrimiento en el trabajo que ha estudiado la teoría a la que nos ceñimos en esta investigación.

5. Propósito del estudio

Analizar las experiencias de teletrabajo y del trabajo de cuidados en un grupo de docentes universitarias de educación a distancia, que participaron en un grupo de reflexión enmarcado en la metodología de la psicodinámica del trabajo.

5.1 Metodología del estudio

Este estudio (clínica del trabajo, como se le conoce desde la psicodinámica del trabajo, en la que se basa la investigación) consistió en generar espacios de circulación de la palabra, espacios de reflexión, de análisis, de debate, que permitieran a las docentes cuestionar su propia posición frente a su labor y su oficio, pero también poner en palabras aquellas situaciones complejas que atraviesan en el desempeño de su labor, cruzado por el trabajo de cuidados.

Nos centramos en docentes universitarias de educación a distancia dentro de una Universidad pública en la Ciudad de México y, en específico, en un grupo de diez profesoras de asignatura, quienes participaron en cinco sesiones de grupos de reflexión y trabajo colectivo durante los primeros meses de la pandemia, en las que se pudo discutir, apalabrar, compartir y reflexionar colectivamente, respecto de lo que implica ser mujer y ser docente, pero especialmente ahora, en el contexto de la COVID-19. Si bien estos grupos se pensaron previo a la pandemia, el inicio de las primeras sesiones coincidió con el confinamiento, por lo que las discusiones se vieron marcadas por la vivencia de su docencia en pandemia.

El trabajo colectivo que se desarrolla dentro de estos grupos permite poner en funcionamiento los vínculos sociales, activar la posibilidad de reflexionar en conjunto, escuchar al otro y en ocasiones escucharse también en el otro. Es importante recalcar que no se trata de una propuesta de terapia grupal, sino de grupos de reflexión colectiva en torno a una determinada temática, y que guiados por un investigador puedan generar movimientos personales y colectivos.

La metodología empleada hace uso de herramientas otorgadas por la psicodinámica del trabajo, misma que posee una conceptualización precisa de trabajo, pero también posee una metodología para el trabajo con grupos dentro de organizaciones diversas. Es vital tener claro que no se trata de una intervención terapéutica en ningún sentido, sino en la formación de grupos de reflexión y trabajo colectivo, donde la palabra es el motor principal; se trata de poner la palabra en colectividad, una palabra arriesgada (al compartirse) y que tiene efectos de transformación, de ahí la noción de “clínica” en esta intervención.

Para comprender la forma en que trabaja la investigación-intervención, que proponemos desde esta mirada, es importante recordar algunos puntos

indispensables de su método, mismos que enumeramos a continuación, siguiendo lo planteado por Dejours y Gernet (2014):

1. Apunta al análisis e interpretación de las situaciones del trabajo, a partir del compromiso por parte de las docentes de participar en los grupos de reflexión propuestos.
2. Los grupos de reflexión permiten el proceso de elaboración del vínculo individual y colectivo con el trabajo.
3. La metodología se basa en la palabra de las docentes.
4. La participación de los grupos de reflexión siempre debe ser voluntaria, de modo que se favorezca la autenticidad de la palabra.
5. Apunta no a una transformación de las situaciones objetivas de trabajo, sino a una transformación del vínculo subjetivo con el trabajo.
6. El trabajo de estos grupos reside, entonces, en el trabajo de elaboración que hacen las docentes de su posición personal frente al trabajo.
7. El dispositivo central se basa en estos grupos, en el que, a partir de discusiones colectivas y reflexiones grupales, se elabora la vivencia del trabajo y la contribución de las docentes a su oficio e institución, así como los destinos de dicha contribución.
8. El trabajo de los grupos de reflexión y trabajo colectivo se concluye con la devolución de los debates y reflexiones ocurridas a lo largo de las sesiones a los participantes.
9. El colectivo valida las interpretaciones formuladas por los investigadores. Las conclusiones se discuten en la última sesión y se decide el destino del informe.

En síntesis, este método:

...apunta a poner en evidencia los conocimientos sobre el trabajo por un colectivo formado en un proceso comprensivo, que brinda a la experiencia vivida un lugar central... Se distingue de los dispositivos de consejería o acompañamiento, debido a la ausencia de recomendaciones a partir de las reuniones... (Dejours y Gernet, 2014, 162).

El trabajo de elaboración realizado en el colectivo contribuye a transformar la relación subjetiva con el trabajo y emprender acciones concretas dentro del mismo.

6. Análisis de las sesiones grupales

A continuación, hacemos un breve análisis de lo ocurrido durante las sesiones de trabajo, y recuperamos algunas viñetas de los discursos de las docentes; se omiten los nombres para cuidar el anonimato de las profesoras. Asimismo, es importante recalcar que si bien recuperamos sus palabras, cuidamos también de que no haya posibilidad de identificar a ninguna de ellas, modificando aspectos sutiles de la narración, que no afecten el análisis; por ello, también se omiten datos institucionales, asignaturas impartidas, edad, estructura familiar, etcétera. No pretendemos tampoco con este texto mostrar la totalidad de las experiencias y de lo expresado por las docentes, sino mostrar, a modo de viñetas-ejemplo, algunas de las situaciones de trabajo (teletrabajo y de cuidados) que se abordaron.

6.1 El choque del trabajo productivo y el de cuidados: Experiencias ambivalentes

Si bien es cierto que las docentes, sobre todo aquellas que son madres (aunque no únicamente ellas), manifiestan una sobrecarga de trabajo derivada de la mezcla de trabajos (remunerado y de cuidados), también esta vivencia se presenta de forma ambivalente, ya que el cansancio se mezcla y entrecruza con la alegría de compartir espacios y tiempos prolongados nuevamente con sus familias, de ver crecer a los hijos de cerca, jugar nuevamente con ellos, compartir espacios con la pareja, etcétera.² Se pueden encontrar opiniones cruzadas entre la alegría, el cansancio y la sensación de invasión de espacios, así como la aparición de problemáticas en las relaciones de pareja.

Para una de las profesoras, el confinamiento ha traído importantes ventajas: “Tengo la fortuna de vivir esta cuarentena con mi esposo y con mi hijo; es una cuarentena con mucho trabajo, pero yo estoy disfrutando mucho a mi familia porque tengo un puesto de tiempo completo y ahora sí puedo estar con ellos.” En cambio, otra docente afirma: “...afortunadamente no tengo hijos pequeños, pero siento que la cuarentena vino a quitar espacios,

² Es importante señalar que a pesar de que las docentes han realizado teletrabajo durante muchos años, la pandemia provocó cambios en las condiciones bajo las cuales realizan su actividad (los hijos en casa durante todo el día, la Universidad cerrada, las parejas y otros integrantes de la familia también haciendo teletrabajo en casa, etcétera).

como si la estructura siguiera y al mismo tiempo no hay estructura. Entonces mis espacios están invadidos y seguramente yo invado los de los otros”.

Otra docente comenta:

Es muy raro porque estoy agotada, mi pareja y yo estamos agotados, ha sido lo más cansado que hemos vivido, cuidar a nuestro pequeño todo el día y trabajar. Pero a la vez sabemos que estar con él nos hace felices, estamos riendo de las chistosadas que hace, de sus ocurrencias, seguramente sería otra vivencia si no tuviéramos hijos.

En cambio, una docente más afirma: “esta pandemia ha puesto a prueba mi relación de pareja, no tenemos hijos, pero la convivencia continua no ha sido fácil”.

Es importante recalcar que la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha implicado para muchas una vivencia de culpa, sobre todo en aquellas que son madres. El trabajar fuera de casa les aleja de los hijos; conquistan un espacio al precio de renunciar a otro. Sin embargo, como comentamos anteriormente, en la mayoría de los casos son ellas quienes siguen a cargo de los cuidados. Es comprensible, entonces, que a pesar del cansancio y de que sus jornadas de trabajo se han duplicado o triplicado (en los casos en los que se cuida también de adultos mayores), la expresión de la vivencia sea ambivalente.

Recuperar el espacio familiar sin dejar el trabajo remunerado es una oportunidad valiosa para mostrar su fuerza y cumplimiento en ambos roles, pero ¿es posible mantener ese ritmo? Otra de las docentes afirmó:

Como profesora a distancia no me afectó mucho la cuarentena, puesto que estoy acostumbrada a trabajar a distancia desde hace ocho años. Siempre hemos desempeñado nuestro trabajo a distancia y enfrentado todos los retos que nuestro sistema implica.

Esta expresión podría corresponder a las condiciones de trabajo particulares de la profesora, pero también con una imposibilidad de hablar de las dificultades que se atraviesan, lo cual representa una manera de defensa frente al sufrimiento, después de todo, mirar de frente la dificultad obliga a tomar cartas en el asunto.

Sabemos que los nuevos modelos de gestión (*management*) que imperan en el mundo del trabajo desde algunas décadas, van acompañados

de discursos de motivación y resiliencia, lo cual es ampliamente estudiado por Marcela Zangaro (2011). La sociedad felicista, como la nombra Berardi (2015), o bien la *happycracia*, en un estudio más reciente (Illouz y Cabans, 2018) parecen imposibilitar la disidencia, pero incluso la queja. A estos discursos que permean las subjetividades contemporáneas se le suma el discurso de la llamada ciencia positiva (Piña, 2020) que elimina del panorama las condiciones sociales y deja completamente en manos de las personas el asumir las condiciones en las que se encuentran para practicar estrategias de gestión de las emociones y del comportamiento en general (llevar a cabo estrategias de respiración y meditación para el control del estrés, entre otras). En el caso de las mujeres y específicamente de las mujeres docentes, muchas veces esta “positividad”, esta motivación, esta solicitada resiliencia, viene muy bien a sumarse a las lógicas de la culpabilidad en una sociedad marcada por la imagen de una mujer que cuida y una madre que da todo, que se sacrifica por amor, pero que también debe poder con las demandas del trabajo productivo.

6.2 Estar o no al cuidado de otros, un cambio radical en la experiencia

Sin embargo, la vivencia nunca es sólo en uno u otro sentido, al trabajo se le sufre y se le disfruta al mismo tiempo; pero siempre considerando que los soportes con los que cuentan las profesoras hacen una diferencia en la experiencia, la hace mucho más sufriente o mucho más llevadera. Por ejemplo, cuando el trabajo de cuidados es compartido con la pareja, las docentes pueden sentir el cansancio, pero también los momentos agradables y que han representado una ventaja para ellas. Asimismo, cuando hay redes de apoyo para los cuidados (que siguen estando colocados en mujeres: abuelas, tías, vecinas, amigas, maestras, etcétera), la posibilidad de tener una experiencia menos compleja es mayor. Sabemos, por ejemplo, que el cierre de las escuelas con la pandemia, así como el distanciamiento social y el cuidado de las personas mayores, han recortado estas redes de apoyo.

Las experiencias de las docentes sin hijos parecen marcar más ventajas e incluso mayor tiempo para dedicarse a sí mismas.

Es el caso de una de las docentes, quien afirma:

El otro lado de la moneda es que trabajar desde casa ahorra tiempo en transporte y permanecer encerrada me ha permitido agilizar mi trabajo, tomar tiempo diario para fortalecer mi cuerpo y mi espíritu, tomar un reposo cuando lo necesito y disfrutar mucho más mi trabajo y el día a día.

Para ellas, las complicaciones de la vivencia del teletrabajo en pandemia han estado en la pandemia en sí misma, el miedo al contagio, los efectos en la economía familiar, los contagios o muertes en personas cercanas, etcétera. Otra docente asegura que:

Comenzó todo con un encierro que realmente no me afectaba en gran medida, puesto que por mi trabajo me podía dar el lujo de quedarme en casa y atender todo virtualmente sin que representara un problema de seguridad o económico; sin embargo, la situación empeoró en el sentido anímico, y tanto las noticias informativas... como la experiencia propia de mi familia que a la distancia estaba sufriendo las consecuencias negativas, comenzó a afectarme. Comenzó con insomnio, desesperanza, ansiedad por el futuro, y una actitud de desgano hacia mis obligaciones laborales, y aunado a los problemas económicos y de salud de mi familia... Me vi en la necesidad de recurrir a sesiones de psicoterapia para no caer en un círculo vicioso de emociones negativas; actualmente continúo en ello.

No puede generalizarse la vivencia de las docentes; sin embargo, el desgaste parece ser mucho más visible para aquellas que combinan su trabajo docente con el trabajo de cuidados. Para estas últimas, los espacios ganados por el trabajo remunerado se pierden, mientras que para las docentes que no realizan trabajo de cuidados, el confinamiento permitió para muchas darse espacios personales, sin negar, evidentemente, el miedo al contagio y las dificultades que trajo la pandemia.

Una profesora más comenta:

Sé que mis compañeras sobre todo las que son madres tuvieron muchos más problemas, pero para mí esto fue algo grave dado que no hubo tiempo de descanso, cuando en cambio vi con envidia que muchos de mis compañeros de la carrera subían fotos de lo que hacían en su casa en su tiempo libre.

Asimismo, otra de las profesoras menciona:

Para mí ha sido muy pesado porque tengo 40 horas de asignatura y otro trabajo de tiempo completo; entonces he pensado, aunque no me decido, a dejar mis horas de docencia, no me alcanza el tiempo estando en casa, es otra dinámica y eso que vivo sola...

De nuevo, la experiencia de trabajo parece ser de mayor fatiga para las docentes y mucho más para quienes están al cuidado de hijas e hijos, su crianza y su educación escolar. Una docente comparte:

Cuando tengo algo que entregar urgente, yo me encierro algunas horas a trabajar; por suerte, mi pareja y yo asumimos las labores del hogar y cuidado de nuestra hija juntos, porque no hay de otra, cumples con el trabajo y te sientes sumamente culpable, o bien liberada de la culpa y fallas en el trabajo.

La culpa parece central en la vivencia de muchas mujeres que se ven orilladas a decidir por el pleno cuidado de los hijos o la dedicación al trabajo remunerado. Siguen asimilando el rol de cuidados, aún sin darse cuenta, como en este último relato. No les es fácil, a pesar de que de forma consciente afirmen que comparten los cuidados con las parejas, y dejan de sentir culpa al lograr realizar su trabajo alejándose por un tiempo.

6.3 Condiciones de trabajo y formas de organización del trabajo: Las estrategias de defensa construidas

Se presentan, entonces, dos situaciones en estrecha relación, que es necesario diferenciar. Por un lado, las formas de organización del trabajo de la docencia en línea (evaluación individualizada del desempeño, estandarización de procesos, flexibilidad, así como seguimiento y vigilancia continua de la labor a través de las tecnologías); por el otro, las condiciones de trabajo, que han cambiado a raíz de la pandemia (la mezcla con el trabajo de cuidados, espacios inadecuados de trabajo, horarios extensos o sin límite, una remuneración baja, falta de instrumentos de trabajo, entre otros). La diferenciación entre unas y otras es importante. Las primeras derivan de las formas estructurales en que se ha organizado el trabajo y que generan ciertas formas de ser y hacer en el mismo; las primeras hablan de las relaciones de dominación y las segundas de las cuestiones relativas al empleo.

En cuanto a las condiciones de trabajo, las docentes comentan:

Me parece que en esta época de contingencia se terminaron los límites de horarios para algunas personas y pensaron que por estar en casa todo el tiempo, se convirtió en estar disponible todo el tiempo, sin respetar horarios no laborales ni fines de semana.

Otra docente afirma:

A pesar de que el estar en casa es uno de los espacios dedicados al trabajo también otras ocupaciones personales y profesionales ocupaban mi tiempo. Mi rutina pues cambió porque también cambió en gran medida la rutina de mis estudiantes y eso me obligó a flexibilizar en medida de lo posible las entregas.

Así, las condiciones de trabajo han empeorado, pero las exigencias institucionales son las mismas e incluso mayores, como comentará una docente: “No hay momentos de soledad, hay demandas por todos lados...” Las docentes, agotadas, sin ánimo, con miedo al contagio, viviendo situaciones de enfermedad en casa, etcétera, continúan con su trabajo docente y con el trabajo de cuidados, ¿cómo lo logran? Como mencionamos, haciendo uso de estrategias defensivas, mayormente individuales, que de manera ingeniosa les permiten cumplir con el trabajo docente y con el trabajo de cuidados que muchas veces siguen pensando o asumiendo como propios a la mujer. ¿Qué estrategias defensivas se pusieron en juego? Ciertamente muchas y muy ingeniosas. Algunas de las profesoras iniciaron por hacer pequeños cambios en sus casas, movimientos en las habitaciones o en el acomodo de los muebles para crear mejores condiciones de trabajo. Una de las docentes, en este sentido, afirma que:

Lo que lo ha hecho muy cansado es compartir el espacio, es un poco estresante, porque no tenemos mi pareja y yo espacio para trabajar; entonces, tener que turnarnos para tener sesiones en línea, además sumando la crisis, lo emocional, el miedo, qué tal si me pasa algo, etcétera. Ahora es más cansado y estresante. Tuve que construir cual Harry Potter, abajo de las escaleras, un espacio muy chiquito para trabajar y no interrumpir a mi esposo en su trabajo.

Es interesante observar cómo para esta docente (pero se repite en varias) es importante no interrumpir el trabajo de su pareja, se asume de manera muy sutil y casi sin darse cuenta un rol de cuidados con el esposo; por

supuesto, esta acción le permite también a ella trabajar de mejor manera. La labor de cuidados, al menos en lo emocional, como ellas lo nombran, no termina en el espacio doméstico, sino que lo extienden hacia su estudiantado; una de las docentes afirma: “las sesiones sincrónicas se han vuelto casi terapia grupal, siempre les pregunto cómo están y se desbordan”; una docente más dijo que “incluso en los mensajes dentro de la plataforma, los estudiantes comparten sus vivencias difíciles, pero la verdad es que aunque trato de contestar con empatía, yo a veces me siento igual que ellos”. Por supuesto, este tipo de respuestas por parte de las docentes corresponde a que la docencia es también una labor de cuidados (Vázquez y Escamez, 2010). Una profesora afirma:

Para mí ha sido muy complejo tener que hacer todo en el mismo espacio y al mismo tiempo; estar en una clase mientras mi hija de 3 años se sube a mis hombros y saluda a mis alumnos, o bien dedicar sólo las madrugadas a calificar tareas de los estudiantes, porque en el día no tengo posibilidad de hacerlo.

La dedicación al trabajo no respeta tiempos y la auto-exigencia y la auto-aceleración (como estrategias defensivas), ampliamente estudiadas por la psicodinámica del trabajo, les permiten a muchas de ellas cumplir con todo. Pero la realidad es que no es posible cumplir con todo bajo este panorama, a algo debe renunciarse, ¿A la salud?

Las reflexiones y discusiones dentro de los grupos giraban entre la fatiga física y la falta de concentración, el miedo al contagio, pero por sobre todo el miedo a no ser suficientes. Las docentes hablaban desde el coraje, la ira por no cumplir con las demandas institucionales, pero aún más con las expectativas personales que se han puesto. Una de las docentes se preguntaba: “¿Será tan difícil para ellos?” Pareciera que las docentes, sobre todo cuando son madres, tienen que decidir, como afirmó una de ellas: “donde poner los huevos, en la canasta de lo laboral o en la de lo familiar, porque si trabajas al *full*, descuidas a tu pareja también”. La decisión no es fácil y conlleva renuncias importantes. Algunas docentes más bien atravesaban una especie de aplanamiento emocional, así como una sensación de pesadez constante, misma que acompaña la labor docente en estos tiempos: “hago lo mejor que puedo y ya no puedo mucho”, al contrario de otra docente, quien afirma: “para cumplir, no duermo. En el día veo a mis hijos, en la noche, trabajo, es como si no pudiera detenerme...”

Otra de las profesoras, casi a modo de confesión, afirma: “para calificar a tiempo a los alumnos, yo hago un *copy-paste* de la retroalimentación genérica en uno y otro alumno; si no, no lo logro en los tiempos que nos piden”. Ante esta afirmación, las docentes permanecieron calladas, algunas sonrieron y asintieron con la cabeza. Esto coincide con lo planteado al respecto de la dificultad de hablar del trabajo real, ya que en ciertos espacios puede ser una especie de tema tabú, del que es mejor no hablar. Otra docente más afirmó en la última sesión: “podríamos nosotras apoyarnos ahora que nos conocemos, hacer un grupo y estar en contacto y apoyarnos en la medida de nuestras posibilidades”. Es interesante escuchar aquí que, si bien muchas de las docentes llevan años trabajando en la misma carrera, pocas se conocen y llegan a intimar. La labor educativa a distancia marca estas dificultades en la interacción, pero a raíz de la pandemia esto se ha acentuado. El trabajo en solitario, sin mediación de la palabra con las y los otros y sin posibilidad de construcción del oficio (en este caso, docente) entre el colectivo, lleva no sólo al individualismo en el trabajo, sino a la imposibilidad de cambiar aquello que acontece al interior.

El trabajo docente, como ya dijimos, se ha trasladado a horarios poco adecuados, las noches, madrugadas; los fines de semana se vuelven para algunas docentes, los únicos momentos posibles para cumplir con el trabajo (posiblemente el trabajo invisible de todo docente siempre haya sido así, pero la pandemia lo ha exacerbado). Las docentes hacen cambios en la casa, negocian tiempos, espacios y actividades del hogar con la familia, se vuelven “*multi-task*”, como afirmó alguna de ellas; incluso se mantienen en contacto telefónico con sus estudiantes, ya que afirman que la comunicación se vuelve mucho más fácil con ellos, pero también mucho más continua.

Las docentes generan estrategias ingeniosas para resolver el día a día del teletrabajo, que van desde la obediencia absoluta a la prescripción (sin aportar más que lo que se les demanda), al evidente desánimo y desinterés, cumpliendo sólo lo indispensable (la llamada huelga de celo); o bien, la puesta en juego del amor por el oficio y por seguir haciendo que su labor siga teniendo el gran valor que ha tenido para estudiantes, para la institución y para sí mismas. En algunas ocasiones, la simulación funciona como medio para salir de las dificultades y exigencias institucionales. Cualquiera de estas estrategias termina desgastando al docente cuando no hay un apoyo y un reconocimiento institucional. Por último, algo que se hace evidente en el análisis de estos grupos, es que pocas veces las estrate-

gias defensivas apuntan al apoyo entre docentes. Así, aparecen las estrategias defensivas únicamente de forma individual, o bien trucos colectivos, que se saben únicamente “al interior de la cocina”; eso que se rumora en los pasillos de la virtualidad y que muchos emplean sin ponerlo en palabras prácticamente nunca. Se vive todo esto en soledad y muchas veces en silencio; y desde ahí, las estrategias de resistencia (para la defensa del oficio y para trabajar y vivir mejor) son poco probables.

Conclusiones

La pandemia por COVID-19 hizo que las docentes tuvieran que replantear sus maneras de trabajar en ambos espacios (el doméstico y el productivo). Desafortunadamente, siguen siendo las mujeres las que llevan casi por completo el trabajo de cuidados y esto ha provocado una serie de efectos encadenados en ellas, que van desde la huelga de celo en el trabajo (hacer sólo lo que se demanda, no más) hasta la auto-aceleración, para cumplir con todo, cayendo en el desgaste. Ambas opciones son formas de defenderse del sufrimiento, tanto el aplanamiento emocional y la renuncia al esmero, como la aceleración y la auto-exigencia son formas defensivas, que impiden que las condiciones de trabajo cambien. Y es que si se cumple con todo, aun con sus deficiencias, ¿será posible que las instituciones reparen en la importancia de crear estrategias para apoyar a las mujeres en esta situación? Ciertamente no.

Por otro lado, la gobernanza de los números (Dejours, 2009), es decir, la evaluación individualizada del trabajo, como ya mencionamos, no refleja la realidad del trabajo hecho. Dichas cuantificaciones sirven a los fines institucionales (como medida de control y administración), pero deja a las y a los trabajadores con poca posibilidad de movimiento frente a su labor; genera, además, una desconexión con el oficio de la docencia, dejando el valor del trabajo únicamente a una serie de actividades a cumplir para obtener un pago. Los efectos patológicos son múltiples tanto en lo personal como en lo colectivo. La apatía y la indiferencia, el aburrimiento con la labor, parecen ser centrales, pero en otros casos la aparición de psicopatologías diversas, derivadas de un malestar generalizado, se presenta en grados distintos. En lo colectivo, la ruptura de los lazos sociales y el desinterés por trabajar colectivamente. El trabajo colegiado, por ejemplo, es muchas veces

percibido como un trabajo penoso, un trabajo extra y en ocasiones molesto, que además no implica una remuneración. Sabemos que este trabajo colectivo es fundamental para pensar y repensar la educación, para continuar afinando la labor educativa, que nunca termina por perfeccionarse. Y así, parece evidente que son las y los trabajadores con mejores condiciones de trabajo y mejores condiciones contractuales quienes logran transitar por las actuales formas de organización del trabajo de manera más llevadera.

Las y los trabajadores de la educación (y sobre todo docentes de asignatura de la educación en línea) parecieran ser, entonces, los más afectados por las ya mencionadas actuales formas de organización del trabajo. El oficio del docente, la transmisión del conocimiento, el esmero y cuidado que implica éste, la necesaria estrecha relación con las y los estudiantes, etcétera, bajo las actuales formas de organización del trabajo, corre el riesgo de dejarse de lado, para dar paso sólo al trabajo prescripto. El detrimento en la calidad educativa parece inevitable desde aquí, ya que esta manera de trabajar (que cumple con lo demandado por las instituciones, pero no más que eso) puede generar un ejercicio profesional de simulación.

Bajo un panorama laboral como el que vivimos en la actualidad y en el contexto de la pandemia por COVID-19, el lugar para el placer en el trabajo (docente y de cuidados) es muy corto, dándose lugar mayormente al sufrimiento y a la construcción de estrategias de defensa contra dicho sufrimiento; estas últimas construidas de manera individual, ya que las actuales formas de organización del trabajo parecieran limitar la posibilidad de hacer comunidad (Duarte, 2017). Las docentes, a todos niveles, pero específicamente las docentes universitarias que participaron de estos grupos, luchan por defender su oficio, pero sobre todo luchan por seguir amándolo; sin embargo, bajo estas condiciones, el sufrimiento gana terreno y con él la imposibilidad del placer. Se vuelve fundamental y urgente posibilitar otras condiciones de trabajo para las mujeres y, sobre todo, seguir luchando por la equidad de género, tanto en la esfera del trabajo como en la esfera doméstica.

Y en el caso de la mujer en la docencia, entonces, sabemos que atraviesa no sólo por las complejidades mismas de su oficio, cruzadas por la división sexual del trabajo, que desde el inicio de la pandemia han hecho que el trabajo remunerado y el de cuidados se mezclen e interfieran entre sí, sino además una serie de condiciones laborales derivadas de las formas de organización del trabajo universitario, que poco consideran las situaciones reales que se viven. De aquí la necesidad de una investigación que se

pregunte acerca del sufrimiento vivido por las trabajadoras, docentes de un sistema de educación a distancia, pero sobre todo que se cuestione acerca de las maneras en que pueden generarse movimientos subjetivos en las trabajadoras, frente a su lugar como docentes y en el trabajo de cuidados que históricamente se ha colocado sobre sus hombros.

Por último, la educación a distancia, tras la pandemia que nos ha golpeado desde 2020, ha sido para un gran número de docentes de la educación presencial la respuesta para continuar con los procesos de formación, pero la educación a distancia, previo a la pandemia ya había adquirido formas muy precisas de hacerse, de gestionarse, de evaluarse, de vigilar su cumplimiento, de estandarizarse para replicarse (basta con adentrarse en los nuevos modelos educativos a distancia y la vastedad de cursos autogestivos que existen).

En este estudio no se realiza una crítica de la educación a distancia, su pertinencia y sus alcances; sabemos que tiene ventajas importantes, permite el acceso a una mayor población, etcétera. Lo que pretende este estudio es establecer una mirada crítica del teletrabajo docente en, y de manera precisa, los cruces del teletrabajo y el trabajo de cuidados en mujeres docentes de educación a distancia, de modo que se visibilicen las problemáticas ya existentes y las que ha traído la pandemia. Sin duda, el teletrabajo, si bien ha existido desde hace ya algunos años, necesita pensarse de forma seria, cómo se le establece, cómo se le regula y, en el caso específico del trabajo docente a distancia, cómo salir de las lógicas de gestión que tanto dañan la posibilidad de hacer un trabajo con calidad, pero sobre en el que haya espacio para el placer, para la creatividad, para el ingenio y para la construcción conjunta del oficio, lo que denomina Dejours (2016a y b), siguiendo a Marx, el trabajo vivo.

Bibliografía

- Berardi, Franco. 2015. *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*, Madrid: Traficantes de sueños.
- Carmona, Edgar y Elizabeth, Rodríguez. 2017. "Buenas prácticas en la educación superior virtual a partir de especificaciones de estándares e-Learning", *Sophia*, vol. 13, núm. 1, 13-26, Colombia: Universidad La Gran Colombia.

- De Gaulejac, Vincent. 2011. *Travail, les raisons de la colère*, Paris: Seuil.
- Dejours, Christophe. 1990. *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la psicopatología del trabajo*, Buenos Aires: HUMANITAS.
- Dejours, Christophe. 2009. *Trabajo y sufrimiento: Cuando la injusticia se hace banal*. Madrid: Modus Laborandi.
- Dejours, Christophe. 2010. "Nouvelles formes de servitude et suicide", en *Observations cliniques en psychopathologie du travail*, Christophe Dejours, París: Presses Universitaires de France.
- Dejours, Christophe y Beatrice Bouniol. 2012. *La Panne: Repenser le travail et changer la vie*, París: Bayard.
- Dejours, Christophe e Isabelle Gernet. 2014. *Psicopatología del Trabajo*, Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Dejours, Christophe. 2015. *Travail. Usure mentale: Essai de psychopathologie du travail*, París: Bayard.
- Dejours, Christophe. 2016a. *Travail vivant 1: Sexualité et travail*, París: Éditions Payot & Rivages.
- Dejours, Christophe. 2016b. *Travail vivant. 2. Travail et émancipation*, París: Éditions Payot & Rivages.
- Dejours, Christophe. 2016c. "Sufrimiento en el trabajo". Conferencia presentada el 01 de septiembre de 2016, en la Torre de Humanidades II, PUEG, UNAM.
- Dejours, Christophe. 2016d. *Situations du travail*. París: Presses Universitaires de France.
- Dejours, Christophe. 2019. "Inteligencia subversiva y sublimación, Especialización en Psicopatología del trabajo", impartido el 24 y 25 de junio de 2019, Institut de Psychodynamique du Travail, Paris.
- Dejours, Christophe. 2020. "La pandemia y la crisis del trabajo", Conferencia presentada el 30 de mayo de 2020, Buenos Aires: Topía.
- Dejours, Christophe. 2020. *La pandemia y la crisis en el trabajo*, Videoconferencia presentada el 30 de mayo de 2020, Buenos Aires: Topía.
- Duarte, Antoine. 2017. *Défenses et résistances en psychodynamique du travail*. Tesis de doctorado. París: Université Paris Descartes, Francia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29280.33289>
- Hernández, Adriana. 2021. "Ser mujer, ser docente: Del teletrabajo y del trabajo de cuidados en pandemia", en *Voces de las universitarias para*

- los nuevos tiempos. Testimonios de género y pospandemia*, México: Coordinación para la igualdad de género, Universidad Nacional Autónoma de México (en prensa).
- Hernández, Adriana. 2020a. Malestar subjetivo y estrategias de resistencia de altos ejecutivos: Análisis de las formas contemporáneas de organización del trabajo. Tesis de doctorado. México: UNAM.
- Hernández, Adriana. 2020b. "Una discusión crítica del trabajo y del trabajador contemporáneo", *Psicología Iberoamericana*, vol. 28, núm. 1, 53-39, México: Universidad Iberoamericana.
- Illouz, Eva y Edgar Cabanas. 2018. *Happycracia*, Barcelona. Paidós.
- Kergoat, Danièle. 2003. "De la relación social de sexo al sujeto sexuado", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 65, núm. 4, 841-861. México. UNAM.
- Lima, Suzana. 2012. "O trabalho do cuidado: uma análise psicodinâmica", *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, vol. 12, núm. 2, 203-215, Brasil: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Molinier, Pascale. 2004. "Psychodynamique du travail et rapports sociaux du sexe", *Travail et emploi*, vol. 1, núm. 97, 79-91, París: CNAM.
- Molinier, Pascale e Hirata, Helena. 2012. Dossier: Les ambiguïtés du care. "Introduction", *Travailler*, n. 28, 9-13, París: CNAM.
- Molinier, Pascale y Cepeda, María Fernanda. 2012. Dossier: Les ambiguïtés du care. "'Comme un chien à carreau'. Des employées domestiques colombiennes entre care et justice", *Travailler*, n. 28, 57-73, París: CNAM.
- Nusshold, Patricio, Carole Baudin y Soledad Nion. 2020. "Cuando el trabajo real es tabú: Introducción", *Labóreal*, vol. 16, núm. 1, 1-7, Portugal: Universidade do Porto.
- Piña, Julio. 2020. *Anti - psicología positiva. Ensayos desde la psicología conductual*, Laboratorio de Evaluación y Educación digital, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rolo, Duarte. 2015. *Mentir au travail*, Francia: Presses Universitaires de France.
- Ros, Cecilia y Miriam Wlosko. 2019. "Trabajo y producción subjetiva en docentes investigadores de universidades nacionales", en *Trabajo y capitalismo. Relaciones y colisiones sociales*, R. Antunes, A. Bialokowsky, F. Pucci y M. Quiñoes (coords.), Buenos Aires: Teseo.
- Ruiz, Carlos. y Alirio Dávila. 2016. "Propuesta de buenas prácticas de educación virtual en el contexto universitario", *Revista de Educación a*

- Distancia red*, vol. 49, núm. 12, 1-21, Murcia, España: Universidad de Murcia.
- Sosa, Ruth. 2019. "Epistemologías feministas y sus contribuciones críticas a los estudios del trabajo en América Latina", en *Trabajo y capitalismo. Relaciones y colisiones sociales*, R. Antunes, A. Bialokowsky, F. Pucci y M. Quiñoes (coords.), Buenos Aires: Teseo.
- Vázquez, Victoria y Juan Escámez. 2010. "La profesión docente y la ética del cuidado", *Revista electrónica de investigación educativa*, núm. 12, 1-17. México: Universidad Autónoma de Baja California.
- Vélez, Miriam. y Victoria Gutiérrez. 2021. "Modelos de enseñanza sobre buenas prácticas docentes en las aulas virtuales", *Apertura*, vol. 1, núm. 13, 150-165, México: Universidad de Guadalajara.
- Wlosko, Miriam. 2020. "Lo precario como modelo normalizado. Ideas e interrogantes", *Travailler*, n. 44, 129-145, Francia: CAIRN.
- Zangaro, Marcela. 2011. *Subjetividad y trabajo, una lectura foucaultiana del management*, Buenos Aires: Ediciones Herramienta.