



IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA SUBJETIVIDAD E INDIVIDUALIDAD

Autora: Véliz Guzmán, Claudia Angélica

Profesor guía: Anabalón Sepúlveda Melvin Nicolás

Artículo para optar al grado de Licenciada (o) en Psicología y al título de Psicóloga (o).

Santiago, diciembre de 2024

IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA SUBJETIVIDAD E INDIVIDUALIDAD

Por Claudia Véliz Guzmán

RESUMEN

En un contexto de profundos cambios políticos, económicos y sociales, el teletrabajo se presenta como una modalidad que incorpora varios aspectos clave de transformación: la flexibilidad, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y nuevas formas de interacción. Este estudio tiene como objetivo analizar cómo el teletrabajo influye en la subjetividad, reuniendo aportes teóricos de diferentes autores respecto al sujeto y su experiencia en el teletrabajo. Las opiniones son variadas: algunos plantean que esta forma de trabajo deteriora su función social y personal, generando impactos negativos en la subjetividad, mientras que otros lo interpretan como una oportunidad para establecer nuevas dinámicas, espacios, relaciones y posibilidades de desarrollo personal y profesional.

PALABRAS CLAVE

Subjetividad, identidad, teletrabajo, tecnología, condiciones laborales.

THE IMPACT OF TELEWORKING ON SUBJECTIVITY AND INDIVIDUALITY

ABSTRACT

In a context of profound political, economic and social changes, teleworking is presented as a modality that incorporates several key aspects of transformation: flexibility, the use of Information and Communication Technologies (ICT) and new forms of interaction. This study aims to analyze how teleworking influences subjectivity, bringing together theoretical and empirical contributions from different authors regarding the subject and their experience in teleworking. Opinions are varied: some suggest that this form of work deteriorates their social and personal function, generating negative impacts on subjectivity, while others interpret it as an opportunity to establish new dynamics, spaces, relationships and possibilities for personal and professional development.

KEYWORDS

Subjectivity, Identity, Telework, Technology, Working Conditions.

INTRODUCCIÓN

En la sociedad contemporánea, marcada por una constante evolución tecnológica y cultural, la relación entre el teletrabajo y la subjetividad e individualidad se ha convertido en una cuestión de gran relevancia. Los cambios económicos, sociales y políticos a nivel global han dado lugar a nuevas dinámicas laborales, impulsadas en gran medida por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). La adopción del teletrabajo es un fenómeno que sintetiza muchos de estos factores de cambio, proporcionando flexibilidad y nuevas formas de interacción, pero también generando desafíos significativos para la subjetividad individual y colectiva.

La pandemia de COVID-19 actuó como un catalizador para la adopción masiva del teletrabajo. Antes de esta crisis sanitaria global, el teletrabajo era una modalidad utilizada por un número limitado de trabajadores, especialmente aquellos con profesiones vinculadas a la tecnología o en circunstancias particulares que permitían el trabajo remoto parcial. Sin embargo, las medidas de confinamiento y distanciamiento social implementadas para frenar la propagación del virus obligaron a millones de trabajadores a trasladar sus labores al entorno doméstico. Este cambio repentino tuvo un impacto profundo en la manera en que se organiza el tiempo y el espacio, difuminando las fronteras tradicionalmente establecidas entre la vida laboral y personal.

Las casas, que históricamente se habían definido como espacios privados, íntimos y familiares, se transformaron en oficinas improvisadas donde el horario laboral y las responsabilidades domésticas convergían y se superponían. Las tareas profesionales, las reuniones virtuales y los correos electrónicos comenzaron a coexistir con las labores del hogar, el cuidado de los hijos y otras actividades cotidianas. Esta fusión de esferas, anteriormente separadas, generó una serie de interrogantes sobre cómo esta dinámica afecta la subjetividad de los individuos y su percepción del trabajo, la familia y el hogar.

En este sentido, la presente investigación se plantea el interrogante: ¿De qué modo impacta el teletrabajo en la subjetividad en torno a la modificación del espacio-tiempo, los patrones

corporales, las formas de comunicación e interacción, y los significados construidos sobre el ¿trabajo, la familia, el hogar y la vida?

El teletrabajo ofrece una serie de ventajas asociadas con la autonomía y la flexibilidad. Los trabajadores pueden organizar sus horarios de manera más personalizada, evitar largos desplazamientos y, en algunos casos, disfrutar de una mayor calidad de vida. Sin embargo, esta integración también viene acompañada de desafíos importantes. La necesidad de estar constantemente conectado y disponible puede generar estrés, ansiedad y una sensación de agotamiento permanente. La falta de límites claros entre el espacio laboral y personal puede dificultar la desconexión, lo que afecta negativamente la salud mental y emocional de los trabajadores.

Desde una perspectiva foucaultiana, el teletrabajo puede entenderse como un dispositivo de subjetivación que moldea a los individuos de acuerdo con nuevas formas de control y disciplina. Michel Foucault analizó cómo las relaciones de poder y saber producen sujetos adaptados a las exigencias de la sociedad y la economía. En este sentido, el teletrabajo, aunque aparentemente ofrece mayor libertad, también implica una forma de sujeción donde el trabajador se convierte en su propio supervisor, gestionando su tiempo y espacio de acuerdo con las demandas de productividad impuestas por el sistema.

La experiencia del teletrabajo durante la pandemia evidencia estas tensiones de manera particularmente aguda. Muchos trabajadores, especialmente aquellos con responsabilidades familiares, se enfrentan a una doble carga: cumplir con sus obligaciones laborales mientras atendían las demandas del hogar. Las mujeres, en particular, fueron las más afectadas por esta dinámica debido a los roles de género tradicionales que aún persisten en muchas sociedades. La expectativa de equilibrar el trabajo y el cuidado familiar dentro del mismo espacio generó una presión adicional que impactó en su bienestar y subjetividad.

En este contexto, resulta fundamental analizar cómo el teletrabajo influye en los procesos de subjetivación, entendidos como las maneras en que los individuos su identidad y se perciben a sí mismos en relación con el mundo. La modificación del espacio-tiempo, los patrones corporales, las formas de comunicación e interacción y los significados atribuidos al trabajo y la familia son elementos que configuran la experiencia del teletrabajo. La subjetividad no

es una entidad estática, sino un proceso en construyen constante cambio, influenciado por el contexto sociohistórico y las tecnologías disponibles.

Para abordar estas cuestiones, se establece el siguiente objetivo general:

Examinar el impacto de la experiencia del teletrabajo en la subjetividad en torno a la modificación del espacio-tiempo, las formas de comunicación e interacción, y los significados construidos sobre el trabajo, la familia, el hogar y la vida.

Asimismo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

Explorar cómo el entorno virtual del teletrabajo afecta la forma en que los trabajadores se perciben a sí mismos, cómo interactúan con otros y cómo manejan su autonomía y responsabilidad.

Analizar cómo los trabajadores perciben su identidad profesional mientras trabajan desde casa, incluyendo cómo se relaciona con su autoimagen y su sentido de pertenencia a la empresa.

Examinar cómo la flexibilidad en los horarios y las tareas en el teletrabajo influyen en la expresión de la individualidad de los trabajadores, incluyendo su capacidad para equilibrar la vida laboral y personal.

Identificar las estrategias que los trabajadores emplean para adaptarse al teletrabajo, cómo gestionan su tiempo, establecen límites entre el trabajo y la vida personal, y mantienen su motivación y productividad.

La pandemia también reveló desigualdades estructurales en el acceso al teletrabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), los trabajadores con educación superior, empleos formales y acceso a tecnologías adecuadas fueron los que más se beneficiaron de esta modalidad laboral. En contraste, los trabajadores informales, jóvenes, con baja calificación o ingresos reducidos se enfrentan a mayores dificultades para adaptarse al teletrabajo, lo que exacerba las desigualdades existentes en el mercado laboral. Esta brecha tecnológica y socioeconómica también tiene implicaciones para la subjetividad, ya que las oportunidades y desafíos asociados al teletrabajo no se distribuyen equitativamente.

En el caso de Chile, la implementación del teletrabajo durante la pandemia estuvo regulada por la Ley 21.220, que introdujo modificaciones al Código del Trabajo para garantizar los derechos laborales en esta modalidad. A pesar de estas regulaciones, la falta de estrategias empresariales adecuadas y el desconocimiento de las mejores prácticas para el teletrabajo generaron problemas de productividad, comunicación y coordinación. Un estudio realizado por la Universidad Alberto Hurtado y la OTIC del Comercio en 2022 identificó niveles elevados de estrés y ansiedad entre los trabajadores debido a la dificultad de equilibrar la vida laboral y familiar. Desde la perspectiva de los gerentes, la carencia de políticas claras para implementar el teletrabajo afectó negativamente el desempeño de las empresas.

Por otro lado, desde la perspectiva de los trabajadores, el teletrabajo fue valorado por la flexibilidad que ofrecía para gestionar el tiempo y las responsabilidades familiares. Sin embargo, esta aparente flexibilidad también fue vista como una carga adicional, ya que implicaba estar disponible para el trabajo en todo momento. Esta situación puede interpretarse como una forma de “teledisponibilidad” o telepresión, donde la separación física del espacio de trabajo no elimina las exigencias de productividad y control. La tecnología facilita esta dinámica, ya que permite una conexión constante que diluye las barreras entre el trabajo y la vida personal.

En términos de subjetividad, el teletrabajo plantea importantes interrogantes sobre cómo los individuos se perciben a sí mismos y cómo gestionan su autonomía y responsabilidad. La autopercepción, la identidad profesional y la autoimagen son aspectos que se ven transformados por la experiencia del trabajo remoto. La falta de interacción, en el trabajo presencial, con colegas y jefaturas puede generar una sensación de aislamiento y desconexión, afectando el sentido de pertenencia a la organización. Al mismo tiempo, algunos trabajadores experimentan una mayor satisfacción y motivación al poder trabajar en un entorno más controlado y personalizado.

Las relaciones interpersonales también se ven afectadas por el teletrabajo. La comunicación virtual puede ser menos efectiva que la interacción cara a cara, lo que puede generar malentendidos y dificultar la colaboración. Las dinámicas familiares también se modifican, ya que el teletrabajo implica una mayor presencia en el hogar, pero no necesariamente una mayor disponibilidad emocional. La necesidad de establecer límites claros entre el trabajo y

la vida personal se convierte en una estrategia crucial para mantener el equilibrio y el bienestar.

La flexibilidad en el teletrabajo, aunque es una de sus principales ventajas, también puede ser una fuente de estrés y agotamiento. La idea de una “falsa flexibilidad” surge cuando los trabajadores sienten que deben adaptarse constantemente a las demandas laborales sin recibir el mismo nivel de adaptabilidad por parte de sus trabajos. Esta dinámica refleja una relación de poder desigual donde la responsabilidad de gestionar el tiempo y el espacio recae sobre el individuo, mientras que las expectativas de productividad permanecen inalteradas.

En este sentido, la individualidad en el teletrabajo se ve moldeada por las exigencias del sistema productivo. Los trabajadores pueden sentirse reducidos a simples engranajes dentro de una maquinaria más grande, perdiendo su identidad personal en el proceso. Esta percepción de despersonalización y alienación está relacionada con las modernas formas de control y disciplina descritas por Foucault. Sin embargo, los individuos también tienen la capacidad de resistir y redefinir su experiencia del teletrabajo, utilizando estrategias de autogestión y autodeterminación para preservar su bienestar y sentido de identidad.

La productividad y la motivación son otros aspectos clave del teletrabajo que afectan la subjetividad. Mientras que algunos trabajadores encuentran que el teletrabajo les permite ser más eficientes y disfrutar de una mayor autonomía, otros experimentan una disminución en su productividad debido a la falta de supervisión directa y al aislamiento social. La motivación, en muchos casos, depende de factores internos y personales más que de incentivos externos proporcionados por las empresas. La falta de reconocimiento y apoyo por parte de los trabajadores puede contribuir a una sensación de desconexión y desmotivación.

MÉTODO

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el marco metodológico establece el plan o estrategia para obtener la información necesaria en una investigación. En este contexto, se abordan el enfoque de investigación, el diseño, la población y muestra, las técnicas de recolección e interpretación de datos y las consideraciones éticas.

El estudio adopta un enfoque cualitativo, cuyo objetivo es comprender en profundidad las experiencias, percepciones, pensamientos y sentimientos relacionados con el teletrabajo. Este enfoque es adecuado para explorar los significados que los individuos atribuyen a su experiencia de teletrabajo, algo que los métodos cuantitativos no permiten investigar en detalle. El enfoque cualitativo facilita una exploración detallada de cómo el teletrabajo influye en la subjetividad de cada trabajador.

La investigación se enmarca en un diseño no experimental, transversal de campo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), un diseño no experimental implica observar los fenómenos en su contexto natural sin manipular variables deliberadamente. El diseño transversal implica recolectar información en un único momento, con el objetivo de describir la incidencia de una o más variables en una población específica.

Este estudio es descriptivo, es decir, se enfoca en proporcionar una descripción detallada de las características y dinámicas observadas en los participantes relacionados con el teletrabajo. El procedimiento consiste en ubicar a un grupo de personas dentro de ciertas variables de interés y describir sus experiencias y percepciones en torno al teletrabajo.

La investigación define tanto el universo como la muestra:

Universo: Conjunto total de trabajadores que han adoptado el teletrabajo en Chile, específicamente el 4,2% de la fuerza laboral asalariada (equivalente a 278.114 trabajadores) que realizan teletrabajo.

Muestra: Se selecciona una muestra intencional o por conveniencia para garantizar diversidad y profundidad en las experiencias. La selección no busca ser representativa en términos estadísticos, sino que permitirá una comprensión rica y detallada del fenómeno.

La muestra utilizada fue de 12 personas considerando los siguientes criterios de inclusión: Nivel de escolaridad, Género, Rango de edad y Sector laboral.

La Técnica para el Levantamiento de la Información se utilizó la entrevista semiestructurada en profundidad como técnica principal de recolección de datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), esta técnica consiste en una conversación con una guía de temas o preguntas predeterminadas, pero permite al entrevistador agregar preguntas adicionales para profundizar en conceptos o temas relevantes. El objetivo es obtener una comprensión

detallada de las experiencias y percepciones de los participantes respecto al teletrabajo. Las entrevistas semiestructuradas son ideales para explorar cómo el teletrabajo influye en la subjetividad y las dinámicas personales y laborales de los trabajadores. Esta técnica ofrece flexibilidad para adaptarse a las respuestas de los participantes y profundizar en áreas específicas de interés.

Para analizar los datos recolectados, se aplica la técnica de Análisis por Categoría Simple. Esta técnica consiste en examinar y describir los datos dentro de cada categoría de interés, sin cruzar información entre categorías. Es útil para identificar patrones, temas comunes y diferencias dentro de los grupos analizados.

El análisis por categoría simple facilita una profunda comprensión de cómo se manifiestan determinadas características o variables en el grupo de estudio. Permite identificar temas recurrentes y diferencias entre los participantes, ofreciendo una visión clara de las experiencias y percepciones relacionadas con el teletrabajo.

Para garantizar el cumplimiento de los estándares éticos, se adoptarán las siguientes medidas:

Confidencialidad y anonimato

- Toda la información será tratada de manera confidencial.
- Los datos personales se reemplazarán por códigos para asegurar el anonimato de los participantes.
- Los resultados se presentarán de manera agregada para evitar la identificación de individuos específicos.
- Los registros se almacenarán en sistemas seguros con acceso restringido al equipo de investigación autorizado.

Consentimiento informado

- Se proporcionará a los participantes una explicación detallada sobre el propósito del estudio, los procedimientos, riesgos y beneficios.
- Cada participante firmará un formulario de consentimiento informado, indicando su comprensión y aceptación voluntaria para participar.

- Se enfatizará el carácter voluntario de la participación.

Derecho a retirarse

- Los participantes podrán retirarse del estudio en cualquier momento sin necesidad de dar explicaciones.
- Se informará que su decisión de retirarse no afectará su relación con los investigadores ni con la institución.
- Si un participante se retira, sus datos serán eliminados del análisis, a menos que indique lo contrario.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos a partir de 12 entrevistas en profundidad.

En general, los entrevistados experimentan el fenómeno de la Subjetividad e individualidad en el teletrabajo desde cuatro perspectivas distintas, que dieron lugar a cuatro categorías principales.

La primera categoría, Autopercepción, se refiere a "la forma en que un trabajador evalúa y entiende sus propias habilidades, competencias, valores y desempeño dentro del entorno laboral, lo que influye en su confianza, motivación y satisfacción profesional".

La segunda categoría, Relaciones Interpersonales, alude a "las interacciones y vínculos que se desarrollan entre los miembros de un entorno laboral, basados en la comunicación, la colaboración y el respeto mutuo, elementos esenciales para fomentar un ambiente productivo, armonioso y eficiente".

La tercera categoría, Flexibilidad y Gestión del Trabajo, se relaciona con "la habilidad para adaptarse a cambios y necesidades individuales, equilibrando objetivos laborales y personales, promoviendo la productividad y el bienestar integral".

Finalmente, la cuarta categoría, Productividad y Motivación, hace referencia al "equilibrio entre la eficiencia para cumplir objetivos laborales y la motivación personal".

A continuación, se presenta un análisis detallado de la categoría Autopercepción, subdividida en dos ejes fundamentales: Identidad Profesional (subcategoría 1) y Autoimagen (subcategoría 2). El discurso de los entrevistados refleja una gama compleja de experiencias y percepciones en torno al teletrabajo, evidenciando tanto su impacto positivo como sus desafíos en la construcción de su subjetividad laboral.

En la subcategoría de Identidad Profesional, varios entrevistados expresan que el teletrabajo ha generado una mejora en su identidad profesional. Esta percepción de mejora se asocia con la adquisición de nuevas habilidades y competencias derivadas del uso constante de tecnologías de la información y comunicación (TIC) y de métodos de trabajo innovadores. El teletrabajo les ha exigido adaptarse rápidamente a plataformas virtuales, gestionar su tiempo de manera eficiente y fortalecer sus capacidades de autonomía y resolución de problemas. Este proceso de aprendizaje y adaptación ha reforzado su sentido de eficacia y valor profesional, lo que contribuye a una identidad laboral más sólida y actualizada.

El fortalecimiento de la identidad profesional puede estar ligado a una mayor sensación de competencia y actualización en el campo laboral. Los entrevistados destacan que han desarrollado habilidades como el manejo de herramientas digitales, la comunicación a distancia efectiva y la gestión flexible del tiempo. Estas competencias no solo refuerzan su sentido de valor personal, sino que también les permiten mantenerse competitivo en un entorno laboral cada vez más digitalizado y dinámico. De esta manera, el teletrabajo se convierte en una oportunidad para redefinir y fortalecer la identidad profesional, adaptándola a las demandas contemporáneas. Sin embargo, esta mejora en la identidad profesional no es universal. Algunos entrevistados manifiestan que, aunque han adquirido nuevas competencias, su identidad profesional se ve desafiada por la falta de interacción presencial con colegas y jefaturas. Esta situación puede limitar el desarrollo de una identidad compartida y afectar el sentido de pertenencia organizacional, creando una desconexión entre el trabajador y la cultura de la empresa.

Por otro lado, la subcategoría de Autoimagen revela una dualidad significativa en las percepciones de los entrevistados sobre sí mismos. Mientras que algunos trabajadores experimentan una autoimagen fortalecida debido a su capacidad de adaptación y desempeño en el teletrabajo, otros experimentan una despersonalización y una pérdida de identidad. Se

sienten como simples "números" dentro de una estructura organizacional que privilegia la productividad por encima del reconocimiento individual. Esta falta de visibilidad y contacto directo con sus pares y superiores puede generar una sensación de anonimato y una percepción de estar menos valorados o reconocidos en su rol laboral. Este fenómeno de despersonalización se vincula con la naturaleza del trabajo remoto, donde la presencia física es reemplazada por una presencia virtual. La interacción mediada por pantallas puede diluir las conexiones interpersonales y disminuir el sentido de individualidad, afectando negativamente la autoimagen del trabajador.

Estas dinámicas complejas de identidad profesional y autoimagen pueden entenderse a través del marco conceptual de Michel Foucault y su análisis de las tecnologías del yo. Foucault describe estas tecnologías como las prácticas mediante las cuales los individuos trabajan sobre sí mismos para transformarse y adaptarse a los objetivos y expectativas de su entorno. En el contexto del teletrabajo, estas tecnologías se manifiestan en el proceso de adquirir nuevas competencias, gestionar el tiempo de manera autónoma y redefinir su sentido de eficacia y valía profesional. El conocimiento, como señala Foucault, no es solo una herramienta para comprender el mundo, sino también un mecanismo de poder que configura y orienta las prácticas sociales y subjetivas. Así, el teletrabajo implica una subjetivación, es decir, un proceso mediante el cual los individuos se constituyen como sujetos laborales eficientes y competentes. Este proceso de subjetivación implica una reconfiguración de la identidad personal y profesional en respuesta a las nuevas exigencias del trabajo remoto. Los trabajadores internalizan las expectativas de rendimiento, flexibilidad y autogestión, adaptando su subjetividad a estas demandas. Al hacerlo, reinterpretan su rol dentro de la organización y modifican su autoimagen para alinearse con las dinámicas de poder y conocimiento presentes en el teletrabajo.

Por lo tanto, es crucial considerar tanto los beneficios como los desafíos del teletrabajo en la autopercepción de los trabajadores. Las organizaciones deben implementar estrategias que fomenten el reconocimiento personal, la interacción social y el apoyo emocional para mitigar los efectos negativos de la despersonalización. Asimismo, los individuos pueden beneficiarse de prácticas de autorreflexión y autogestión para fortalecer su identidad profesional y mantener una autoimagen positiva.

En relación con la segunda categoría, titulada Relaciones Interpersonales, y sus subcategorías: Expresión de estilo personal (1), Comunicación (3), y Estrategias de adaptación (3). En la primera subcategoría 1 Expresión de estilo personal, los entrevistados señalan como menciona la maternidad se puede relacionar de manera concreta con lo expuesto por Ordoñez Bustos (2012) en su trabajo Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. En su análisis, Ordoñez Bustos aborda cómo el teletrabajo influye en la construcción de la subjetividad al permitir una mayor autonomía para gestionar los tiempos laborales y personales, especialmente en el caso de las mujeres. Esta modalidad de trabajo ofrece una aparente flexibilidad para equilibrar las demandas del trabajo con las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos. Sin embargo, esta flexibilidad no siempre es emancipadora, ya que puede reforzar la doble carga de trabajo (doméstico y profesional) que enfrentan las mujeres. En esta subcategoría se refleja esta ambivalencia: por un lado, el teletrabajo facilita una mejor organización del tiempo personal y familiar, permitiendo a la trabajadora cumplir con su rol de madre y dueña de casa. Por otro lado, esto no significa que las exigencias del crecimiento laboral desaparezcan, evidenciando cómo el teletrabajo, en lugar de disolver barreras, puede superponer los espacios y roles, generando una subjetividad marcada por la autogestión y el constante equilibrio entre lo doméstico y lo profesional. De esta manera, se reafirma lo señalado por Ordoñez Bustos (2012): la subjetividad en el teletrabajo está mediada por la capacidad de las personas para gestionar sus tiempos y espacios, pero también por las tensiones y desigualdades que persisten en las dinámicas de género y trabajo.

En relación con la segunda categoría, Relaciones Interpersonales, y sus subcategorías: Expresión de Estilo Personal (1) , Comunicación (2) y Estrategias de Adaptación (3) , el análisis revela una serie de dinámicas complejas que moldean las experiencias de los entrevistados en el contexto del teletrabajo.

En la subcategoría de Expresión de Estilo Personal, los entrevistados destacan cómo el teletrabajo les permite expresar su identidad y gestionar su imagen de una manera más flexible y personalizada. Esta capacidad para adaptar su estilo personal al entorno laboral virtual se vincula con la posibilidad de elegir su vestimenta, espacios de trabajo y rutinas diarias, lo que puede generar una sensación de mayor autenticidad y comodidad. Sin

embargo, esta flexibilidad también conlleva desafíos, particularmente en el caso de las mujeres, donde la maternidad y las responsabilidades domésticas juegan un papel crucial. Lo señalado por las entrevistadas coincide con el análisis de Ordoñez Bustos (2012) en su trabajo "Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica". Ordoñez Bustos explora cómo el teletrabajo permite una mayor autonomía para gestionar los tiempos laborales y personales, especialmente para las mujeres que deben equilibrar sus roles de trabajadoras y cuidadoras. Esta modalidad, aunque ofrece una aparente flexibilidad, puede consolidar y reforzar la doble carga de trabajo (doméstico y profesional). Las mujeres, en particular, pueden encontrar que su subjetividad se ve marcada por la necesidad de autogestionar constantemente su tiempo y energía para cumplir con las demandas simultáneas del hogar y del trabajo.

Esta ambivalencia se refleja claramente en los testimonios de las entrevistadas. Por un lado, el teletrabajo facilita una organización más eficiente del tiempo personal y familiar, permitiéndoles estar más presentes en la crianza de sus hijos y en las tareas del hogar. Por otro lado, las expectativas y exigencias de su desarrollo profesional no disminuyen. Este fenómeno genera una superposición de espacios y roles, donde los límites entre lo personal y lo profesional se difuminan, contribuyendo a una subjetividad caracterizada por el constante equilibrio y la presión de cumplir en ambos frentes. En este sentido, el teletrabajo no solo se presenta como una herramienta de autonomía, sino también como un espacio donde persisten las tensiones y desigualdades de género. Las mujeres pueden experimentar una subjetividad fragmentada, donde el ideal de eficiencia y la expectativa de ser una madre presente coexisten en una relación de conflicto y autoexigencia. Tal como lo afirma Ordoñez Bustos (2012), la subjetividad en el teletrabajo está mediada por la capacidad de gestionar los tiempos y espacios, pero también por las dinámicas sociales y culturales que perpetúan roles de género tradicionales.

En la subcategoría de Comunicación, los entrevistados señalan que el teletrabajo transforma profundamente las dinámicas de interacción profesional. Las comunicaciones mediadas por tecnologías digitales, como correos electrónicos, videoconferencias y chats corporativos, permiten una mayor inmediatez y accesibilidad. Sin embargo, esta virtualización de las relaciones también presenta desafíos importantes. La falta de interacción cara a cara puede

generar una sensación de despersonalización y reducir las oportunidades para establecer vínculos laborales sólidos y auténticos.

La ausencia de lenguaje no verbal y las limitaciones de los medios digitales pueden dar lugar a malentendidos y dificultades para expresar emociones y matices en las conversaciones. Además, los entrevistados mencionan que las reuniones virtuales tienden a ser más estructuradas y formales, lo que disminuye las interacciones informales que suelen fortalecer el sentido de pertenencia y colaboración dentro de los equipos de trabajo.

El teletrabajo también puede llevar a una sobrecarga de comunicación debido a la necesidad de estar siempre disponible y conectado. Esta conexión digital constante puede contribuir a una sensación de agotamiento y estrés, especialmente cuando se difuminan los límites entre el horario laboral y el tiempo personal. En este contexto, la comunicación en el teletrabajo no solo es una herramienta de coordinación, sino también un elemento que influye en la subjetividad del trabajador, moldeando su percepción de sí mismo y su relación con el entorno laboral.

En la subcategoría de Comunicación, los entrevistados señalan que el teletrabajo transforma profundamente las dinámicas de interacción profesional. Las comunicaciones mediadas por tecnologías digitales —como correos electrónicos, videoconferencias y chats corporativos— ofrecen una mayor inmediatez y accesibilidad, facilitando una conexión constante con colegas y superiores. Sin embargo, esta virtualización de las relaciones también presenta importantes desafíos que impactan en la calidad y naturaleza de la comunicación laboral.

Uno de los principales desafíos es la falta de interacción cara a cara, lo que puede generar una sensación de despersonalización. La ausencia de lenguaje no verbal y las limitaciones de los medios digitales pueden llevar a malentendidos y dificultar la transmisión de emociones y matices durante las conversaciones. Además, los entrevistados mencionan que las reuniones virtuales tienden a ser más estructuradas y formales, disminuyendo las interacciones informales que son clave para fortalecer el sentido de pertenencia y colaboración dentro de los equipos de trabajo.

Otro problema frecuente es la sobrecarga de comunicación. En la subcategoría de Comunicación, los entrevistados señalan que el teletrabajo transforma profundamente las

dinámicas de interacción profesional. Las comunicaciones mediadas por tecnologías digitales —como correos electrónicos, videoconferencias y chats corporativos— ofrecen una mayor inmediatez y accesibilidad, facilitando una conexión constante con colegas y superiores. Sin embargo, esta virtualización de las relaciones también presenta importantes desafíos que impactan en la calidad y naturaleza de la comunicación laboral.

Uno de los principales desafíos es la falta de interacción cara a cara, lo que puede generar una sensación de despersonalización. La ausencia de lenguaje no verbal y las limitaciones de los medios digitales pueden llevar a malentendidos y dificultar la transmisión de emociones y matices durante las conversaciones. Además, los entrevistados mencionan que las reuniones virtuales tienden a ser más estructuradas y formales, disminuyendo las interacciones informales que son clave para fortalecer el sentido de pertenencia y colaboración dentro de los equipos de trabajo.

Otro problema frecuente es la sobrecarga de comunicación. La necesidad de estar siempre disponible y conectado puede derivar en una sensación de agotamiento y estrés, especialmente cuando los límites entre el horario laboral y el tiempo personal se vuelven difusos. La constante demanda de respuestas inmediatas y la presencia digital permanente pueden generar una presión adicional, afectando negativamente el bienestar de los trabajadores y su percepción del entorno laboral.

Además, los entrevistados indican que el teletrabajo tiende a reducir la frecuencia y calidad de las interacciones personales, lo que fomenta una manera de trabajar más individualizada. Esta disminución de la interacción colaborativa puede obstaculizar el desarrollo de vínculos sólidos y auténticos entre los compañeros de trabajo, afectando la dinámica de equipo y la construcción de confianza mutua. El aislamiento derivado de esta situación hace que los individuos dependan más de sí mismos y de su capacidad de autogestión, lo que puede ser tanto una oportunidad de autonomía como una fuente de soledad profesional. . La necesidad de estar siempre disponible y conectado puede derivar en una sensación de agotamiento y estrés, especialmente cuando los límites entre el horario laboral y el tiempo personal se vuelven difusos. La constante demanda de respuestas inmediatas y la presencia digital permanente pueden generar una presión adicional, afectando negativamente el bienestar de los trabajadores y su percepción del entorno laboral.

Además, los entrevistados indican que el teletrabajo tiende a reducir la frecuencia y calidad de las interacciones personales, lo que fomenta una manera de trabajar más individualizada. Esta disminución de la interacción colaborativa puede obstaculizar el desarrollo de vínculos sólidos y auténticos entre los compañeros de trabajo, afectando la dinámica de equipo y la construcción de confianza mutua. El aislamiento derivado de esta situación hace que los individuos dependan más de sí mismos y de su capacidad de autogestión, lo que puede ser tanto una oportunidad de autonomía como una fuente de soledad profesional.

Por tanto, el teletrabajo no solo afecta la comunicación como herramienta práctica, sino que también influye en la subjetividad del trabajador, moldeando su percepción de sí mismo y su relación con el entorno profesional. La disminución de interacciones sociales y la necesidad de autogestión refuerzan una subjetividad marcada por la autodisciplina, la autonomía forzada y la responsabilidad individualizada. Esta dinámica puede ser liberadora para algunos, pero puede generar sentimientos de aislamiento y despersonalización en otros, limitando las oportunidades de colaboración y el desarrollo de una identidad laboral colectiva.

En lo concerniente a la subcategoría Estrategias de Adaptación, la mayoría de los entrevistados coinciden en la necesidad de reorganizar sus espacios domésticos para poder teletrabajar de manera eficiente. Por ejemplo, uno de los entrevistados (E5) afirma: "Tuve que adaptar en mi casa un lugar físico para poder trabajar de manera más tranquila, sin interrumpir las actividades que se realizan diariamente en mi casa". Este testimonio refleja una dinámica que puede analizarse a través del concepto de biopolítica de Michel Foucault y su análisis sobre cómo los espacios son utilizados como mecanismos de poder y control. Foucault sostiene que tanto los espacios físicos como los sociales son configurados para disciplinar y regular la conducta de los individuos. La necesidad de establecer un espacio específico dentro del hogar para trabajar representa una extensión de la disciplina laboral desde el entorno tradicional de la oficina hacia el ámbito privado. En este proceso, el hogar se convierte en un espacio híbrido donde convergen la vida personal y las exigencias laborales. Esta transformación exige a los individuos una autorregulación constante, gestionando límites físicos y simbólicos entre el trabajo y la vida personal. La creación de un área de trabajo separada dentro del hogar no solo responde a una necesidad funcional, sino

que también evidencia cómo los individuos internalizan las expectativas de productividad y eficiencia impuestas por las estructuras laborales modernas.

Foucault argumenta que el poder no se ejerce únicamente a través de imposiciones externas, sino también mediante la normalización de ciertas prácticas y comportamientos. En este caso, la acción de delimitar un espacio para el teletrabajo dentro del hogar es una manifestación de cómo el poder opera de manera sutil, haciendo que los individuos acepten y gestionen por sí mismas estas divisiones. Así, el acto de separar esencialmente el “trabajo” de la “vida personal” en un mismo espacio doméstico se convierte en una práctica de autodisciplina y control, donde los individuos son responsables de mantener estos límites, en lugar de cuestionar las estructuras sociales y laborales que los exigen.

Este proceso también revela una forma de subjetivación, en la cual el individuo se transforma en un sujeto productivo a través de prácticas cotidianas de reorganización espacial y temporal. La necesidad de crear límites claros entre el trabajo y las actividades domésticas refleja cómo las dinámicas de control se infiltran en los aspectos más íntimos de la vida cotidiana.

En cuanto a la tercera categoría, Flexibilidad y gestión del trabajo, las opiniones de los entrevistados giran en torno al Equilibrio entre la vida laboral y personal (subcategoría 1), la Flexibilidad (subcategoría 2) y la Individualidad (subcategoría 3).

Los entrevistados expresan diversas experiencias y desafíos relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal. Una de las percepciones recurrentes es que el teletrabajo permite una mayor autonomía para organizar el tiempo y atender múltiples roles simultáneamente, como el de madre, responsable del hogar y profesional. La capacidad de gestionar estos roles de manera flexible refleja un proceso activo de adaptación y transformación personal, donde los individuos desarrollan estrategias para cumplir con las demandas tanto del trabajo como del ámbito doméstico.

Este equilibrio, sin embargo, no está exento de tensiones. Algunos entrevistados destacan que, aunque disponen de un espacio dedicado para trabajar dentro del hogar, los límites entre los tiempos laborales y personales tienden a difuminarse. La fusión de espacios —como llevar el ordenador de trabajo a diferentes áreas de la casa— genera una sensación de estar

siempre disponible y conectado. La constante accesibilidad a través de tecnologías digitales como correos electrónicos, aplicaciones de mensajería y plataformas de videoconferencia refuerza esta disponibilidad ininterrumpida, lo que dificulta desconectarse por completo del trabajo.

Esta superposición de tiempos y espacios refleja una transformación en las dinámicas de poder y control. Las expectativas de productividad y de disponibilidad permanente no solo se imponen desde el exterior, sino que son internalizadas por los individuos, quienes asumen la responsabilidad de gestionar estos límites. La flexibilidad del teletrabajo, que en principio parece ofrecer mayor libertad, a menudo se convierte en una carga adicional al requerir una autorregulación constante para mantener separados los ámbitos laboral y personal.

Los entrevistados también mencionan que esta flexibilidad es desigual, ya que no siempre es posible establecer límites claros. La necesidad de responder a demandas laborales en cualquier momento genera una "mezcla de tiempos y espacios" que contribuye a una experiencia de agotamiento y estrés. La virtualidad facilita esta superposición al permitir que el trabajo invada los espacios íntimos del hogar a través de dispositivos conectados permanentemente a plataformas laborales.

Este fenómeno puede entenderse como una extensión de las dinámicas de biopoder y gubernamentalidad contemporánea, donde el control no se ejerce exclusivamente desde estructuras externas, sino que se manifiesta a través de prácticas internas de autorregulación y adaptación. Las personas ajustan sus rutinas y espacios físicos para cumplir con las expectativas laborales, integrando prácticas disciplinarias en su vida cotidiana. Esta gestión constante de límites y tiempos convierte el hogar en un espacio híbrido donde se solapan la esfera privada y la profesional.

En la subcategoría de Flexibilidad, los entrevistados exponen una percepción recurrente de una "falsa flexibilidad" asociada al teletrabajo. Aunque este modelo laboral promete una mayor autonomía para gestionar el tiempo y las tareas, en la práctica, esta flexibilidad resulta ser unilateral y desequilibrada. Los trabajadores señalan que deben ajustar su vida personal para cumplir con las expectativas laborales, mientras que la reciprocidad por parte del empleador rara vez se materializa.

Este fenómeno refleja una reformulación de las dinámicas de control y poder. La flexibilidad, que aparente ser una ventaja, opera más como un mecanismo de autogestión y autodisciplina que los trabajadores internalizan. La obligación de estar disponible y adaptarse a las demandas del trabajo se convierte en una carga adicional, erosionando la autonomía prometida por el teletrabajo. Lejos de eliminar el control, este modelo laboral lo transforma y lo desplaza al ámbito privado, haciendo que los trabajadores sean responsables de organizar su tiempo y espacio para cumplir con sus funciones, sin que la organización flexibilice sus propias exigencias.

La falta de reciprocidad en esta relación de flexibilidad revela una dinámica de poder asimétrica. Mientras que los empleados deben demostrar adaptabilidad constante, el sistema laboral impone límites estrictos en cuanto a la posibilidad de ajustar las demandas laborales a las necesidades personales. Los trabajadores sienten que están sujetos a una expectativa permanente de disponibilidad, lo que genera una sensación de agotamiento y estrés debido a la incapacidad de desconectarse completamente del trabajo.

Además, esta “falsa flexibilidad” no solo afecta el bienestar emocional de los trabajadores, sino que también altera su percepción de autonomía. La promesa de libertad y control sobre el tiempo personal se ve desmentida por las demandas implícitas de productividad y disponibilidad constante. La tecnología digital amplifica esta situación al facilitar una comunicación continua y una vigilancia indirecta, lo que convierte al trabajador en un sujeto disciplinado que debe autorregularse para cumplir con sus tareas en cualquier momento y lugar.

En este contexto, el teletrabajo se configura como un dispositivo que extiende el poder organizacional más allá de los límites tradicionales de la oficina. La flexibilidad se convierte en una herramienta para que el sistema laboral penetre en la vida privada, difuminando los límites entre lo personal y lo profesional. La autonomía del trabajador queda restringida por las expectativas de desempeño, generando una percepción de inequidad y una tensión constante entre las demandas del trabajo y las necesidades individuales.

En la subcategoría de Individualidad, los entrevistados expresan una marcada sensación de despersonalización derivada del teletrabajo. La percepción de ser "un número" o "un engranaje más" en la estructura organizativa refleja cómo los mecanismos del capitalismo

moderno tienden a desindividualizar a los trabajadores, reduciéndolos a meros recursos dentro de un sistema productivo. Esta despersonalización se manifiesta cuando las empresas priorizan la eficiencia y el rendimiento por encima del reconocimiento de la identidad y las necesidades individuales de los trabajadores.

Este fenómeno puede entenderse a través de los conceptos de biopoder y gubernamentalidad propuestos por Michel Foucault, que describen cómo las estructuras de poder gestionan y regulan a los individuos. En el teletrabajo, estas dinámicas de control se intensifican mediante tecnologías y prácticas organizativas que transforman a los trabajadores en piezas intercambiables de un engranaje productivo. La instrumentalización del individuo como "capital humano" sugiere una pérdida del valor intrínseco de la persona, reemplazada por su utilidad dentro del sistema económico.

Sin embargo, esta percepción de despersonalización no implica una aceptación pasiva por parte de los trabajadores. La afirmación del "yo" y la resistencia a ser reducidas a simples números evidencian una capacidad de reflexionar y cuestionar estas dinámicas de poder. Los trabajadores continúan reconociéndose como individuos con identidad propia, incluso cuando el sistema organizativo intenta homogeneizarlos. Esta tensión constante entre la individualidad y los mecanismos de control revela el proceso de subjetivación, en el cual los sujetos se construyen y reconstruyen a sí mismos en relación con las fuerzas externas que buscan disciplinarlos.

El teletrabajo, al difuminar los límites entre lo personal y lo laboral, intensifica esta tensión. Los trabajadores deben equilibrar la exigencia de eficiencia y disponibilidad con su necesidad de preservar una identidad personal. La falta de interacción directa con colegas y la mediación tecnológica de las comunicaciones refuerzan esta sensación de anonimato y despersonalización. La gestión del trabajo desde el hogar, además, transforma los espacios íntimos en extensiones del ámbito laboral, diluyendo aún más la separación entre el individuo y el sistema productivo.

En la categoría Productividad y Motivación, específicamente en la subcategoría Productividad y Eficiencia, los entrevistados coinciden en que el teletrabajo modifica significativamente sus niveles de productividad y percepción del trabajo. Una de las ideas recurrentes es que la productividad disminuye ligeramente debido a una reducción del estrés

asociado con la vigilancia constante que se experimenta en una oficina tradicional. Esta disminución del control externo directo permite a los trabajadores sentir mayor relajación y comodidad en su entorno doméstico laboral, haciendo que la tarea sea más llevadera y menos opresiva.

Sin embargo, esta aparente relajación no implica una total libertad de control. Aunque la supervisión física desaparece, se establece una forma de autodisciplina en la que los trabajadores internalizan las expectativas de rendimiento. Este fenómeno refleja lo que Michel Foucault conceptualizó como el poder disciplinario y la vigilancia panóptica: en lugar de estar sujetos a una vigilancia constante por parte de un supervisor, los individuos aprenden a autorregularse y cumplir con sus tareas mediante una vigilancia autoimpuesta. El control se desplaza del entorno externo a una disciplina interna, donde el trabajador siente la obligación de mantenerse disponible y eficiente, incluso sin una presencia física que lo supervise.

El teletrabajo introduce una forma de "teledisponibilidad" en la que el trabajador permanece accesible a través de medios digitales, como correos electrónicos, aplicaciones de mensajería y videollamadas. Esta disponibilidad constante puede generar una carga adicional de responsabilidad y difuminar los límites entre el tiempo laboral y personal. Aunque el teletrabajo ofrece una mayor flexibilidad aparente, esta misma flexibilidad puede implicar una exigencia implícita de estar siempre dispuesto a responder a las demandas laborales. Así, el control se ejerce de manera indirecta, ya que la necesidad de estar permanentemente conectado lleva a una autovigilancia y una presión interna para cumplir con los objetivos productivos.

Los trabajadores perciben esta transformación del control como una mezcla ambigua de autonomía y responsabilidad. Por un lado, disfrutan de una reducción en el estrés asociado con la supervisión directa y pueden organizar su tiempo de manera más autónoma. Por otro lado, esta mayor autonomía viene acompañada de una responsabilidad personal de garantizar su productividad y eficiencia, lo que puede generar una presión continua para mantenerse al día con las expectativas laborales. Esta dualidad puede derivar en una sensación de agotamiento y estrés, especialmente cuando los límites entre el trabajo y la vida personal se vuelven difusos.

En la categoría Productividad y Motivación, específicamente en la subcategoría de Productividad y Eficiencia, los entrevistados perciben un nivel de disminución de la productividad en el contexto del teletrabajo. Esta percepción se relaciona con una reducción del estrés derivada de la ausencia de vigilancia directa constante, que en un entorno de oficina tradicional es ejercido por supervisores. La falta de esta supervisión física permite una sensación de mayor relajación y hace que el trabajo se perciba como más ameno y menos opresivo. Sin embargo, esta aparente libertad no implica una eliminación del control laboral, sino una transformación hacia formas más sutiles y sofisticadas de vigilancia y disciplina.

Desde una perspectiva foucaultiana, el teletrabajo reemplaza la vigilancia directa con una autodisciplina interna. La supervisión visible y constante se sustituye por una expectativa de “teledisponibilidad”, donde los trabajadores deben estar siempre accesibles a través de dispositivos digitales. Esta necesidad de disponibilidad continua obliga a los individuos a regular y monitorear su propio desempeño, adaptando sus acciones a las demandas del trabajo sin una imposición externa explícita.

Este fenómeno, analizado por Lenguita, Duhalde y Villanueva, muestra cómo el teletrabajo no elimina las dinámicas de control laboral, sino que las reorganiza. La autonomía percibida por los trabajadores es una fachada bajo la cual se despliega una exigencia de autogestión y cumplimiento de objetivos. El control externo se transforma en una responsabilidad interna, donde el trabajador internaliza las expectativas de productividad y eficiencia, convirtiéndose en su propio supervisor. La necesidad de demostrar eficacia y disponibilidad perpetúa una dinámica de autocontrol constante, difuminando los límites entre la vida laboral y personal.

La falta de supervisión directa reduce el estrés inmediato, pero introduce una nueva presión derivada de la autogestión y la autoevaluación. Esta forma de control se adapta a las nuevas tecnologías y los entornos virtuales, extendiendo el poder organizacional al ámbito doméstico. El trabajador, aunque aparentemente liberado de la vigilancia física, se encuentra sujeto a una forma de disciplina que exige un equilibrio constante entre autonomía y responsabilidad.

En este contexto, la productividad se mantiene como un objetivo central, pero se logra a través de mecanismos de autodisciplina y gestión del tiempo. La transformación de las dinámicas de control en el teletrabajo refleja una evolución del poder moderno, que ya no se

basa únicamente en estructuras visibles de control, sino en la internalización de normas y expectativas. Los individuos se ven obligados a gestionar su propio rendimiento de acuerdo con las demandas laborales, perpetuando una disciplina autoimpuesta que refuerza el control organizativo de manera más sutil y efectiva.

En la subcategoría Motivación, los participantes del estudio coincidieron en que su impulso para desempeñar sus tareas proviene principalmente de motivaciones personales y no de incentivos generados por la empresa. Esta dinámica refleja una marcada autonomía individual, donde cada trabajador gestiona sus propias metas y su compromiso con el trabajo de manera independiente.

Desde una perspectiva foucaultiana, esta situación se puede entender a través de los conceptos de poder, subjetividad y autogobierno. En los entornos laborales modernos, el poder no se ejerce de manera estrictamente visible o coercitiva; más bien, opera mediante la internalización de normas y expectativas. Los trabajadores asumen la responsabilidad de su desempeño y bienestar, gestionando sus propias emociones, motivaciones y esfuerzos para cumplir con sus roles laborales. La motivación personal deja de depender de estímulos externos organizados por la empresa y se convierte en un proceso de autogestión continua.

Además, este fenómeno está relacionado con la idea de biopolítica, donde el poder organiza y regula la vida de los individuos a través de sistemas que alinean los objetivos personales con las metas organizativas. Los trabajadores tienden a vincular su éxito personal —como cumplir con objetivos, alcanzar reconocimiento profesional o gestionar su tiempo con eficacia— con el rendimiento y las expectativas de la empresa. De este modo, la autogestión del compromiso se convierte en una práctica necesaria tanto para el trabajador como para la organización.

No obstante, esta autonomía percibida presenta ciertas tensiones. La falta de estrategias empresariales para fomentar la motivación y fortalecer el sentido de pertenencia genera una sensación de desconexión y aislamiento. La ausencia de supervisión directa y la falta de interacción física con los compañeros y superiores pueden debilitar los vínculos con la organización. Esto lleva a que los trabajadores sientan que su presencia y sus aportes no siempre son reconocidos, afectando su percepción de valor profesional y su nivel de compromiso con la empresa.

Este escenario ilustra una paradoja del poder moderno: aunque el teletrabajo permite una mayor autonomía y flexibilidad, también puede generar un sentimiento de aislamiento y desvinculación. La aparente libertad de trabajar desde casa hace que los individuos internalicen la necesidad de ser productivos y eficientes sin una supervisión constante. Sin embargo, sin un apoyo estructural y estrategias claras de motivación por parte de la empresa, esta responsabilidad personal puede derivar en una carga emocional y psicológica significativa. Esta dinámica refleja cómo los sistemas de poder actuales promueven simultáneamente la autonomía personal y el aislamiento, transformando profundamente las formas de motivación y compromiso en el entorno laboral contemporáneo.

CONCLUSIONES

A partir del análisis de los resultados obtenidos en esta investigación sobre el impacto del teletrabajo en la subjetividad e individualidad, se identifican cuatro categorías centrales: Autopercepción , Relaciones Interpersonales , Flexibilidad y Gestión del Trabajo , y Productividad y Motivación . Estas conclusiones están alineadas con los objetivos planteados y las reflexiones teóricas derivadas del enfoque foucaultiano y otros autores relevantes. Los hallazgos evidencian cómo el teletrabajo impacta profundamente la subjetividad e individualidad de los trabajadores al transformar su percepción personal, sus relaciones sociales, su manejo del tiempo y su motivación. Esta modalidad introduce una nueva dinámica de poder y control, en la que los individuos son responsables de autogestionarse y equilibrar las demandas profesionales y personales. El teletrabajo no solo redefine el espacio laboral, sino que también exige una adaptación constante que moldea las identidades y prácticas cotidianas.

La transformación de los límites entre lo laboral y lo personal crea una subjetividad caracterizada por la autonomía, la autodisciplina y, en algunos casos, el aislamiento. Los trabajadores deben negociar constantemente su identidad y sus roles, enfrentarse a desafíos para mantener su bienestar y su sentido de pertenencia en un entorno de trabajo virtual. La capacidad para adaptarse, reflexionar y establecer límites efectivos se convierte en una competencia esencial para navegar en este contexto de creciente flexibilidad y control indirecto.

En relación con el primer objetivo de explorar cómo el entorno virtual del teletrabajo afecta la forma en que los trabajadores se perciben a sí mismos, los resultados revelan que el teletrabajo permite a los individuos desarrollar nuevas competencias y estrategias de adaptación. La falta de supervisión constante fomenta una mayor autonomía, lo que lleva a los trabajadores a reconfigurar su identidad profesional ya asumir un papel más activo en su autogestión.

Desde una perspectiva foucaultiana, este proceso puede ser entendido como una manifestación de las "tecnologías del yo", donde los individuos se transforman y ajustan su comportamiento para cumplir con las demandas del entorno laboral. La autopercepción en el teletrabajo se caracteriza por una constante adaptación reflexiva y estratégica, donde los trabajadores equilibran las expectativas laborales con sus necesidades personales. Sin embargo, esta reconfiguración también puede generar tensiones entre la identidad profesional y la vida personal, evidenciando los desafíos propios de esta modalidad de trabajo.

En cuanto al segundo objetivo de analizar cómo los trabajadores perciben su identidad profesional mientras trabajan desde casa, se observa que el teletrabajo afecta significativamente las dinámicas de comunicación y colaboración. La mediación tecnológica y la falta de interacción cara a cara conducen a una disminución en la frecuencia y calidad de las relaciones laborales. Esta fragmentación de las interacciones fomenta una mayor individualización y sensación de aislamiento.

Estas dinámicas reflejan cómo el poder y la tecnología reorganizan las relaciones humanas, promoviendo la autodisciplina y el autocontrol. Los trabajadores deben implementar estrategias para gestionar sus interacciones y establecer límites físicos dentro del hogar para separar el espacio personal del laboral. Este fenómeno evidencia cómo los mecanismos de control, habituales presentes en la oficina, se extienden al ámbito privado, creando una subjetividad moldeada por la autogestión y la necesidad de equilibrar múltiples demandas.

Respecto al tercer objetivo de examinar cómo la flexibilidad en los horarios y tareas influye en la individualidad de los trabajadores, el teletrabajo presenta una paradoja. Aunque ofrece una aparente mayor autonomía para gestionar el tiempo y equilibrar la vida laboral y personal, esta flexibilidad suele ser unilateral y condicionada por las demandas del

empleador. Los trabajadores asumen la responsabilidad de estar disponibles y adaptarse a las expectativas laborales, lo que puede derivar en una constante sensación de teledisponibilidad.

Este fenómeno puede interpretarse a través del concepto de biopoder de Michel Foucault, donde el control se ejerce de manera sutil y constante mediante la internalización de normas. La flexibilidad en el teletrabajo requiere que los individuos gestionen y equilibren múltiples roles —profesional, familiar y personal—, configurando una subjetividad caracterizada por el autogobierno y la autogestión constante. Esta dinámica pone de manifiesto cómo las estructuras de poder modernas extienden su influencia a los aspectos más íntimos de la vida cotidiana.

En relación con el cuarto objetivo de identificar las estrategias que los trabajadores emplean para adaptarse al teletrabajo, los resultados muestran que la productividad tiende a disminuir con la reducción del control directo y la supervisión constante. Esta menor vigilancia facilita una experiencia de trabajo más relajada, pero no elimina el control laboral; en cambio, lo desplaza hacia formas de autodisciplina y autovigilancia.

La motivación en el teletrabajo surge principalmente de impulsos personales y no de incentivos proporcionados por la empresa. Los trabajadores internalizan la responsabilidad de su desempeño y bienestar, reflejando las dinámicas de poder y autogestión descritas por Foucault. Esta autonomía percibida puede, sin embargo, generar una sensación de desconexión y falta de reconocimiento organizacional. La motivación se convierte en una cuestión individual, donde el compromiso con el trabajo se sostiene mediante el deseo de autovaloración profesional y el cumplimiento de metas personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Novoa, Omar, Castro Castro, José y Von Geldern Martel, Paulina (2022). Teletrabajo en Chile: reflexiones y desafíos. Publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Barros Suárez, A. S. (2016). Teletrabajo: realidad y bienestar. *Desbordes - Revista de Investigaciones de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades - UNAD*, 7, 17-32.
- Bustos Ordonez, Diana. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica *Rev.estud.soc.* [online]. 2012, N° 44
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2012000300017&lng=en&nrm=iso
- Cámara de Comercio de Santiago (2022) Personas en Teletrabajo disminuyen a su mínimo desde el comienzo de la pandemia. Informe de coyuntura. <https://www.ccs.cl/2022/12/27/personas-en-teletrabajo-disminuyen-a-su-minimo-desde-el-comienzo-de-la-pandemia/#:~:text=27%2F12%2F2022-.Personas%20en%20Teletrabajo%20disminuyen%20a%20su%20m%C3%ADnimo%20desde%20el%20comienzo,quienes%20trabajan%20en%20modalidad%20mixta>
- Cifuentes Leiton Milec, D. (2020). Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores. *Desarrollo Gerencial*, 12(2), 1-25.
<https://doi.org/10.17081/dege.12.2.3913>
- Corominas, Joan. 2006. Breve diccionario etimológico de la lengua castellana. Madrid: Ed. Gredos.
- Cravero, V. (2011). Teletrabajo, subjetividad y lazo social. En *Telework Argentina*.
Teletrabajo para el desarrollo sustentable (pp. 29-37).
https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/325463639_TELEWORK_ARGENTINA_Teletrabajo_para_el_desarrollo_sustentable/links/5b0f4f3aa6fdcc80995bc205/TELEWORK-ARGENTINA-Teletrabajo-para-el-desarrollo-sustentable.pdf

- Delgado Sáez, K. F., y Mayorga Muñoz, C. J. (2021). Condiciones de teletrabajo, relaciones familiares y bienestar subjetivo: Experiencias de mujeres en la región de la Araucanía, Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(47), 107-134.
- Elias, Norbert. 2000. La sociedad de los individuos. Ediciones Península
- Foucault, Michel. 1987. Historia de la sexualidad I. La voluntad de saber. Madrid: Siglo XXI.
- Foucault, Michel. 1994. Hermenéutica del sujeto. Madrid: La Piqueta.
- Foucault, Michel. 2005. Historia de la sexualidad III. La inquietud del sí. Madrid: Siglo XXI.
- Foucault, Michel. 1976. Del poder de soberanía al poder sobre la vida
https://archivo.argentina.indymedia.org/uploads/2012/11/del_poder_de_soberania_al_poder_sobre_la_vida.pdf
- Garay, Ana Isabel. 2001. Poder y subjetividad. Un discurso vivo. Disertación doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- García, M. V. (2023). Felicidad y productividad como dispositivo de gobierno en el teletrabajo en tiempos de pandemia. *Revista Republicana*, 2023(35), 151-170.
<https://doi.org/10.21017/rev.repub.2023.v35.a153>
- Gergen, Kenneth. 2006. El yo saturado. Dilemas de la identidad en el mundo contemporáneo. Barcelona: Ed. Paidós Surcos 19
- Gil, Eva Patricia. 2004. Ultraindividualismo y simulacro en el nuevo orden mundial: reflexiones sobre la sujeción y la subjetividad. Disertación doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
<https://www.tesisenred.net/handle/10803/5281#page=6>
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, María del Pilar, 2010. Metodología de la investigación. Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- INE (2022). Boletín complementario N°9. Remuneraciones y costo de la mano de obra. Instituto Nacional de Estadísticas.

[https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/espa%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-cmo/bolet%C3%ADn-covid-19-\(septiembre-a-diciembre-2021\).pdf?sfvrsn=a9b3ae37_4](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/espa%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-cmo/bolet%C3%ADn-covid-19-(septiembre-a-diciembre-2021).pdf?sfvrsn=a9b3ae37_4)

Leiton, D. M. C. (2019). Teletrabajo como modelo de política top-down: creación de subjetividades y dinámicas de institucionalización. En *El presente del futuro del trabajo II* (pp. 739-748).

https://www.researchgate.net/publication/338187254_Teletrabajo_como_modelo_de_politica_top-down_creacion_de_subjetividades_y_dinamicas_de_institucionalizacion

Lenguita, P., Duhalde, S., y Villanueva, M. M. (2005). Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. *Aset. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*, 1-23.

<https://aset.org.ar/congresos-antiores/7/pdf/12016.pdf>

Ley 21220, 2020 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia

Ministerio del trabajo y previsión social. 26 de marzo de 2020.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Mansilla Galdeano, D. (2020). Nuevas subjetividades plusmodernas: cambios en la gestión del trabajo en teletrabajadores/as durante la cuarentena. *Acta Académica*, 1-19.

<https://www.aacademica.org/ix.congreso.de.administracion.del.centro.de.la.rep.v.congreso.d.e.cs.econmicas/54.pdf>

Miano, A. (2004). El teletrabajo en Argentina: su sentido ideológico frente a la práctica laboral precarizante. *Acta Académica*, 1-20.

<https://www.aacademica.org/maria.amalia.miano/32.pdf>

Mozo Gálvez, A. M. (2014). Teletrabajo y Producción de Subjetividad: una encrucijada de resistencias Telework and Subjectivity: an intersection of resistences. *Polis e Psique*, 4(1), 189-216.

OIT. (2021). *Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2016) Foro de diálogo mundial, 24 al 26 de octubre 2016

<https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/foro-de-dialogo-mundial-sobre-las-dificultades-y-oportunidades-del>

Ordoñez Bustos, D. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales*, 44, 181-196.

<https://doi.org/10.7440/res44.2012.17>

Pinto, A., y Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. *Escuela de Psicología*, 2, 1-10. https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf

Unidad de Estudios Laborales, Subsecretaría del Trabajo (2023). Informe de resultados análisis del teletrabajo y trabajo a distancia. <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2023/08/Informe-N%C2%B0-2-Genero-y-Mercado-Laboral-Julio-2023.pdf>

Universidad Alberto Hurtado y OTIC del Comercio (2022). Estudio diagnóstico del Teletrabajo en los Sectores del Comercio y Servicios. <https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2022/04/Edicioin-completa-Otic-Comercio-Digital-29-03-2022.pdf>.

Wehle, B. I., y Baudry, G. (2022). El teletrabajo en las subjetividades laborales de jóvenes del conurbano bonaerense. *Memoria Académica. Actas publicadas. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La Plata*, 1-13.
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.16507/ev.16507.pdf