



## TESIS O PROYECTO DE CREACIÓN

APROBADO COMO REQUISITO PARCIAL DEL  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE HONOR

COMITÉ DE TESIS O  
PROYECTO DE CREACIÓN

NOMBRE

Mentor

César J. Pérez Lizasuaim, Ph.D.

Director de Estudios

Melody M. Fonseca Santos, Ph.D.

Lector

Miriam Muñiz Varela, Ph.D.

Lector

Iyari Ríos González, Ph.D.

Lector

\_\_\_\_\_

Visto Bueno

Dra. Elaine Alfonso Cabiya

Director PREH o su Representante

**19 de mayo de 2022**

Fecha

Programa de Estudios de Honor (PREH)  
Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Río Piedras



**PRECARIZACIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES VORACES  
A TRAVÉS DEL TRABAJO EN LÍNEA**

Estudiante:  
Noemí Rivera Acevedo

Supervisor:  
Dr. César J. Pérez Lizasuain

Lectores:  
Dra. Miriam Muñiz Varela  
Dr. Iyari Ríos González

19 de mayo de 2022

## TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción .....	5
2. Revisión de literatura .....	7
2.1 Teletrabajo.....	7
2.2 El trabajo durante la pandemia del COVID-19.....	7
2.3 Televigilancia.....	9
2.4 Precarización del trabajo.....	11
2.5 Tiempo de ocio.....	12
2.6 Equilibrio entre el trabajo y la vida privada.....	13
3. Marco teórico.....	15
3.1 Las instituciones voraces.....	16
3.2 La universidad voraz y neoliberal en el siglo XXI.....	17
3.2.1 La universidad neoliberal .....	19
3.3 La energía libidinal como “trabajo vivo” en la era digital.....	21
4. Justificación .....	23
5. Método .....	24
5.1 Diseño.....	24
5.2 Muestra.....	26
6. Análisis temático de los resultados.....	27
6.1 Entre el trabajo vivo y el trabajo muerto: la experiencia del teletrabajo en la Universidad de Puerto Rico.....	27
6.1.1 Experiencias .....	27
6.1.2 Dificultades .....	30
6.1.3 Equilibrio entre la vida y el trabajo.....	32
6.1.4 El sujeto de la reinención .....	35
6.2 La institución voraz y neoliberal: precarización laboral, identidad y vocación de los docentes sin plaza .....	39
6.2.1 Identidad, identificación y vocación por el trabajo.....	39
6.2.2 La inseguridad laboral.....	45
6.2.3 Estrategias ante la precarización .....	49
6.2.4 Soluciones .....	53
6.3 Instituciones voraces y teletrabajo.....	55
7. Conclusión .....	59

8. Referencias..... 61



## Resumen

La evolución tecnológica ha transformado las relaciones y conductas laborales, provocando un aumento en el compromiso y en el tiempo dedicado al trabajo por los empleados. Este fenómeno, sin embargo, no ha sido estudiado en profundidad en el contexto de las instituciones voraces, que intrínsecamente exigen un colosal compromiso. Además, tampoco se ha estudiado en qué modo la transición al trabajo en línea provocada por el COVID-19 ha afectado a diversas instituciones. Sin duda, el trabajo en línea ha sido la forma de trabajar más eficiente para evitar el contagio del virus, pero también se ha distinguido por la intensificación de la carga laboral, sumado a un aumento de la presión laboral (Hodder, 2020) a la perenne conectividad. Asimismo, es una exacerbación de las tendencias de esta modalidad de trabajo que existían previo a la pandemia (Hodder, 2020). Aunque el trabajo en línea le otorga mayor control al sujeto sobre su horario, no significa mayor tiempo libre (Boiarintseva, Kelliher & Richardson, 2018; Moore, Akhtar & Upchurch, 2018). Con este fin, el presente trabajo discute diversos temas relacionados a este problema, entre ellos la precarización laboral, el trabajo digital, las instituciones voraces, la universidad neoliberal y el tiempo de ocio.

## 1. Introducción

El 12 de marzo de 2020 la gobernadora Wanda Vázquez decretó un cierre gubernamental y privado para combatir la propagación del virus COVID-19, catalogado por la Organización Mundial de la Salud (2020), como una pandemia global. El COVID-19 provocó una crisis salubrista a nivel mundial, así como una reestructuración de todos los aspectos de la vida (Torres Abreu et al., 2020). Las instituciones educativas también se tuvieron que adaptar a esta nueva realidad. En Puerto Rico, los sistemas universitarios tanto públicos como privados realizaron una transición a la educación a distancia (Torres Abreu et al., 2020). La Universidad de Puerto Rico comenzó sus clases en línea el 24 de marzo de 2020 (NotiCentro, 2020). A pesar de que esta modalidad buscaba el bienestar de la comunidad universitaria, durante los últimos años se han observado diversos efectos negativos, tales como el acceso inestable al internet, el atropellado proceso de adaptación al cambio pedagógico y el deterioro de la salud mental (Torres Abreu et al., 2020).

Esta realidad afectó a todos, si bien de formas diferentes. Lo que para los estudiantes fue una transición educativa a una modalidad digital, con sus múltiples retos, fue para el personal docente y no docente una transición al trabajo en línea. Sin duda, el trabajo en línea durante la pandemia del COVID-19 se ha caracterizado por ser la forma de trabajo más eficiente para evitar el contagio del virus. Empero, se ha distinguido por la intensificación de la carga laboral, sumado a un aumento de la presión laboral a la perpetua conectividad y disponibilidad (Hodder, 2020), incluso en el tiempo designado al ocio o a la vida privada (Serrano-Puche, 2014). Asimismo, es una exacerbación de las tendencias de esta modalidad de trabajo previo a la pandemia (Hodder, 2020). Aunque el trabajo en línea le otorga mayor control al sujeto sobre su horario, no necesariamente se traduce en la generación de mayor tiempo libre (Chung & van derLippe, 2018;

Boiarintseva, Kelliher & Richardson, 2018; Moore, Akhtar & Upchurch, 2018). Además, según la Organización Mundial del Trabajo (2019) los cambios en las conductas laborales provocados por el teletrabajo podrían conducir a una pronunciada precarización.

A consecuencia de esta situación, diversos países han propuesto legislación para proteger el derecho a la desconexión digital de los empleados. Francia, por ejemplo, legisló una ley que reconoce el “derecho a la desconexión digital”, la cual protege el derecho laboral a no contestar ningún mensaje enviado por un jefe a un trabajador o una trabajadora durante lo que sería su tiempo de ocio (Navarrate, 2017). España estableció este derecho poco después, sin embargo, muchas personas aun consideran que la ley es insuficiente (Martín Pardo de Vera, 2020). En Puerto Rico se radicó un proyecto de ley, en el 2018 por el Representante Denis Márquez Lebrón y en el 2019 por el Senador Juan Dalmau Ramírez que buscaba proteger el derecho de las personas a desconectarse de sus trabajos (Telemundo PR, 2019).

Ante estas circunstancias, y encontrándonos frente a un momento histórico, se desea comprender las repercusiones que ha tenido la transición del trabajo en línea en la vida laboral. Por esta razón, las preguntas de investigación son: “¿Cómo ha afectado el trabajo remoto, durante el cierre provocado por el COVID-19, a los límites entre la vida privada y laboral de los empleados y empleadas docentes sin plaza, de la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras (en adelante UPRRP) desde marzo de 2020 hasta mayo de 2021? ¿Podemos considerar a la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras como una *institución voraz*? ¿Cuál es la relación, si alguna, entre instituciones voraces y el teletrabajo?” Las instituciones voraces son organizaciones que intentan monopolizar el tiempo y la *energía libidinal* de sus miembros (Sullivan, 2013), (se ampliará la definición de este concepto en la sección 3.3). Esta investigación aportará una mayor comprensión

sobre la precarización laboral en el contexto del trabajo en línea durante el COVID- 19, así como del equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

## **2. Revisión de literatura**

### **2.1 Teletrabajo**

Osio Havriluk (2010), define el teletrabajo como el trabajo realizado a través de las tecnologías de telecomunicación y de la informática, distanciado del espacio físico laboral. Existen diversos tipos de teletrabajos, desde empleados de una compañía, que trabajan desde su hogar (Osio Havriluk, 2010), hasta cuentapropistas que subastan su trabajo en plataformas digitales (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2019; Graham et al., 2017).

El teletrabajo desvincula el trabajo de un espacio físico y posibilita su realización a distancia a través de la tecnología (Graham, Hjorth, & Lehdonvirta, 2017). Así, brinda nuevas oportunidades y libertades a los trabajadores y provee un espacio para la realización de trabajos que vayan a la par con los deseos de flexibilidad y libertad actuales (Bernis & Guinsburg, 2019). De esta forma, el teletrabajo, ha provocado nuevas formas de trabajar y una mayor accesibilidad a oportunidades de empleo (Thompson, 2017) reestructurando, a su vez, las relaciones laborales (Bernis & Guinsburg, 2019). Sin embargo, también presenta inmensos riesgos e inestabilidad para sus trabajadores (Graham et al., 2017). Además, posibilita la limitación de los derechos laborales, la protección y la seguridad social (Bernis & Guinsburg, 2019).

### **2.2 El trabajo durante la pandemia del COVID-19**

La pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto en diferentes aspectos de la vida globalmente, entre ellos el ámbito laboral (Hodder, 2020). La pandemia y los cierres gubernamentales implementados por diversos países para evitar el contagio ocasionaron una crisis en el mercado laboral (Koebel & Pohler, 2021). Esto a su vez provocó que el índice de desempleo



aumentara significativamente en distintos países. También resultó en una transición al trabajo en línea realizado desde el hogar. Sin embargo, otro grupo de trabajadores, denominados esenciales, continuaron trabajando presencialmente (Koebel & Pohler, 2021; Collins, Landivar, Ruppner, & Scarborough, 2021).

Según Koebely Pohler (2021), en Canadá el índice del desempleo aumentó significativamente, fenómeno que se reflejó también en Estados Unidos (Collins et al., 2021). La pérdida de trabajo y la disminución de horas trabajadas afectó especialmente a trabajadores que experimentaban precariedad laboral de antemano (Koebel & Pohler, 2021). Por ende, minorías raciales, mujeres y personas empobrecidas fueron afectadas desproporcionadamente, exacerbando las inequidades sociales previas a la pandemia (Özkazanç-Pan, 2020).

Los trabajadores denominados como esenciales, que continuaron trabajando presencialmente, experimentaron una intensificación del trabajo (Hodder, 2020), así como mayor riesgo a ser expuestos al virus COVID-19 (Koebel & Pohler, 2021). Señala (Hodder, 2020) que muchos de los trabajos esenciales, como trabajadores en supermercados o almacenes, experimentaban inseguridad laboral previo a la pandemia. También habían sido sujetos a la creciente vigilancia y control laboral posibilitados por las nuevas tecnologías. Sin embargo, hay que destacar que estas condiciones laborales, previamente existentes, se han visto intensificadas por el COVID-19 (Hodder, 2020).

Por su parte, el trabajo en línea realizado desde el hogar ha traído consigo sus propios desafíos. En primer lugar, la falta de estructura ha facilitado el crecimiento de las presiones laborales. El tiempo de ocio ha disminuido a causa de la presión al presentismo, posibilitada por la tecnología (Hodder, 2020). Por presentismo entendemos una intensificación del trabajo, que provoca que los trabajadores estén disponibles y conectados en todo momento (Hodder, 2020).

Esta disponibilidad se demuestra en la asistencia a video conferencias, pero también en la utilización de sus celulares personales para conectarse a su trabajo. Además, el trabajo en línea inserta el trabajo en la vida privada. Esta modalidad laboral limita la interacción entre colegas, lo que disminuye la red de apoyo laboral y aumenta los sentimientos de alienación (Hodder, 2020). Además, el trabajo en línea durante la pandemia ha acrecentado las inequidades de género experimentadas en el contexto laboral. A causa del COVID-19 escuelas y cuidados de niños han cerrado (Collins et al., 2021). Por lo tanto, padres y madres que trabajan deben balancear sus responsabilidades laborales y el cuidado de sus hijos. Collins et al. (2021), encontraron que en unidades familiares nucleares y heteronormativas, donde el padre y la madre estaban trabajando a través de la modalidad en línea desde su hogar, las madres aún asumían la mayor parte de la carga en el cuidado de sus hijos. Esto ocasionó que las madres disminuyeran sus horas laborales, lo que a su vez incrementa la diferencia salarial de género y, por ende, las inequidades de género.

### **2.3 Televigilancia**

El monitoreo y la vigilancia han acompañado al ámbito laboral desde sus inicios. Sin embargo, con el desarrollo tecnológico, las formas de vigilancia se han transformado, aumentando en intensidad (Holland, Cooper & Hecker, 2015; Slavíček, 2012). “La vigilancia en el trabajo se refiere al uso de tecnología electrónica para recopilar, almacenar e informar de manera instantánea y continua el comportamiento de los empleados” (West & Bowman, 2016 p.628). Esto es realizado usualmente con el propósito de cuantificar y aumentar la productividad laboral (Moore, Akhtar & Upchurch, 2018; West & Bowman, 2016). Además, el creciente amalgamiento entre la esfera laboral y la vida privada ha aumentado los alcances de la televigilancia, permitiendo a los empleadores supervisar a sus empleados aun cuando estén fuera de los límites físicos de su trabajo (West & Bowman, 2016). Asimismo, la creciente popularidad del trabajo digital ha traído consigo

nuevas modalidades de vigilancia (Holland et al., 2015). Dentro del campo del teletrabajo, la televigilancia aumenta su rigidez utilizando los medios en los que existe para registrar y analizar la productividad de sus trabajadores. A través de softwares, corporaciones y compañías son capaces de reportar con exactitud los minutos productivos y los de descanso de sus empleados. Esta información es accesible para los empleadores, así como para los trabajadores quienes conscientes de cada segundo aumentan su productividad (Roncal Vattuone, 2021). Las compañías que incurren en medidas de televigilancia insisten que esta es beneficiosa para su ganancia y para la seguridad de sus empleados (Lee & Kleiner, 2003). La televigilancia busca aumentar la productividad (Lee & Kleiner, 2003; Moore et al., 20; West & Bowman, 2016), calidad y guiar la retroalimentación (Lee & Kleiner, 2003). Tiene como propósito salvaguardar información confidencial y asegurarse que sus dispositivos no sean utilizados para fomentar conductas dañinas o discriminatorias (Lee & Kleiner, 2003).

Sin embargo, la supervisión electrónica ha tenido consecuencias negativas en la fuerza laboral. Estas medidas, en lugar de fomentar una comunicación abierta, provocan desconfianza entre el personal (Holland et al., 2015). Además, la televigilancia tiene efectos negativos en la salud física y psicológica de los sujetos supervisados. Por ejemplo, se ha encontrado que una supervisión electrónica rigurosa puede causar aumento en el estrés laboral (Moore et al., 2018; Lee & Kleiner, 2003), así como el agravamiento de ansiedad, depresión y problemas de fatiga (Lee & Kleiner, 2003). Según Moore et al. (2018), los dispositivos de rastreo en almacenes han provocado una intensificación y precarización del trabajo entre los empleados. De forma similar, en el contexto del teletrabajo, corporaciones y compañías adquieren softwares monitorean a sus empleados a pesar de la desconexión física. Este tipo de softwares registran los programas a los

que acceden los empleados, el tiempo y los horarios en los que utilizan el equipo y hasta, en algunos casos, observan al empleado por la cámara de su computadora (Roncal Vattuone, 2021).

Debido a la pandemia del COVID-19, muchos sectores laborales realizaron una transición al trabajo en línea. Este aumento en la utilización del teletrabajo también impactó las formas de televigilancia y la frecuencia de su uso. De esta forma, se intensifica la transgresión de la privacidad de trabajadores, introduciéndose los medios de vigilancia laborales en los hogares de los empleados (Roncal Vattuone, 2021). Según Roncal Vattuone (2021), el rigor del capitalismo de vigilancia en tiempos del teletrabajo tendrá un efecto que trascenderá el confinamiento ocasionado por el COVID-19. Además, entiende que esta vigilancia consolida el poder digital.

#### **2.4 Precarización del trabajo**

El trabajo precario es resultado de la desindustrialización y desproletarización del siglo XX (Antunes, 2005). El mismo engloba las formas de trabajo flexible, parcial o inseguras, desde sus modalidades tanto legales como las ilegales (Gill & Pratt, 2008). Los trabajos precarios usualmente son trabajos intermitentes, donde se experimenta preocupación sobre cómo obtener el próximo trabajo y cómo evolucionar profesionalmente. Gil y Pratt (2008) sostienen que esta modalidad de trabajo extiende considerablemente la jornada, lo que provoca que el trabajo invada la vida privada y aumente la intensificación del trabajo, mientras el trabajador mantiene la misma remuneración. Este fenómeno ha permeado muchas esferas del mundo laboral. Según Bone (2020), la asimilación de instituciones universitarias a un modelo de negocios ha aumentado la cantidad de empleados que trabajan de forma precaria para disminuir los gastos de la institución. Los trabajadores, en cambio, se adaptan a su realidad pese a que el trabajo precario puede afectar su salud mental o física (Bone, 2020). De acuerdo con Bone (2020), en campos académicos que dependen de la precarización del trabajo, son los trabajadores jóvenes quienes se ven afectados mayormente y

obligados a experimentar años de trabajo precario, muchas veces por contrato. Intentan probar su valor a través de muestras de lealtad y responsabilidad con la esperanza de obtener un puesto permanente. Esto los lleva al trabajo excesivo, lo que afecta su salud mental y física (Bone, 2020). Ylijoki (2010) sostiene que los empleados precarios están siendo examinados constantemente y deben salir airosos para conservar su trabajo o escapar de su precariedad. Adicionalmente, la precarización dada en el contexto neoliberal es diferente a la experimentada previamente por los trabajadores industriales: se trata de una precarización social en la que los patrones de explotación laboral ya no se concentran exclusivamente en los centros o talleres de trabajo (Pérez, 2018).

### **2.5 Tiempo de ocio**

A través de la historia el ocio se ha criminalizado, asociándose con algo no-masculino, y por lo tanto, no valioso (Rodríguez Centeno, 2015). Las leyes y reglamentos catalogaban a personas como vagos para apropiarse de su tiempo, de sus cuerpos y para poder reinventar a los sujetos, de acuerdo con los requisitos del mundo moderno (Rodríguez Centeno, 2015). Así, los denominados vagos no eran considerados “ciudadanos honestos” y por tanto se les privaba de derechos (Rodríguez Centeno, 2015). En Puerto Rico la concepción de vagancia ha sido utilizada como herramienta para criminalizar a las poblaciones que viven en condiciones de pobreza (Rodríguez Centeno, 2012). El ocio, entonces, ha sido algo controversial en la historia.

Sin embargo, el ocio, que existe dentro del tiempo libre, es una necesidad y un derecho (Caride Gómez, 2012; Cuenca Monteagudo, 2012). A través de la historia, una de las luchas obreras más frecuente ha sido por el aumento del tiempo de ocio. En algunos casos, ha sido exitosa, como en la estructuración de la jornada de ocho horas (Commons, 1996). Cuenca (2006, p.14), define el ocio como “una experiencia personal compleja [...], centrada en actuaciones queridas [...],

autotélicas [...] y personales”. El ocio es una experiencia esencialmente subjetiva (Cuenca y Monteagudo, 2012), contemplativa, activa y creativa (Berlangua, 2012, p. 209).

Sin el ocio, el ser humano queda a expensas de un ámbito laboral en perenne crecimiento (Stockhausen, 1998). Empero, la sociedad acelerada actual no crea espacio para el ocio (Caride Gómez, 2012). Según Taneja (2013), el ocio queda desplazado ante estilos de vida enfocados en el trabajo, que se considera como un privilegio, a causa de la realidad económica global. El trabajo acapara la mayor parte del día de una persona, que luego de repartir su tiempo sobrante entre sus obligaciones familiares y personales, escasamente le resta un momento para dedicarlo al ocio. En empleos que exigen trabajar horas extras esto es común. Similarmente, empleos a tiempo parcial, o cuyo sueldo no es sostenible, obligan a los trabajadores a laborar múltiples trabajos, lo que también limita su tiempo para el ocio (Stockhausen, 1998). Serrano Pucho (2014), indica que otro factor en la pérdida del ocio es la conectividad digital permanente y propone un ocio que se realice fuera de la tecnología.

Por el contrario, Cuenca y Monteagudo (2012), argumentan que el ocio ha experimentado una revalorización: se trata del modo en que diversos actores económicos intentan capitalizar, mercantilizar y monetizar diversas actividades relacionadas al ocio. Por esta misma línea Taneja (2013), indica que la valorización y participación en actividades de ocio, mejora el desempeño de los empleados, así como su motivación intrínseca. Por esta razón, Taneja (2013), propone la aleación del ocio y del trabajo con el fin de aumentar la efectividad y el compromiso laboral.

## **2.6 Equilibrio entre el trabajo y la vida privada**

El concepto de equilibrio entre el trabajo y la vida privada alude a “la relación entre el trabajo y los aspectos no laborales de la vida, donde lograr un equilibrio satisfactorio entre el trabajo y la vida se entiende normalmente como restringir un lado (generalmente el trabajo)”

(Boiarintseva, Kelliher, & Richardson, 2018, p. 98) para así dedicar una mayor cantidad de tiempo al otro. El término “vida” ha sido utilizado para designar las responsabilidades de cuidado y crianza de niños, formando entonces sesgos de género y limitando (o devaluando) la importancia de una vida privada para trabajadores que no están encargados de crianza. El término trabajo, también se ha utilizado principalmente para describir el empleo a tiempo completo convencional, por lo que existen limitaciones en la literatura a cerca de otros estilos de labor (Deloitte, 2018; McKinsey, 2016). Según Clark (2000) el trabajo y la familia existen como dominios separados, entre los cuales los seres humanos se transportan para fungir su rol respectivo. Para Clark (2000) los dominios están separados por barreras, ya sean físicas, temporales o psicológicas. A pesar de esto, a veces los dominios experimentan permeabilidad, flexibilidad o fundición. La permeabilidad y la flexibilidad pueden ser normales, especialmente en trabajos o vidas familiares que sean más exigentes. Sin embargo, esta flexibilidad no es siempre una decisión del sujeto, sino que depende de las exigencias de su trabajo y de su realidad socioeconómica. Cuando los dominios se funden, es imposible dividir o separar la vida laboral de aquella familiar.

La evolución tecnológica ha tenido un efecto negativo en el equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Besseyre Des Horts, Dery, & MacCormick, 2012). Los dispositivos portátiles, específicamente, han tenido un gran impacto en este equilibrio, pues han hecho posible acceder al ámbito laboral desde cualquier lugar y a cualquier hora (Villadsen, 2017). Esto provoca que las personas se sientan obligadas a estar siempre conectadas y disponibles para trabajar, aun cuando se supone estén en su tiempo libre (Villadsen, 2017). De esta forma la evolución tecnológica ha provocado la intensificación del ámbito laboral (Hewlett & Buck, 2006).

Para las personas cuyo trabajo es digital o flexible esta experiencia es maximizada. Aun si el trabajo en línea provee para muchos la oportunidad de reestructurar su tiempo y reenfocarse en

actividades de ocio (Thompson, 2018), para otros, se transforma en una carrera por evidenciarle a sus clientes o empleadores que merecen esta flexibilidad. Esto lo hacen a través del aumento del tiempo trabajado y la creación de visibilidad para afirmar su presencia (Boiarintseva et al., 2018). Por esta razón, en algunos casos, el conflicto entre la vida privada y el trabajo puede aumentar cuando se trabaja desde el hogar, especialmente en el caso de mujeres (Chung & van derLippe, 2018). Esto puede ocurrir porque al trabajar en el hogar asumen una mayor cantidad de la carga doméstica (Boiarintseva et al., 2018; Chung & van derLippe, 2018). Asimismo, muchos trabajadores flexibles tienen más de un trabajo, por lo que una disminución de tiempo en uno de ellos no siempre significa un aumento de tiempo para su vida privada (Boiarintseva et al., 2018). Por esta razón, tener control decisivo sobre cuándo trabajar, no significa un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Chung & van derLippe, 2018).

A pesar de su importancia, las políticas para alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida privada suelen depositar esta responsabilidad en el empleado, para así no tener que reestructurar problemas sistemáticos del capitalismo. Esto obvia que poseer la opción no garantiza que un trabajador pueda aprovecharla. Empleados pueden carecer de la estabilidad financiera necesaria para utilizar las opciones (Bloom, 2016; Boiarintseva, et al. 2018) o encontrarse en un ambiente en donde se no se aconseja emplearlas (Toffoletti & Starr, 2016).

### **3. Marco teórico**

Esta investigación se concentra en tres conceptos principales: “instituciones voraces”, “precariedad laboral” y “trabajo vivo”. Este ejercicio investigativo pretende adaptar estos conceptos al trabajo en línea realizado por empleados docentes a tarea parcial de la UPRRP a raíz de la pandemia del COVID-19.



### 3.1 Las instituciones voraces

Lewis Coser (1978) define las instituciones voraces como “grupos y organizaciones que, en contradicción con las tendencias dominantes, demandan la adhesión absoluta de sus miembros y pretenden abarcar toda su personalidad dentro de su círculo” (p. 14). Según Coser (1978), las personas de la sociedad moderna existen en la intersección de diferentes círculos, organizaciones y grupos, como el trabajo, la familia y las afiliaciones religiosas. En esta sociedad, las organizaciones están conscientes de que no pueden gobernar todo el tiempo y toda la “energía libidinal” (Coser, 1978, p.11) del individuo y por ende compiten por éstas, pues este debe repartirlas entre todas sus afiliaciones. Las instituciones voraces “exigen una lealtad exclusiva e incondicional y tratan de reducir la influencia que ejercen los papeles y los estatus competidores sobre aquellos a quienes desean asimilar por completo” (Coser, 1978, p.14). Lo logran por medios simbólicos y dependen de la adhesión voluntaria, la cual motivan (Coser, 1978). Según Puddephatt (2008) los tres medios principales por los que las instituciones voraces retienen a sus miembros, en nuestro caso trabajadores, son el establecimiento de una estructura jerárquica, las sanciones impartidas cuando se escoge otra esfera sobre la institución y la fomentación de una identidad propia de la institución. Diversas organizaciones han sido denominadas “instituciones voraces” al intentar monopolizar la energía y el tiempo de sus miembros, algunas dentro del ámbito laboral. Ante el auge neoliberal, la subsiguiente masa desempleada y la conectividad perenne, muchos lugares de trabajo han resuelto incrementar la ocupación del tiempo de los trabajadores sin que esto este acompañado de un aumento salarial (Sullivan, 2013). Las instituciones voraces laborales, pueden aumentar su voracidad a causa de un mercado laboral altamente competitivo, que provoca a su vez un alto número de personas desempleadas. Estos les dan el poder a las instituciones de exigir más de sus empleados, lo cual se extiende, también, al trabajo parcial, favorecido por

muchos empleadores, ya que no le es obligado proveer beneficios marginales (Sullivan, 2013). Sin embargo, la causa principal de la creciente voracidad en el campo laboral es la conexión digital (Sullivan, 2013). Esta permite a empleadores tener acceso a sus empleados más allá de la jornada laboral e insertar el trabajo en su vida privada. De esta forma la tecnología ha permitido a las instituciones voraces entrar en partes de la vida que antes estaban fuera de sus límites (Sullivan, 2013). De este modo, la tecnología ha servido para nublar las fronteras entre el ámbito laboral y la vida privada (Allmer, 2017; Bone, 2020; Sullivan, 2013).

### **3.2 La universidad voraz y neoliberal en el siglo XXI**

Las instituciones universitarias han sido catalogadas como instituciones voraces (Bone, Jack & Mayson, 2018; Currie, Harris & Thiele, 2000; Hendrikson, 2011; Sullivan, 2013). Las universidades como las instituciones voraces exigen la dedicación y compromiso de sus integrantes (Bone et al., 2018), pero también se convierten en parte esencial de la identidad de los mismos, provocando que se otorgue tal devoción (Currie et al., 2000). Según Currie et al. (2000) “cuanto más invierten los académicos en su trabajo [...], mayor influencia tiene el trabajo sobre ellos” (p.271). Esta dedicación e identificación con la institución, solidifica el poder de la institución voraz. Por tanto, la disposición de una dedicación radical será ocupada por la institución (Bone, et al., 2018; Currie et al., 2000). Además, muchos profesores, en su búsqueda de permanencia, asumen cargas laborales superiores a las que les corresponden para evidenciar su mérito (Sullivan, 2013).

Adicionalmente, la voracidad de las instituciones universitarias ha incrementado con la transformación de las mismas en universidades neoliberales (Bone et al., 2018; Currie et al., 2000). Una universidad enfocada en la producción y en los aspectos administrativos de la institución exige cada vez más de sus empleados, provocando que ellos se vean obligados a incrementar el tiempo

que dedican a su trabajo (Currie et al., 2000). Asimismo, las universidades neoliberales se construyen sobre la precarización del trabajo (Allmer, 2017). Esto aumenta la voracidad de la institución, que se encuentra ahora con empleados cuyas condiciones laborales son inseguras y, por tanto, están motivados a demostrar su valor (Bone et al., 2018). Así, las vulnerabilidades de los trabajadores precarios, en muchas ocasiones por contrato, sin cobertura médica y a cambio de un sueldo impar a la cantidad de trabajo que realizan (Kendzior, 2012) son explotadas por los sistemas voraces de la institución (Bone et al., 2018). En un estudio realizado por Bone et al. (2018) sobre universidades como instituciones voraces, encontraron que era común entre los empleados más susceptibles a las presiones de la institución voraz que su trabajo fuera su prioridad primaria. Estas personas acostumbraban a trabajar horas extras sin remuneración económica y a conectarse permanentemente a su trabajo, a través de las plataformas universitarias y del correo electrónico institucional, que acostumbraban a monitorear y contestar aun en su tiempo privado (Bone et al., 2018).

En muchas ocasiones, las actividades esenciales para llevar a cabo el trabajo académico como la preparación de material ocurren en el tiempo libre, y por tanto no son pagadas adicionalmente (Sullivan, 2013). De la misma forma, las exigencias laborales de muchos miembros del profesorado aumentan, sin que esto sea acompañado de un aumento de sueldo (Hendrikson, 2011). Asimismo, el cambio en el campo laboral general, y el desarrollo de las tecnologías, ha aumentado la voracidad de las instituciones universidades (Sullivan, 2013).

Aun si hay iniciativas que intentan otorgarle a empleados un mayor balance entre su vida y su trabajo, el aumento de productividad a expensas de otras áreas de la vida de los individuos muchas veces no es exigido contractualmente sino fomentado por una cultura de productividad y voracidad (Bone et al., 2018; Sullivan, 2013). Por tanto, para que se dé un cambio real, debe haber un cambio

cultural. Sullivan (2013), indica que es difícil medir la producción del trabajo que realiza el profesorado, ya que es diferente al trabajo obrero, que se mide en horas.

### **3.2.1 La universidad neoliberal**

La universidad neoliberal nace de la globalización del modelo neoliberal (Sousa, 2005) y de la acometida en contra del estado benefactor (Giroux, 2015). Este modelo existe en un paradigma económico de mercado, en la sociedad de la información y comercia en la economía del conocimiento (Pérez, 2018). Ante este contexto, la educación superior, concebida anteriormente como un bien público, ha sido trasformada en una inversión personal que realizan estudiantes para generar ganancias en el futuro (Brown, 2016). Esto es a su vez una respuesta al mercado neoliberal, donde el “capital humano está restringido a la auto inversión” (Brown, 2016, p.193). Así, los sujetos neoliberales son exhortados a invertir en sí mismos y apreciar en valor dentro del mercado (Brown, 2016). De la misma forma, según Lazzarato (2013), asumirse como capital humano, destinado a la producción culmina en una auto explotación, dado que los mismos sujetos están encargados de maximizar sus ganancias. El “empresario de sí mismo a la vez responsable de «su» capital y culpable de su mala gestión, cuyo paradigma es el «desempleado»” (Lazzarato, 2013, p.60)

Entonces, el estado ha abandonado el proyecto de la educación pública, por lo que las universidades públicas buscan asimilarse a las universidades privadas para competir por el reclutamiento de estudiantes capaces de subsidiar su existencia, siendo ahora los estudiantes (y las deudas a las que recurren para pagar su educación) una de sus principales fuentes de ingreso (Brown, 2016). Además, la universidad neoliberal aspira a la privatización, aun cuando la institución continúa siendo legalmente pública (Pérez, 2018). Su meta es transformar a la universidad en una empresa (Sousa, 2005). Asimismo, igual al modelo neoliberal, las

universidades neoliberales buscan extender su alcance a una escala global. Este objetivo es posibilitado por la incorporación de tecnologías y la informatización de la educación (Sousa, 2005). Adicionalmente, la universidad neoliberal concibe a los estudiantes y personal docente como capital humano (Giroux, 2015), quienes, por su parte, adoptan el discurso del sujeto neoliberal y se perciben a sí mismos como un objeto sobre el que están invirtiendo (Pérez, 2018).

Para Allmer (2018), la asimilación de las universidades al neoliberalismo conlleva “la intensificación y extensión del trabajo, la difuminación del trabajo y el tiempo libre, la precariedad, la auto explotación y la autocomercialización” (p. 382). La universidad neoliberal asume medidas de austeridad (Giroux, 2015). Estas medidas se traducen en la precarización de sus empleados con la eliminación de permanencias y de uniones. Además, se sobrecarga a los empleados, se bajan los sueldos y se elimina la cobertura de plan médico. Adicionalmente, existen diversas formas de contratación de los trabajadores académicos temporales, cada modalidad con distintas desventajas (Allmer, 2018). En los últimos años los trabajadores con permanencia en las universidades han disminuido, mientras que la cantidad de empleados contratados de forma temporera ha aumentado. Asimismo, los puestos de trabajo más precarios son ocupados en su mayoría por jóvenes, mujeres y minorías raciales (Allmer, 2018).

Adicionalmente, la utilización de la tecnología agrava la situación. Aun si la tecnología no es nueva en las universidades, su utilización se ha transformado con el tiempo. Allmer (2018), explica que esta puede facilitar la intensificación y extensión del trabajo. Según Allmer (2018), una de las cargas laborales que experimentan a causa de la tecnología es la cantidad sobrecogedora de correos electrónicos que reciben. Esto afecta su vida privada, ya que continúan interactuando con su trabajo a través de los correos electrónicos en su tiempo libre. Además, Allmer (2018),

indica que muchos trabajadores en la academia no reciben suficiente paga, ya que esta no incluye la preparación de los cursos.

Además, la digitalización de la universidad es un proceso que incluye también una oferta académica en línea y a distancia. Según Ivancheva et al. (2020), utilizar la tecnología y la digitalización en las universidades puede aumentar la cantidad de personas que tienen acceso a la educación universitaria. Sin embargo, también podría exacerbar las inequidades preexistentes al concentrarse en ser un comercio en el que compañías se limiten a lucrarse de los contratos multimillonarios que le otorguen las universidades. De forma similar, House-Peter et al (2019) insiste que las tecnologías en la educación son una herramienta que se debe utilizar para incluir a personas que previamente no han tenido la oportunidad de participar del mundo académico. Además, rompen las fronteras geográficas y permiten una mayor integración, discusión y oportunidades. Sin embargo, también entiende que existe un acceso limitado al internet y a tecnologías que permitan aprovechar estas nuevas oportunidades digitales. Además, la responsabilidad por adquirir las tecnologías se convierte principalmente en una responsabilidad personal (House-Peter, 2019).

### **3.3 La energía libidinal como “trabajo vivo” en la era digital**

El concepto “trabajo vivo” es propuesto por Karl Marx, y utilizado en sus diversos escritos. Es presentado como la fuente de valor y por tanto la acción creadora de valor (García Palacios, 2018). Dussel (1994), lo describe como “la *subjetividad* misma del trabajador” (p. 207). Existe, esencialmente, en el presente, dado que es acción y sujeto vivo (García Palacios, 2018). El trabajo vivo, a su vez, es dividido en positivo y negativo. El trabajo vivo positivo es la acción en sí de creación, infundida de subjetividad (García Palacios, 2018). Es la subjetividad del trabajo mismo como actividad, como acción creadora de valor (Marx, 1973). El trabajo vivo negativo es la

abstracción, la ausencia de toda objetividad (Marx, 1973). Es, entonces, el trabajador mismo, su subjetividad y corporalidad (Dussel, 1994).

El trabajo vivo se opone al trabajo muerto. El trabajo muerto es el capital, lo objetivado y cosificado (Dussel, 1994), compuesto del dinero y de los medios de producción, así como del trabajo acumulado (García Palacios, 2018). También, encapsula al sistema mismo del capitalismo (Lubin-Levy & Shvarts, 2016). Por tanto, es lo opuesto al trabajo vivo, que es esencialmente subjetivo, corporal y presente (García-Palacios, 2018). A pesar de su contrariedad, el capital es incapaz de existir sin el trabajo vivo (Antunes, 2005). Es este último el que produce el valor y por tanto el aspecto más importante del sistema capitalista (García Palacios, 2018). La valorización es ansiada por el trabajo muerto, que es incapaz de generarla, por lo que recurre a la apropiación del trabajo vivo para subsistir. Es por esto que Marx (1887) describe al capital como un vampiro que solo puede vivir en tanto succione al trabajo vivo. Por esta razón Lubin-Levy y Shvarts (2016), describen la apropiación no solo como un robo, sino también como un deseo.

El capital no puede existir sin el trabajo vivo. Por lo tanto, la eliminación de este en el proyecto capitalista es imposible. Sin embargo, según Antunes (2005), el capital intenta disminuir el espacio del trabajo vivo, provocando la intensificación de la extracción del valor. Esto sucede a través de la precarización y flexibilización laboral, por medio del aumento del trabajo parcial, temporal y tercerizado. Esto también lleva a un creciente desempleo (Antunes, 2005) y a la explotación de aquellos que aún se encuentran trabajando. Adicionalmente, las formas de apropiarse del trabajo vivo se transforman al encontrarse con la evolución tecnológica. Según (Antunes, 2005), la informática “posibilita la conversión del *trabajo vivo en trabajo muerto*” (p.114), dado que las actividades que pertenecían al trabajo vivo ahora pueden ser realizadas por maquinas. Según Moore, Upchurch y Whittaker (2018), el aumento en la sustitución del trabajo

vivo por el muerto ha sido causado a favor del aumento de ganancias y competitividad. Así, las tecnologías han hecho obsoleto muchos trabajos, provocando grandes cantidades de desempleo (Moore et al., 2018).

El término trabajo vivo, también tiene muchas similitudes al concepto “energía libidinal”, siendo este último uno de los elementos que las instituciones voraces intentan monopolizar (Coser, 1978). Además, el concepto de energía libidinal, propuesto por Freud (1930) como el instinto de vida, contrapuesto con el instinto de muerte, se dirige hacia el mundo fuera del individuo. La energía libidinal es, entonces, la energía de vida (Freud, 1930), asimilándose así al trabajo vivo, que es “la energía de los vivos” (Lubin-Levy & Shvarts, 2016, p.118). Por lo tanto, ambos se relacionan con el acto de vivir, nacen del individuo, pero su cometido es ser exteriorizado; la energía libidinal siendo el instinto que intenta conectar con el mundo (Freud, 1930), y el trabajo vivo siendo la subjetividad que es exteriorizada como acción creadora (Dussel, 1994). Asimismo, ambos conceptos son codiciados. Las instituciones voraces buscan monopolizar la energía libidinal de sus miembros (Coser, 1978). Similarmente el capital depende de la apropiación del trabajo vivo para subsistir (Antunes, 2005). Tanto el capital como las instituciones voraces son vampiros que dependen de la energía de vida de sus miembros (Coser, 1978; Lubin-Levy & Shvarts, 2016)

#### **4. Justificación**

La realización de esta investigación tiene una relevancia social, pues intenta describir un fenómeno de precariedad laboral en un contexto de crisis social y sanitaria. Además, describirá el efecto del trabajo en línea en la calidad de vida y el derecho al descanso de los trabajadores. También, siendo la pandemia del COVID-19 tan reciente (y aún en curso), esta investigación aportará a un campo donde no existe mucha información: la interacción entre las instituciones voraces y la tecnología en un contexto universitario.



## 5. Método

El enfoque de este estudio es uno cualitativo. Este método fue utilizado ya que procura entender las perspectivas y experiencias de los participantes a cerca de los fenómenos estudiados. Los enfoques cualitativos toman en cuenta el contexto y el ambiente en el que se da el fenómeno. (Hernández-Sampieri, 2014). Además, estudian dicho fenómeno de forma holística, asumiendo las complejidades que pueda implicar (Creswell & Creswell, 2018). Se utilizó este enfoque dado que se pretendió realizar un acercamiento holístico al problema a investigar. Además, se enfatizó en las percepciones y experiencias de los participantes con respecto al fenómeno. Se entiende que la precarización laboral, el trabajo en línea y el tiempo empleado en actividades laborales son conceptos complejos que tienen aspectos cualitativos y significados atados a las experiencias de quienes los viven.

### 5.1 Diseño

El diseño de una investigación es la estrategia que se confecciona para recolectar la información necesaria y así responder el planteamiento del problema (Hernández-Sampieri, 2014). En esta investigación se llevó a cabo un diseño de análisis temático aplicado. El análisis temático aplicado es un diseño riguroso que identifica y escruta temáticas en los datos obtenidos. El mismo busca representar certeramente las experiencias relatadas por los participantes de un estudio (Guest, MacQueen, & Namey, 2012). El diseño de análisis temático aplicado se utiliza para analizar los datos hallados en una investigación, enfatizando en las experiencias y relatos de los participantes. El análisis temático aplicado en esta investigación busca profundar en los conceptos de trabajo vivo, precarización laboral y equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Adicionalmente, el acercamiento utilizado fue uno descriptivo. Este tipo de alcance se utiliza cuando el propósito es, reconociendo la subjetividad de cada persona, describir las

representaciones de un grupo sobre un fenómeno (Ramos Galarza, 2020). En este caso fue utilizado porque se buscaba describir las experiencias relatadas por los participantes de la investigación. El diseño fue transversal, ya que la información fue recopilada en un momento específico en el tiempo (Hernández-Sampieri, 2014). Claramente, las circunstancias de esta investigación, la transición al trabajo en línea ocasionado por el COVID-19 no fueron provocadas sino analizadas a partir de la experiencia de los sujetos estudiados. Las variables en cuestión fueron el tiempo empleado en actividades laborales, la precarización laboral y el trabajo en línea. Con este diseño, se aspiró cumplir los objetivos de la investigación.

Se realizaron diez entrevistas semi-estructuradas a miembros de la población, para profundizar en los aspectos cualitativos de la investigación. Según Hernández Sampieri et al (2014), este tipo de entrevistas otorgan un mayor grado de libertad para profundizar en conceptos, teniendo una serie de preguntas como guías, pero conservando la posibilidad de proponer nuevas interrogantes a medida que transcurre la misma. Las entrevistas se realizaron a través de una videollamada en la plataforma Google Meet. Se envió un correo electrónico utilizando el correo institucional a los miembros de la población escogida junto a una invitación para la entrevista. Además, los participantes interesados discutieron el consentimiento informado con la investigadora antes de ser grabados, siguiendo las regulaciones para la realización de entrevistas en línea CIPSHI (2020). Las entrevistas luego se transcribieron, categorizaron y codificaron. En esta etapa se llevó a cabo la técnica de análisis temático. El análisis temático busca establecer temáticas en la data adquirida. Esto lo realiza través de la organización e identificación sistemática de patrones en las experiencias de los participantes (Braun & Clarke, 2012). Esta técnica se utilizó ya que se buscaba comprender las experiencias del personal docente con respecto al fenómeno del

trabajo en línea, así como buscar las experiencias que tuvieron en común (Hernández-Sampieri, 2014). Este proceso se realizó en el programa de análisis de datos NVIVO.

## **5.2 Muestra**

La muestra es el subgrupo de la población del que se colectan los datos en una investigación y debe ser representativa (Hernández-Sampieri, 2014). Esta investigación se realizó con una muestra no probabilística. Los sujetos que comprendieron la muestra fueron elegidos a base a las características de la investigación y no fueron al azar (Vale Nieves, 2014). Las características de dicha población y los requisitos de inclusividad son: a) ser empleado por contrato de la UPRRP, b) haber trabajado en esta modalidad en los semestres enero-mayo 2020, agosto-diciembre 2020 o enero-mayo 2021 y c) haber trabajado en esta modalidad previo al semestre enero-mayo 2020. Además, la muestra fue compuesta por participantes voluntarios. La recolección de los datos se realizó inicialmente a través de un muestreo por conveniencia, lo que significó que los participantes fueron escogidos de acuerdo con su disponibilidad (Creswell & Creswell, 2018). Una vez se obtuvo a los primeros participantes, se procedió con un muestreo a través de “snowball sampling”. El muestreo a través de bola de nieves o de cadena se realiza mediante la identificación de participantes claves. Una vez estas personas participan de la investigación, se les solicita que recomienden a otros participantes potenciales. De esta forma se amplía la cantidad de la muestra (Hernández-Sampieri, 2014). Este tipo de muestreo tiene el beneficio de que los miembros de una población conocen quienes pertenecen a ella mejor que el público general (Biernacki & Waldorf, 1981).

## 6. Análisis temático de los resultados

### 6.1 Entre el trabajo vivo y el trabajo muerto: la experiencia del teletrabajo en la Universidad de Puerto Rico

#### 6.1.1 Experiencias

En este tema se recogen las experiencias en el teletrabajo de los participantes. Los participantes indican los beneficios que les brindó el teletrabajo. Entre estos mencionan la flexibilización del tiempo, los patrones de conducta mejorados y las experiencias de aprendizaje que tuvieron. También, captura el presentismo experimentado por los participantes y los horarios extendidos que tuvieron con el teletrabajo.

Primeramente, los participantes distinguen los beneficios que perciben le brindó el trabajo virtual. Algunos de las consecuencias positivas percibidas fue el ahorro de tiempo. “Me pareció super bueno levantarme más tarde y no coger tapón. Digamos [que] una clase a las 7:30 requiere que yo esté a las 5:00 despierto, mínimo. Entre desayunar, arreglar mis cosas, salir de mi casa, llegar a mi área de trabajo, en pandemia yo me levantaba a las 6:30” (P.01). Similarmente, el P.02 indica, “tiene sus elementos positivos en cuanto a que ahorra tiempo, transportación, gasolina, tiene bajos costos económico, menos estresante porque hay menos tapón”. Este ahorro de tiempo descrito por varios participantes es enfatizado por el P.06 “no tengo que bañarme, no tengo que afeitarme, no tengo que vestirme, no tengo que ir pa’ la IUPI, no tengo que buscar *parking*, no tengo que ir al salón de clases. [...] Puedo trabajar desde aquí lo que implica un ahorro de tiempo que antes tenía que invertir estando en la universidad [...]. Para una persona que da cuatro preparaciones semestrales, ahorrar tiempo es fundamental” (P.06). Entonces, el ahorro de tiempo identificado es a su vez un aspecto común del teletrabajo. Según Thompson (2018) el trabajo en línea puede significar una ganancia de tiempo, así como la oportunidad de reestructurar el mismo

de una forma que beneficie al trabajador. Además, brinda nuevas oportunidades y libertades a los trabajadores y provee un espacio para la realización de trabajos que vayan a la par con los deseos de flexibilidad y libertad actuales (Bernis & Guinsburg, 2019).

Además, algunos participantes indican el efecto positivo que tuvo el teletrabajo en algunos de sus patrones de conducta. “Mejorar mi alimentación” explica el P.08 en relación con los beneficios que le ha brindado el teletrabajo. Esta realidad es compartida por otros participantes, exponiendo “la alimentación es mejor, entonces como en mi casa” (P.02). Asimismo, a esto se añaden otras ventajas “no gastar gasolina montándote en un automóvil, considerando lo cara que esta la gasolina” (P.10). También, “podía dormir un poco más” (P.01). Adicionalmente, algunos participantes mencionan que ahora utilizan menos papel, lo cual es un beneficio para el planeta tierra. “Las presentaciones siempre son en pantalla y ahora se ha quedado así. Antes las imprimían [...] o sea eso cuesta mucho dinero” (P.11). En estas experiencias, una vez más se refleja la oportunidad de reestructurar prácticas posibilitadas por el trabajo virtual (Thompson, 2018).

Adicionalmente, algunos participantes reportan haber continuado con su desarrollo profesional durante este tiempo. El P.01 percibe como beneficio “he tenido que aprender otras cosas nuevas. Yo creo que, si un profesor dice que no ha visto ningún beneficio, pero aprendió en medio de hacer Moodle, a leer más online porque ya no tiene donde imprimir tanto...” De la misma forma indica el P.08 “me obligó a formarme en las cuestiones de docencia virtual”. Además, un participante indica que el inicio del teletrabajo le facilitó la coordinación de conferencias, ya que la conexión virtual de los recursos era mucho más factible que traerlos presencialmente. Adicionalmente, un mayor contacto con la unidad familiar también fue indicado como un beneficio “el poder estar más tiempo con mi familia en términos que sí está ese contacto más físico más directo” (P.05).

Sin embargo, los participantes también expresaron experimentar efectos adversos en el teletrabajo. Entre ellos se manifiesta el *presentismo* que hemos definido en la sección 2.2:

Abro la computadora y tengo el email abierto, y los emails hay como que casi que la necesidad de contestarlos constantemente y eso, roba tiempo porque, un email lleva diez minutos a veces y leerlo, pensarlo la respuesta si es una cosa importante, si no puede llevar dos minutos. Pero si yo tengo que escribir algo, si yo tengo que leer un texto que estoy comentando al margen de una clase, esas distracciones de voy a poner tres horas de escritura, pero si yo cada media hora estoy contestando emails, aunque sean de cuatro minutos ese paréntesis supone tal distracción que imposibilita un desarrollo de la escritura (P.08).

Esta cita plasma realidad que indica Allmer (2018), cuando expone que una de las cargas laborales que experimentan a causa de la tecnología es la cantidad sobrecogedora de correos electrónicos que se reciben. Asimismo, el P.11 hace énfasis en las expectativas que se crearon con la transición al trabajo en línea “tienes reuniones todo el tiempo pues se asume que como tienes la facilidad de conectarte en una computadora pues uno tiene más tiempo y es más sencillo y a veces es más complicado porque uno se convierte en un ser omnipresente” (P.11). Estas palabras reflejan el modo en que la tecnología crea condiciones que posibilitan el fenómeno del presentismo (Hodder, 2020). Adicionalmente, los participantes describen el crecimiento de las presiones laborales propiciado por el teletrabajo. Esto se manifiesta en una intensificación del trabajo, que provoca que los trabajadores estén disponibles y conectados en todo momento (Hodder, 2020). Similarmente las experiencias de los participantes van de acuerdo con lo expuesto por Villadsen (2017), los dispositivos portátiles, específicamente, han tenido un gran impacto en este equilibrio, pues han hecho posible acceder al ámbito laboral desde cualquier lugar y a cualquier hora. Esto provoca que las personas se sientan obligadas a estar siempre conectadas y disponibles para trabajar, aun cuando se supone estén en su tiempo libre (Villadsen, 2017). De esta forma la evolución tecnológica ha provocado la intensificación del ámbito laboral (Hewlett & Buck, 2006).

### 6.1.2 Dificultades

Los participantes también describen unas dificultades que se dieron en el teletrabajo. Se identifican tres patrones principales. Primeramente, se describieron dificultades en cuanto a los servicios otorgados. Adicionalmente, se identificaron dificultades causadas por la deficiencia de la casa como lugar de trabajo. Por último, se identificó dificultad ante la pluralidad de plataformas y su manejo.

En primer lugar, se describieron las dificultades causadas por la inestabilidad de los servicios de internet y electricidad. “El internet no llega, yo utilizaba mi celular como *modem*, se podía agotar a mitad del mes [...] mi problema fue mi espacio físico” (P.01). “Tengo que buscar otro espacio, digamos de mi compañero para yo poder utilizarlo, trabajar y continuar. Trabajar con el celular muchas veces que no me gusta, pero tuve que hacerlo porque tengo que buscar la manera de responderle a mis alumnos, de responder en los blogs en Moodle, los foros etcétera y cumplir” (P.01) De igual modo, varios participantes hicieron hincapié en la inconstancia del servicio eléctrico. “La mediación tecnológica toda esa problemática; que si se cae la señal, que si se va la electricidad. Ahora con LUMA ha sido más frecuente aún, que si se oye entrecortado. Hay muchos problemas” (P.02). Otro participante también comunica “al principio recuerdo que estaba el problema que si los estudiantes tenían acceso o no a internet porque recién también había pasado el tema de los terremotos. Estábamos teniendo un montón de apagones de luz” (P.07). Incluso, un participante denota que “al final del camino nosotros estamos subvencionando las clases pagando nuestra propia internet” (P.10). Estas experiencias demuestran una de las limitaciones del trabajo virtual, especialmente en un país en desarrollo con una dificultad preestablecida de acceso a servicios. Por lo tanto, las clases virtuales limitan la participación a los espacios educativos a causa de un acceso limitado al internet y a otras tecnologías digitales. Además, la responsabilidad por

adquirir las tecnologías se convierte principalmente en una responsabilidad personal (House-Peter, 2019), en este caso recae en los docentes, tanto adquirir los servicios como su subsidio, y no en la institución.

En segundo lugar, se identificó la inadecuación de las casas como lugares para trabajar. “Nadie piensa sus casas en el sentido de tener un lugar apto para trabajar, que no sea un escritorio en una esquina tal vez, pero no como una oficina” indica el P.01. Este sentimiento es compartido por múltiples participantes. “El cambio me afectó mucho. [...] En mi casa, [...] la oficina que tengo con mi compañero [...] es un espacio abierto que está [...] con nuestra sala” (P.07). Así, la evolución tecnológica ha tenido un efecto negativo en el equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Besseyre Des Horts, Dery, & MacCormick, 2012). Los participantes plasmaron la realidad de una fusión de su trabajo con su hogar, posibilitada por el teletrabajo (Villadsen, 2017).

Finalmente, se identificaron las múltiples plataformas utilizadas por la universidad como un obstáculo. Algunos participantes tuvieron que invertirse en el aprendizaje de programas para el teletrabajo. “Sí lo tuve que aprender y antes de usar Google Meet, estuve casi un mes cogiendo seminarios, seminarios y charlas” (P.10) y “yo trabajaba Moodle, por ejemplo, como un básico repositorio de lecturas, ahí se acababa Moodle y entonces tener que formarme” (P.08). Sin embargo, la dificultad que describieron más a menudo los participantes fue la pluralidad de plataformas y la imposición de la institución de una en específico, así como su cambio a medida que transcurría el teletrabajo. “Me cambiaste la herramienta. Esta que me estas dando no tiene la capacidad. Así que era también el asunto de la falta de capacidad institucional y cómo tú bregabas con eso porque ya tú tenías un arreglo a nivel individual para hacer estas gestiones, pero ahora la institución estaba imponiendo o sistematizando como se hacían estas cosas y no necesariamente tenía los recursos” denota el P.03. Similarmente, comunica el P.11 “Zoom tiene otras limitaciones



de tiempo, al principio cuando no teníamos las licencias”. Enfatizando en la pluralidad de plataformas, el P.09 indica “nosotros con los estudiantes usamos Google Meet. En las reuniones de la facultad o las reuniones aquí, Teams. [...] Las conferencias son por Zoom” (P.09).

### **6.1.3 Equilibrio entre la vida y el trabajo**

Los participantes describen las tensiones experimentadas en el equilibrio entre su vida privada y su trabajo. Amplían acerca de los métodos que utilizaban para separar estas esferas y el efecto que tuvo el trabajo virtual en las mismas. Además, indican cómo afectó el teletrabajo al trabajo doméstico que asumían.

Los participantes describen diversos métodos que utilizaban previo al teletrabajo para dividir su vida privada de su trabajo. Un participante indica como método de separación la limitación del trabajo al plantel universitario. “Una vez cierras la oficina ya te vas a tu casa y ya vas a hacer otras cosas” (P.09). Asimismo, un participante señala que utilizaba “agenda, calendario, desconexión [digital]. Esa es la [...] que mejor funciona” (P.01). Otro método común compartido fue el temporal “a partir de tal hora dejamos de trabajar por lo menos a nivel docente” (P.08). Similarmente “todos los martes y jueves me saco una hora para mí” (P. 11). Además, el P.05 indicó un método tecnológico “cuando hice la transición al Outlook de Gmail a Outlook yo no lo instalé en mi celular [...] dejé de contestar llamadas los sábados, por las noches” (P.05). Este último refleja la desconexión digital que consiste en no contestar mensajes laborales fuera de la jornada de trabajo (Navarro, 2017). Además, se indicó la utilización de *métodos de separación*, o las formas que en individuos buscan distinguir el tiempo laboral de su vida privada, de naturaleza psicológica: “He aprendido también a decirle que no a la universidad” (P.07). Estas estrategias reflejan los métodos descritos por Clark (2000) físicos, temporales y psicológicos para separar la vida privada del trabajo.

Muchos de los métodos de separación que utilizaban los participantes se afectaron con la transición al trabajo en línea. Primeramente, expresaron como el trabajo se introdujo en el hogar y la vida privada “uno de los problemas precisamente con la pandemia, que la línea está muy finita” (P.10) por lo que se imposibilitaba un método de separación físico. “Es como traer el salón de clases a tu casa. Es *weird*. Es como que están entrando a tu hogar, a tu espacio” (P.01). Este mismo sentimiento es compartido por otros participantes: “La barrera entre llegar a casa no está, se borra. [...] Estoy aquí en la mañana, me levanto temprano, voy a hacer un poco de ejercicio y ya estoy listo a las 7:30 pues me pongo a trabajar temprano. Antes no.” (P.06). Similarmente, aspectos de la vida privada se vuelven simultáneos al trabajo “uno está aquí escribiendo un artículo, dando una clase y empieza a pensar, [...] querer ser más *multitask* de lo que solía hacer [...] y entonces estás lavando ropa mientras estás dando la clase mientras se está cocinando algo y sí, se fusiona todo” (P.11). Estas citas encapsulan como cuando los dominios se funden, es imposible dividir o separar la vida laboral de aquella familiar (Clark, 2000). Este es el caso de los participantes quienes se vieron obligado a trabajar desde su casa, fusionando los ámbitos. Además, las experiencias reflejan como esta fusión posibilitada por la evolución tecnológica provoca la intensificación del ámbito laboral (Hewlett & Buck, 2006).

Asimismo, el tiempo de ocio también fue afectado con el cambio al trabajo en línea. Los participantes explican que tenían menos tiempo para dedicar al ocio “Al principio como te comenté era más difícil organizarme o sea que hubo un momento en que no veía el momento de ocio” (P.01). También indican que en su tiempo libre es el tiempo que tienen para ese desarrollo personal, así como para realizar las actividades laborales que debe realizar en su trabajo. “Esa idea de que ‘tengo que escribir tal cosa’ Bueno no pasa nada porque sábado y domingo no tengo nada que hacer, lo puedo hacer” comparte P.07, en cuanto al trabajo de evolución profesional que debe

realizar para permanecer siendo una opción atractiva para la universidad. El P.03, señalando como parte crucial de su trabajo los proyectos colaborativos en los que “tenías que tener esa flexibilidad de que constantemente estás trabajando con un colega en el otro lado del mundo y nos vamos a reunir a las ocho de la noche y no puedo decirle ‘es que yo salí a las cuatro’”. El P.01 aclara que en su tiempo libre también tiene que llevar a cabo trabajos para poder sobrellevar el semestre académico. “Cuando yo llego a mi casa yo voy a seguir trabajando y los fines de semana, yo voy a seguir trabajando y cuando hay que corregir exámenes yo voy a seguir trabajando y la universidad no toma en consideración ese tiempo y hay mucha gente que se le olvida que ese tiempo existe” (P.01). Este sentimiento es un eco que se repite en las experiencias de múltiples participantes. Indica el P.09 “en mi tiempo libre, eso es lo que yo hago. Trabajar” (P.09). De la misma forma Gil y Pratt (2008), sostienen que esta la precarización del trabajo extiende considerablemente la jornada, lo que provoca que el trabajo invada la vida privada y aumente la intensificación del trabajo, mientras el trabajador mantiene la misma remuneración. Además, el aumento de productividad a expensas de otras áreas de la vida de los individuos muchas veces no es exigido contractualmente sino fomentado por una cultura de productividad y voracidad (Bone et al., 2018; Sullivan, 2013). Esto último también se refleja en las experiencias de los participantes quienes indican que trabajan fuera de su horario, para poder concluir su labor, aun si esto no es una instrucción que reciben de sus supervisores, hemos encontrado que se trata de una consecuencia del trabajo y de la cultura que lo rodea. Además, Allmer (2018), indica que muchos trabajadores en la academia no reciben suficiente paga, ya que esta no incluye la preparación de los cursos. Esto también es plasmado en las experiencias de los participantes.

Los participantes también reflejaron un mayor trabajo doméstico realizado durante el tiempo del trabajo virtual, principalmente un trabajo de cuidado. Algunos de los participantes

reflejaron un conflicto entre su trabajo y el cuidado de menores, quienes también se encontraban en la casa por la cuarentena. “Mi hija también porque la otra dificultad mía fue que ella estaba estudiando en casa y lo que tiene son 6 años o sea que yo tenía que atenderla al mismo tiempo que tenía que estar haciendo lo mío” (P.11). Similarmente, otro participante relata refiriéndose a su hijo “es bien difícil porque tiene cinco años, cuatro a cinco años, dependiendo el tiempo, ... hay que estar con él, asistiéndolo en la tecnología” (P.02). Además, otros participantes indican un aumento de otros tipos de trabajos domésticos relacionados a administrar un hogar. “Me vi como que sí, como que, limpiando más tiempo” explica el P.11. Igualmente, el P.07 señala “el tiempo que ocupaba ahora ir al supermercado que no era el mismo que ocupaba en tiempos normales” (P.07). Así, los participantes plasman el aumento del conflicto entre la vida privada y el trabajo cuando se trabaja desde el hogar (Chung & van derLippe, 2018). Esto puede ocurrir porque al trabajar en el hogar asumen una mayor cantidad de la carga doméstica (Boiarintseva et al., 2018; Chung & van derLippe, 2018).

#### **6.1.4 El sujeto de la reinención**

“Uno se tiene que adaptar a una nueva forma de trabajar” (P. 11) indica un participante. A través del teletrabajo los participantes reportan haber experimentado y verse obligados a realizar múltiples cambios en su forma de trabajar. Primeramente, indican que tuvieron que transformar la forma en la que daban clases, aceptando tanto una realidad sin conexión como utilizando nuevos métodos que no habían sido previstos. En segundo lugar, la supervisión que recibieron cambió con la transición al teletrabajo. Por último, su producción de conocimiento fue impactada por la realidad del trabajo en línea.

En primer lugar, el P.07 relata todos los cambios y transformaciones que realizó a su trabajo para adaptarse de forma efectiva a la realidad virtual.

Las clases se grababan y se subían a Moodle [...]. Después de un semestre intenté experimentar con una forma híbrida entre grabarles vídeos que estuvieran disponibles con el material, [...], y cada dos semanas nos reuníamos para ver si había dudas tocar base y demás. Eso fue un fracaso. Los estudiantes no veían los vídeos [...] y a mí me suponía muchísimo estrés grabar esos videos, porque a diferencia de una clase en la que tu llevas unas ideas, un esquema empiezas a hablar los estudiantes interactúan y demás, aquí yo me sentía que yo tenía que hablar de manera ordenada seguida por media hora, cuarenta minutos, de un mismo tema y me generaba muchísimo estrés entonces si en algún momento me trababa me confundía me ponía nerviosa así que paraba la grabación y empezaba de cero. Si el perro ladraba si había ruido, si se me iba la luz en el momento, o sea pasaba una serie de cosas que yo casi para producir un video de 20 minutos o media hora que después los estudiantes no lo veían yo estaba horas, preparando eso. O sea, era un estrés innecesario y absurdo. Eso fue un fracaso [...]. Después encontré un mecanismo que más o menos [...] funcionó, que es el de reunirnos de los dos días, [...] tener reunión sincrónica un día. [...] Eso funcionó bastante bien (P.07).

Este proceso de “prueba y error” fue compartido por muchos participantes. Similarmente, la transformación hacia una educación sin contacto visual con los estudiantes fue difícil para los participantes. “Tener que aprender a explicar a una pantalla que no me dice nada y que por ende no puedo dialogar” (P.08). Los vídeos también fueron una herramienta que utilizaron varios participantes “yo le grabo un video, los videos obviamente son más cortos que las clases, pero tener que atender todas las dudas, [...] la explicación se concentra en menos tiempo, porque es antipedagógico un video de 40 minutos, no lo ve nadie” (P.08).

Esta realidad compartida por los participantes recuerda al concepto de trabajo vivo, propuesto por Marx. El trabajo vivo positivo es la acción en sí de creación, infundida de subjetividad (García Palacios, 2018). Es la subjetividad del trabajo mismo como actividad, como acción creadora de valor (Marx, 1973). Similarmente, los relatos de los participantes encapsulan la realidad de un trabajo vivo que se realizó. La misma subjetividad de los trabajadores se utilizó en la transformación a la nueva modalidad; tanto para adaptar y reconceptualizar la labor docente, como para la renovación y aprendizaje de la nueva realidad. Esta evolución y actualización implicaba acción viva. Además, los videos utilizados comúnmente por los participantes sustituían

clases presenciales. Sin embargo, con la adaptación al trabajo virtual, el trabajo vivo (los participantes compartiendo un conocimiento desde su subjetividad) era supeditado por los medios tecnológicos y convertido en trabajo muerto, un medio de producción de conocimiento. De esta forma se concreta una transformación del trabajo vivo en muerto a través de las tecnologías informáticas (Antunes, 2005).

En segundo lugar, la supervisión también recibió un impacto. El P.01 indica que la forma de catalogar el prontuario se modificó, lo que significó para él un cambio en su material, así como una inversión de tiempo para realizarlo. “Ya aquí [...] no se trabaja por unidades y de momento los prontuarios son por semanas de trabajo. Asimismo, reorganizó toda la estructura de Moodle, esa que yo tenía desde el 2016 que reciclaba por unidades ya no está. [...] ¡La cantidad de trabajo que a mí me costó hacer eso!” (P.01). Esta experiencia es compartida por el P.08 quien identifica un aumento en los documentos requeridos, pero no un aumento de una supervisión directa. “Eso era una obligación del recinto [...] no era un tema de la supervisión directa de la dirección del departamento” (P.08). El P.07 similarmente denota que “la comunicación fue poca. Yo diría que más bien me sentí un poquito como, a la deriva, no sentí seguimiento ni positivo ni negativo” (P.07). Sin embargo, el P.05, enfatiza en un aumento de la supervisión. “con mi jefa pues había veces donde nosotras estábamos todo el tiempo en llamadas [...] había muchísimas reuniones así que [...] yo creo que aumentó la supervisión [...] se requería casi como esa rendición de cuentas inmediata” (P.05). Así, los participantes relatan como la supervisión ha cambiado con el teletrabajo. Algunas experiencias ejemplifican como aumenta su rigidez utilizando los medios en los que existe para registrar y analizar la productividad de sus trabajadores (Roncal Vattuone, 2021). Así, describen un cambio en la supervisión digital, sin embargo, esta no se experimentó de

la forma en que es expuesta conceptualmente en este trabajo. No obstante, otros participantes no sintieron ningún tipo de cambio en la supervisión.

En cuanto a la producción de conocimiento, los participantes reportaron una amplia gama de experiencias. Algunos participantes indicaron que había aumentado su producción durante el trabajo virtual. “He podido sacar más tiempo para leer y escribir y he estado más productivo” comunica el P.02. Similarmente el P.03 verbaliza “te dio la posibilidad de hacer mucho trabajo independiente, te dio la oportunidad de leer, te daba la oportunidad de hacer más investigación, te daba la oportunidad [...] de interactuar con colegas de otras universidades”. Sin embargo, no toda la producción intelectual se pudo hacer desde el teletrabajo. El P.11 indica “hice algunas entrevistas [...] a través de este medio, pero la otra mitad de mi investigación tenía que ser presencial, obligatoriamente. Eso no era negociable. Así que pues, me adapté para poder pasar un tiempo en la computadora y poder hacer esas visitas con todos los protocolos, pero hacerlas” (P.11). Similarmente, el P.03 indica que realizó su trabajo investigativo presencialmente, siguiendo las regulaciones de salud impuestas por la universidad. Asimismo, los participantes encapsulan como la flexibilización de un trabajo permite otorgar más tiempo a otro trabajo, en lugar de un aumento de tiempo para su vida privada. Esto ocurre especialmente con trabajos precarios (Boiarintseva et al., 2018).

Sin embargo, no todos los participantes pudieron darle continuidad o comenzar nuevos proyectos de producción. El P.10 indica que “se atrasó por el hecho de que yo no pude seguir con mis investigaciones en ese momento porque había que dedicarle más tiempo a uno prepararse tecnológicamente hablando”. El P.07, por su parte, indica como la expectativa de una mayor capacidad de producción lo llevó a acumular demasiado trabajo. “Uno de los errores que cometí al inicio de la pandemia fue empezar a aceptar trabajos, no de la universidad, pero, por ejemplo,

invitaciones a colaboraciones para un capítulo de libro, invitaciones para conferencias [...] Las consecuencias de haber entendido al inicio de la pandemia que disponía de más tiempo del que realmente disponía pues que claro ahora estoy con unos *deadlines* atrasados desde hace más de un año” (P.07).

## **6.2 La institución voraz y neoliberal: precarización laboral, identidad y vocación de los docentes sin plaza**

### **6.2.1 Identidad, identificación y vocación por el trabajo**

Esta temática recoge las experiencias de los participantes en las que indican cuál es su motivación para realizar su trabajo. Los participantes expresan amor por su trabajo, identificación con la institución y su labor académica. Se reconoce el trabajo como una decisión y se expresa que se desea continuar el mismo. Además, se distinguen los esfuerzos o acciones que se toman por esta identidad. Los participantes de la entrevista expresan una de tres identidades, o más de una, a lo largo de sus respectivas entrevistas. Describen sentirse identificados con la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, otros describen que esta identificación se da a causa de que han cursado, al menos parcialmente, sus estudios en la institución, o una identificación con la academia en general.

Participantes describieron que “se sentían parte” (P.07) de la universidad o que “eran la universidad”, junto a los estudiantes. Esto se remite a uno de los elementos constitutivos de una institución voraz: la fomentación de una identidad como parte de la misma institución (Coser, 1978). Los participantes adjudican su identificación con la UPRRP a los años que llevaban trabajando en la institución, su alta estima por la misma o las relaciones que habían fomentado con el estudiantado. Adicionalmente, describían identificarse con el “objetivo de la universidad” (P.03) y el proyecto de la universidad pública como “elemento de transformación social” (P.08). Estos



mismos temas se repitieron cuando los participantes describieron sus motivaciones para realizar sacrificios a causa de su trabajo. Un participante indicó que entendía que los sacrificios que había hecho eran necesarios para que la institución prosperara, por lo que los había realizado (P.05). Similarmente, otros indicaron que los estudiantes eran una gran motivación de su dedicación al trabajo. Otros participantes indicaron como motivación el mejorar no solo a la universidad pública sino también al país. El P.03 describió como motivación “la esperanza de tener la oportunidad de aportar al país aún dentro de las limitaciones, reconocer la educación como una oportunidad de movilidad social”.

Adicionalmente, otros participantes indicaron que se sentían identificados con la universidad principalmente por que habían realizado, al menos parcialmente, sus estudios en la misma. Esto, fomentaba el amor entre los participantes hacia las instituciones y fortalecía los lazos interpersonales ya que varios participantes describieron conocer a sus colegas actuales cuando fueron sus profesores, estudiantes o pares en ese proceso. Describen también una devoción que nace de la oportunidad de trabajar en su “alma mater” (P.01), a quien le adjudican importantes procesos de educación y etapas en su vida. Un participante describió a la universidad como “mi segunda casa” (P.01). Especialmente, egresados de la universidad realizan actividades para su promoción aun cuando no son necesariamente mutuamente beneficiosas. También, es más probable que acepten condiciones no favorables que ofrezca la institución (Kooij, 2015).

Una tercera identidad fue la identidad académica. Esta identificación se daba con el proyecto global de la academia, o con su propia autoconcepción como académicos. Estos participantes describieron que se sentían comprometidos a la investigación, al desarrollo de conocimiento y al impacto que puede causar este. Un participante indica “te tiene que gustar el estilo de vida de ser un académico y tu asumes esa identidad” (P.03). Esta identidad académica también se veía como

una motivación para dedicarse al trabajo. En esta cita se refleja primordialmente la fomentación de una identidad diferente a quienes no pertenecen a la institución (Coser, 1978). Se diferencia entre los académicos y los no académicos y las consecuencias que vienen con esa identificación se asumen. De esta misma forma, se enfatiza en la decisión al escoger ser un académico. El estilo de vida se elige. Igualmente, las instituciones voraces dependen de que sus miembros decidan ser parte de ellas, no pueden forzar la participación (Coser, 1978).

Esta característica de las instituciones voraces también se ata a otro concepto común que expresaron los participantes: amor por su trabajo. Varios participantes indican que aman su trabajo en sus diversos aspectos. Un participante indica “me gusta mucho y no lo veo, así como un trabajo” (P.03). Similarmente, los participantes afirman que su trabajo en la institución es una decisión que toman. Varios participantes indicaron que tenían la posibilidad de cambiar su realidad laboral, pero escogían permanecer en la universidad. Otro participante indicó que su trabajo ocupaba mucho de su tiempo, pero “ese tiempo es porque yo se lo quiero dedicar. Quiero hacer bien mi trabajo”. Así se evidencia la adhesión voluntaria, la cual motivan las instituciones voraces (Coser, 1978).

De esta misma forma, los participantes reconocen como su compromiso a la institución ha impactado otros aspectos de su vida. Indican que, debido a su compromiso, su tiempo libre, pasatiempos, de ocio y descanso se ha visto limitado. Similarmente, afecta sus relaciones interpersonales y proyecciones para el futuro. Además, su compromiso por la UPRRP le lleva a escogerla sobre otras oportunidades laborales o formativas a las que tienen acceso. Un participante indica “en la medida en la que me siento unida a la universidad y parte de, me siento responsable también por la universidad” (P.07). De forma similar varios participantes indican que, a pesar de las adversidades sufridas, su compromiso por la institución o por el proyecto de la academia los

mantiene participando, produciendo conocimiento y enseñando. Esto se alinea con lo que indica Currie et al. (2000) “cuanto más invierten los académicos en su trabajo [...], mayor influencia tiene el trabajo sobre ellos” (p.271).

Sin embargo, los participantes también admiten que su labor no siempre es reconocida. Según el P.05 describiendo un trabajo realizó un día feriado “era algo super importante para la institución así que ese aspecto de dar la milla extra a pesar de que esto no es algo ni recordado ni reconocido ni nada. Simplemente había que hacerlo” (P.05). De la misma forma, otro participante indica que la universidad “depende mucho más de los profesores a tiempo parcial y muchos profesores a tiempo parcial damos la milla extra.” (P.11). Por lo tanto, los participantes denotan realizar labor crucial para la universidad que pasa desapercibida o no es remunerada. Empero, deciden realizarlo a causa de su identificación con la universidad. Igualmente, en la literatura la dedicación e identificación con la institución, solidifica el poder de la institución voraz. Por tanto, la disposición de una dedicación radical será ocupada por la institución (Bone, et al., 2018; Currie et al., 2000). Así, la institución aprovechará toda la labor y el compromiso que sus miembros le ofrecen, incluso cuando no se los reconoce o remunera.

## **6.2.2 Experiencias de precarización**

### **6.2.1 Exclusión**

Los participantes expresan sus experiencias de inseguridad laboral y económica. Indican a su vez el impacto que ha tenido en su vida las experiencias de inseguridad. Describen las diferencias que existen en la universidad y las estructuras jerárquicas en las que han sido posicionados. Además, indican los trabajos que son invisibilizados o no remunerados en el contexto del trabajo académico.

Así como se exploró anteriormente la identificación que los participantes sentían con la institución, surgió también un sentimiento de exclusión entre los mismos. Un participante indicó que se sentía separado de la universidad debido al “proyecto neoliberal que incluye cada vez explotar más a los profesores y que excluir cada vez más a los estudiantes que no sean ricos” (P.01). Varios participantes indicaron que, de la misma forma, la inseguridad laboral experimentada limitaba cualquier tipo de identificación con la institución. Incluso un participante indica “si participábamos en un simposio de investigación en el cual yo voy a presentar mi investigación en verano, yo no podía decir que era de la UPR, porque oficialmente yo no estaba contratado por la UPR” (P.08).

De la misma forma, los participantes identifican que se encuentran posicionados en estructuras jerárquicas en las cuales desean ascender. Estas estructuras se asimilan a aquellas que crean las instituciones voraces para sus miembros (Puddephatt, 2008). Los participantes verbalizan que las condiciones de vulnerabilidad que experimentan no son compartidas por todos sus colegas, por lo que muchos aspiran a subir los rangos jerárquicos de la universidad. “No tengo los mismos derechos que tienen otros compañeros míos de trabajo” (P.09). Esto es resuena con las experiencias de otros participantes quienes indican que, aparte de permanencia y los beneficios que vienen con una plaza de docente, existen expectativas y exigencias diferentes. “La falta de reconocimiento del mérito, y la falta de sistemas de evaluación efectiva y simplemente la desigualdad en la universidad. A los profesores por contrato se nos evalúa anualmente, a los profesores con plaza casi no se les evalúa” (P.03). Esto a su vez, provoca experiencias que divergen “permanencia pues no tienes que estar probando todo el tiempo que él es bueno. Tienes que estar todo el tiempo escribiendo para publicar, te van a botar, te van a dejar de contratar por el hecho de que no cumplas” (P.02). Esta preocupación es común en los trabajos precarios usualmente son trabajos

intermitentes, donde se experimenta preocupación sobre cómo obtener el próximo trabajo y cómo evolucionar profesionalmente (Gill & Pratt, 2008).

Los participantes también enfatizan en una dependencia de la institución en los profesores sin plazas, a quienes se les asignan múltiples cursos a medida que los necesite la universidad. Un participante indica “un profesor con plaza no llena sus cursos, yo tengo todos mis cursos llenos, porque yo doy mis clases, por supuesto, y me quitan mis cursos para dárselo a esa persona” (P.06). Un participante también enfatizó la diferencia en las repercusiones, y por tanto de vulnerabilidad, que sufrirían los profesores si no lograban obtener notas durante el proceso huelgario de 2021. “Un profesor con plaza no se queda sin trabajo.” (P.08). Entonces, los participantes expresan que se encuentran no solo ante una realidad diferente, sino también sujetos a diversos estándares. Los empleados precarios están siendo examinados constantemente y deben salir airosos para conservar su trabajo o escapar de su precariedad (Ylijoki, 2010).

Adicionalmente, un participante añade que existe una falta de mentoría a los profesores jóvenes. Similarmente, se percibe una diferencia entre profesores mayores y jóvenes. Esto a su vez fomenta las estructuras jerárquicas de poder “los jóvenes y de los mayores, pero obviamente hay unas relaciones de poder” (P.03). De acuerdo con Bone (2020), en campos académicos que dependen de la precarización del trabajo, son los trabajadores jóvenes quienes se ven afectados mayormente y obligados a experimentar años de trabajo precario, muchas veces por contrato. Esto también se ve en el género “mi relación con mis colegas parte de una relación sumamente jerárquica asimétrica. Hay mucho paternalismo envuelto. [...] veo dinámicas de paternalismo hacia mis colegas mujeres que ya tienen más de cincuenta años también” (P.07). Para algunos participantes, esto a su vez se refleja en una mayor cantidad de trabajo asumida por las mujeres en relación con sus contrapartes masculinas. “Más trabajo, más trabajo. Más trabajo. Yo lo veo

también con los profesores ... que dirigen tesis. [...] Casi siempre son dos profesores. Si hay una mujer y un hombre, la mujer tiene muchas más responsabilidades que el hombre. Teniendo la mujer muchas veces [...] más preparación que el hombre [...] Y el hombre bien gracias, se salió y se fue y ya terminó. [...] Está institucionalizado” (P.09).

### **6.2.2 La inseguridad laboral**

Las situaciones descritas anteriormente ocurren en un contexto de trabajo inseguro, según los participantes. “Trabajar por contrato es como una amenaza constante” (P.11). Los participantes insisten que su trabajo es inseguro, principalmente porque, como verbaliza el P.02 “no hay seguridad laboral no hay garantía ninguna, hay precariedad incluso con el salario que tengo ahora, las condiciones son inestables, inseguras, precarias.” Entonces, se identifican en esta inseguridad diferentes ámbitos. Primeramente, inseguridad laboral, que implica una inestabilidad o la falta de garantía de una continuación al trabajo. Esta inseguridad también es utilizada como forma de sancionar a los trabajadores. Además, se identifica inseguridad económica, los efectos de la inseguridad, las medidas de austeridad asumidas en la universidad en los años recientes y la invisibilización de los trabajos realizados en la universidad.

En primer lugar, los participantes identifican que “no hay suficientes plazas” (P.11). Además, esta realidad provoca que no exista garantía acerca de una renovación contractual. Esto lo verbaliza un participante al decir:

Los profesores por contrato somos hasta cierto punto desechables [...] Sí, se te va a asignar una carga docente pero realmente tú no sabes nada hasta el día que firmas el contrato y más aún ni siquiera firmar un contrato es una garantía porque lo mismo si un curso no se llena o si deciden darle una sección o ese curso a otro profesor y te baja la carga docente y te quedas fuera o sea básicamente hasta que tu llegas al salón de clases y empiezas a dar clases tú no sabes qué es lo que va a pasar laboralmente (P.07).

Similarmente indica el P.10 “Si se materializan todas las amenazas que a nosotros nos hacen todos los semestres, todos los semestres nos dicen, ‘bueno si no hay estudiantes, tú no tienes clases’. Tan simple como eso”.

Adicionalmente, los participantes indican que no solo su trabajo es inseguro, pero que esta misma inestabilidad es utilizada para convencerlos a asumir diferentes cargos, ante la posibilidad de que, si no, no serán considerados para una continuación del servicio. “Al principio me obligaban a coger cursos por compensación que yo no quería, bajo la intimidación de que, si no cumples, básicamente, te vas a tener que ir. O sea, o, ‘podemos cancelar tu contrato cuando sea’, ‘mira estamos en una posición vulnerable’. Esta es la forma de decirte que ‘mira, si no haces esto, el decanato se molesta, entonces puede ser que no renovemos tu contrato’” (P.06). La utilización de su inestabilidad para exhortarles a asumir más trabajo también refleja la función de las sanciones en una institución voraz. Igual que las amenazas del no renovamiento contractual, las sanciones de las instituciones voraces se utilizan para coaccionar a sus miembros a elegirla por encima de las otras esferas de la vida (Puddephatt, 2008). Adicionalmente, los participantes indican que incluso si su contrato es renovado, esto no es necesariamente realizado con tiempo de anticipación. “Este año académico a mí me confirmaron que yo iba a dar clases una semana antes de empezar las clases. Sabes, me confirmaron mi contrato una semana antes de comenzar las clases [...] No tengo trabajo en agosto” (P.06).

Esta realidad es enfatizada por Bone et al., (2018) cuando indica que la precarización del trabajo aumenta la voracidad de la institución, que se encuentra ahora con empleados cuyas condiciones laborales son inseguras y, por tanto, están motivados a demostrar su valor. Así, las vulnerabilidades de los trabajadores precarios, en muchas ocasiones por contrato, sin cobertura

médica y a cambio de un sueldo impar a la cantidad de trabajo que realizan (Kendzior, 2012) son explotadas por los sistemas voraces de la institución (Bone et al., 2018).

Adicionalmente, la inseguridad experimentada por los participantes también es económica. En primer lugar, porque, como describen los participantes, el salario de un empleado docente por contrato parcial no es suficiente para subsistir. “La universidad no me paga suficiente como para cubrir todas las necesidades” (P.10). Adicionalmente, se reflejan en varias experiencias un cobro fuera del tiempo estipulado, “vine a cobrar mi semestre universitario en mayo” (P.01). Asimismo, el P.06 verbaliza “Todos, todos, todos estos años, la Universidad tardas al menos seis semanas después del comienzo de clases [para] pagarme. Y mi último cheque llega la segunda semana de mayo. Estoy mayo, junio, julio, agosto, septiembre; cuatro meses sin paga. Y en la Universidad de Puerto Rico no le importa a nadie, ni a los directores de departamento, ni a la rectoría, ni a los decanatos, si nosotros cobramos o no. Eso es la IUPI, para alguien [...] que no tiene una plaza” (P.06). Según Sullivan (2013) las instituciones voraces laborales, pueden aumentar su voracidad y exigir más de sus empleados, lo cual se extiende, también, al trabajo parcial, favorecido por muchos empleadores, ya que no le es obligado proveer beneficios marginales (Sullivan, 2013).

Los participantes a su vez relatan como estas experiencias de inseguridad han impactado su vida. Primeramente, indican los efectos que la inestabilidad tiene en su capacidad para crear planes futuros. “Afectan mi decisión de si tener hijos o no, algo tan importante como eso porque no sé, no sé si después me van a dejar fuera. Si no me van a contratar porque no puedo estar un semestre dando clases porque estoy a cargo de un niño” (P.07). Otro participante también indica como afecta sus planes financieros “cuando yo fui a comprar mi casa [...] ¿cómo yo puedo enseñarle a un banco que yo tengo un trabajo estable donde yo pueda tener esa garantía para ellos de que yo voy a poder pagar una hipoteca por 30 años si yo el trabajo que tengo es año a año? Así



que sí. Eso afecta muchísimo porque uno le está dando una jornada de trabajo completa, pero sin muchos de esos otros beneficios que se necesitan para poder ir desarrollando proyectos familiares, futuros, personales.” (P.05). Asimismo, el P.01 también indica como la situación le afectó emocionalmente “yo voy a llegar a mi casa a llorar porque de momento tengo un estrés que hay cuentas que pagar y el dinero no está y tengo que resolver definitivamente” (P.01).

Adicionalmente, un tema común entonces fue la necesidad de tener múltiples trabajos para tener una estabilidad económica. Esto podía ocurrir en otras instituciones académicas. “Yo sé de compañeros profesores que dan clases en tres lugares diferentes. Y tres lugares diferentes, desplazándote de aquí y de allá” (P.10). También varios participantes indicaron que habían trabajado simultáneamente en instituciones no académicas. “Sí siempre he tenido varios trabajos siempre por que uno no puede poner todos los huevos en una canasta como dicen. En 2017 tuve un *full-time*, pero luego 2018 no así que pues yo tuve que al no tener esa entrada económica o tenerla a nivel parcial que es muchísimo menos la cantidad pues [que] tengo para sostener a la familia. No es posible uno soltar esto así que siempre tengo esos trabajos” (P.05). Gill & Pratt (2008) indican asumir múltiples trabajos concurrentes que es común entre los trabajadores precarios. Además de estos trabajos remunerados, los participantes también describieron la realización de labores simultáneas que son invisibilizadas. “Yo ver compañeros que tienen publicaciones y te pasan por el lado y te dice ‘¿y dónde te quedaste tú?’ Y de momento tú los miras y tú dices, ‘tú tienes una esposa que te cocina’ [...] No, y definitivamente mi género ha tenido que ver en como vivo, en cómo hago y en cómo decido [...]. Como mujer y la expectativa de familia no es lo mismo” indica el P.01.

Por último, se identifican como las medidas de austeridad asumidas por la UPRRP, a causa de la crisis fiscal del país, afectan a la universidad y sus condiciones laborales. “Degradar las

condiciones laborales, degradar las condiciones de trabajo, pues se retira un profesor y en vez de abrir una plaza para que alguien lo sustituya en esos términos, pues lo que hacen es contratar dos profesores a tiempo parcial que cada uno haga la mitad de la tarea” (P.02). Otro participante también aclara que “la situación económica de la universidad compromete la encomienda que tiene que hacer, compromete las posibilidades de los académicos de desarrollarse” (P.03). La universidad neoliberal asume medidas de austeridad (Giroux, 2015). Estas medidas se traducen en la precarización de sus empleados con la eliminación de permanencias y de uniones. Además, se sobrecarga a los empleados, se bajan los sueldos y se elimina la cobertura de plan médico. Adicionalmente, existen diversas formas de contratación de los trabajadores académicos temporales, cada modalidad con distintas desventajas (Allmer, 2018). En los últimos años los trabajadores con permanencia en las universidades han disminuido, mientras que la cantidad de empleados contratados de forma temporera ha aumentado.

### **6.2.3 Estrategias ante la precarización**

“Todo el mundo que he hablado el consejo que dan es intentar cubrir la mayor cantidad de necesidades, como hacerse imprescindible para la institución dado que somos desechables” indica el P.08. Esta misma retórica se ve presente en las entrevistas de otros participantes quienes identifican que realizan y asumen múltiples cargos, cursos y compromisos como formas para asegurarse un futuro en la universidad. Las estrategias utilizadas primordialmente fueron asumir cargos y cursos extras en la universidad, invertir en sí mismos para continuar siendo opciones atractivas para la universidad y dedicarle al trabajo su compromiso y tiempo libre.

Una de las estrategias más frecuentes fue asumir cargas laborales y cursos extras. Los participantes describen ser parte de comités personales y departamentales, encargados de avalúos, encargados de convenios, coordinadores de diversos programas, coordinadores de conferencias y

directores de tesis, en adición a su trabajo académico principal. Un participante indicó que accedía a todas las oportunidades que se le presentaba porque “por mis primeros años yo vivía con ese miedo de si yo decía que no, nunca más me iban a llamar. Si digo que no para este programa de radio, nunca me van a llamar. Si digo que no para evaluar ese artículo, no me vuelven a llamar.” (P.07). Similarmente otro participante indicó que “uno podría decir que yo me puedo negar a todo esto. Por supuesto yo asumo parte de esto que está muy mal pagado y parte que está muy bien pagado, [...] Yo que soy un docente sin plaza y que nos jugamos ante esa cuestión [...] es un poco perversa esa situación, porque por una parte obviamente yo soy el único responsable de asumir tanto trabajo, pero al mismo tiempo esa [...] estrategia que te invitan a seguir en base a la auto-explotación” (P.08). En esta aseveración el participante refleja la percepción del participante sobre el concepto de adhesión voluntaria a las instituciones voraces (Puddephatt, 2008).

Un tema recurrente en las entrevistas también es la cantidad de cursos que ofrecen los participantes, tanto un mismo semestre como a lo largo de su carrera en la universidad. Los participantes resaltan que se han visto en la posición de dar múltiples cursos en el semestre, lo cual significa una alta cantidad de tiempo dedicado a la preparación y al desarrollo de clases. Además, indican que, al ser asignados cursos nuevos a menudo, deben crear seminarios completos, lo cual resulta en una mayor cantidad de trabajo y tiempo consumido. “Yo he dado muchas clases distintas y eso también ha sido parte de la cuestión que me ha afectado laboralmente en el sentido de que yo he dado, en tres años, en mis primeros tres años yo di 14 preparaciones distintas.” (P.07) Indica otro participante “he tenido semestres de cinco, seis, siete, ocho cursos, cinco, seis, siete, ocho secciones distintas” (P.02). Otro participante enfatiza en lo siguiente “doy cuatro preparaciones por los últimos seis años todos los semestres. Yo tengo que dar un curso nuevo todos los semestres. [...] Me tengo que preparar para ocho seminarios semanales [...] Ocho seminarios todas las

semanas. Diferentes. Eso son cuatro preparaciones” (P.06). Este mismo participante que luego añade que accedía a “coger cursos por compensación que yo no quería, bajo la intimidación de que, si no cumples, básicamente, te vas a tener que ir” (P.06).

Así, todas experiencias encapsulan lo que Bone (2020) enfatiza ocurre en las instituciones voraces universitaria, un intento constante por probar su valor a través de muestras de lealtad y responsabilidad con la esperanza de obtener un puesto permanente. Esto los lleva al trabajo excesivo. Además, según Sullivan (2013) muchos docentes, en su búsqueda de permanencia, asumen cargas laborales superiores a las que les corresponden para evidenciar su mérito (Sullivan, 2013).

Otra estrategia que se pudo identificar es la de invertir en sí mismos, la propia evolución profesional. Esta se describía como algo que los participantes disfrutaban, buscaban y realizaban como parte de su identidad académica (explorada anteriormente). Sin embargo, también recalcan la importancia de la misma para aumentar las posibilidades de ser contratados nuevamente en la universidad, siendo entonces una auto inversión en su capital humano (Brown, 2016). Además, plasma la auto explotación expuesta por Lazzarato (2013), al considerarse a sí mismos como capital humano y por lo tanto responsabilizarse de su producción. Esta inversión en sí mismos y enfoque en la producción los lleva a causar su propia explotación laboral, dado que si no se considerarían responsables de su fracaso. “Yo entiendo que eso es lo que me hace ser mejor profesor, todo el tiempo buscar cosas nuevas para educar y transmitir información. [...] Por eso tomé la certificación” (P.01). Similarmente, otro participante indica “lo veo también como una herramienta [...] mantenerme, o sea, mantenerse al día” (P.09). De esta misma forma el P.11 denota “me gusta estar publicando constantemente y como no soy una profesora a tiempo completo hago eso en mi tiempo libre.” De modo que se observa como esta práctica no es remunerada

directamente por la universidad. A esto mismo se refiere el P.08 cuando indica “en la academia siempre hay trabajo que se puede hacer, pero todo ese trabajo no es remunerado”. Además, el P.10 explica la situación en la universidad por la cual nacen muchas de estas estrategias. “[L]a universidad está requiriendo doctorado para todas sus disciplinas y por eso es que uno tiene que mandar un CV con frecuencia y uno tiene que hacer unos informes de logros de qué publicaciones tiene este semestre, qué conferencias ha participado. La universidad en ese sentido, el Departamento de Personal es sumamente exigente y los comités de personal de los departamentos” (P.10).

Ante esta realidad el P.08 indica acerca del trabajo investigativo “es una parte que en mi contrato nunca esta remunerada, no. O no está reconocida. Es algo que te obligan pero que no está tenido en cuenta a la hora contratar [...] No te lo piden, pero si tú quieres estar aquí tienes que tenerlo, pero no te lo reconozco ni te lo pago” (P.08). Bajo este mismo argumento, el P.02 indica “sería cuestión de que yo decidiera no trabajar tanto, pero entonces chévere, público menos, no me quedan tan bien las clases y entonces eso se registra de algún modo el patrono, lo evalúa como defecto y lo usa como factor para no contratarme, así que eso no va a pasar” (P.02).

Estas experiencias reflejan una de las características claves de los trabajos precarios. Los mismos son acompañados de preocupación sobre cómo obtener el próximo trabajo y cómo evolucionar profesionalmente (Gil y Pratt, 2008). Además, según Bone et al. (2018), las instituciones voraces universitarias se encuentran ahora con empleados cuyas condiciones laborales son inseguras y, por tanto, están motivados a demostrar su valor, lo cual también se encuentra reflejado en las experiencias de los participantes.

El P.01 indica que, ante esta situación de precarización, su estrategia es “no dejo que eso lo impacte, y ya, pero se llama ética y mi ética pues yo trato de mantenerla *over the top*. Creo que

es mi resiliencia y mi respuesta combativa en el sistema en el que vivo es tener ética” (P.01). Otro participante propone “mi trabajo es el que me mantiene con vida en la universidad, aunque no necesariamente tenga un arreglo justo ni tenga una seguridad de empleo, pero al fin y al cabo pues confié en que lo que yo hago lo hago bien y eso es lo que me mantiene.” (P.03) Similarmente, según Bone (2020), los trabajadores precarios se adaptan a su realidad pese su trabajo afectar su salud mental o física (Bone, 2020).

#### **6.2.4 Soluciones**

Los participantes describieron varias formas primarias que podrían llevarse a cabo para abordar el problema de la inseguridad laboral. En primer lugar, los participantes todos declararon la importancia de abrir plazas permanentes en los departamentos. “Definitivamente deberían abrir plazas.” (P.10) También para asegurar que estas plazas se vacíen, un participante hizo énfasis en asegurar un retiro seguro para los docentes “no quitarles el seguro médico, mantenerles el que tienen ahora, quiero decir. Eso es algo básico que fomentaría, que mucha gente se jubile y que no lo hace porque a lo mejor [...] tiene que responder con ese seguro médico” (P.08).

Además, se propusieron alternativas a los contratos parciales. “Trata de no tener tanto tiempo parcial y empieza más tiempo completo” (P.01) indicó un participante, aclarando que al menos de esta forma se disminuiría la inseguridad económica. Adicionalmente, varios participantes propusieron los contratos multianuales “un departamento puede hacer una proyección claramente de cuanta necesidad docente va a tener por los próximos cinco años y que se pueda contratar a una persona por cinco años para cubrir esa necesidad de docencia, investigación o cualquiera que sea la tarea que está haciendo” (P.07) Aun así, insistían “no es la solución definitiva. Pero, frente a un contrato de un año, tener un contrato de tres es una solución.” (P.08). El P.07 también indicó la posibilidad de un contrato fijo discontinuo. “Un contrato fijo

discontinuo es un contrato con una persona que tú sabes que la vas a necesitar por los próximos cinco años así que tienes un contrato fijo con la universidad por x cantidad de años, pero hay unos momentos al año de discontinuidad” (P.07).

En tercer lugar, se hizo énfasis en evaluaciones de mérito, para todos los profesores, no solamente aquellos parciales. “Obligar, inclusive, a aquellos y aquellas que tienen plaza hace mucho tiempo a competir en un sistema de méritos.” (P.06) El P.08 indica “presente un proyecto de cinco años y a los cinco años tiene que rendir cuentas de ese proyecto, porque le estuvieron pagando. Entonces hay criterios por los cuales podemos rendir cuentas [...] Hay evaluaciones estudiantiles”. Esto es acompañado de una reevaluación a la que invitan los participantes “un cambio de enfoque que reconozca y valore el trabajo que se hace más allá de la docencia o más allá del trabajo administrativo docente y reconozca la investigación” (P.07) El P.08 cuestiona “¿Quiere perfiles solo docentes o perfiles de investigación? Entonces, si quieren de investigación, ¿cómo va a valorar esa investigación?”.

También se enfatizó en una reestructuración del presupuesto de la universidad “lo que merece una institución académica es tener profesores que tengan un acceso a recursos para poder investigar, para poder producir, para tener oportunidades para los estudiantes, para poder dedicar el tiempo a la edificación de las clases” (P.05).

Finalmente, indican la importancia de los grupos de acción colectiva y de escuchar a sus reclamos. La inseguridad sería solucionada cuando se logre “la justicia laboral que los profesores estamos pidiendo” (P.01). Además, el P.02 indica que “los docentes sin plaza desarrolláramos más nuestra organización en este caso concreto con el apoyo de la APPU [...] y lográramos ejercer presión exitosamente al patrono para transformar las relaciones laborales” (P.02). A esto añade “lo

más inmediato es subir los salarios a los que están a tiempo parcial más o menos a ocho pesos la hora. Eso es espantoso” (P.02).

Las opiniones respecto a la enseñanza en línea estuvieron divididas. Un participante indicó “la universidad tiene que aprovechar los cambios. No puede ahora decir vámonos todo el mundo presencial” (P.01). Las clases en línea, de forma permanente, se trazaron como estrategias para mantener mega cursos “págalas a 700 pero dile que va a tener que ser un mega curso, que en lugar de 30 son 60 alumnos” (P.01). También se indicaron como una posibilidad para estudiantes que necesitan más alternativas de estudios o que no están en Puerto Rico. Sin embargo, la respuesta mayoritaria fue una preferencia por la educación presencial. “En términos educativos, esto no sirve. Sabes, nada puede remplazar la experiencia de un salón de clases. Nada. Ni para mí, pero especialmente para los estudiantes” (P.06).

### **6.3 Instituciones voraces y teletrabajo**

En este trabajo se discuten los conceptos de precarización laboral e instituciones voraces, así como el teletrabajo. Se buscaba estudiar la interacción entre estos conceptos. Múltiples participantes, sin embargo, al ser preguntado acerca de esto diferenciaban la precarización del trabajo en línea. “La precarización mía no tiene nada que ver con el teletrabajo. [...] Mi precarización es estructural” (P.06). No obstante, a través de su experiencia se identifica un aumento en la voracidad de la institución universitaria. Surge entonces un cuestionamiento acerca de por qué algunos participantes no perciben la interacción entre el teletrabajo y el aumento de su labor.

En las experiencias compartidas por los participantes acerca del teletrabajo también se puede observar la voracidad de la institución y la forma en que los participantes la experimentan. Como fue expuesto en la sección 6.1.1, los participantes perciben un ahorro de tiempo con la



transición al trabajo en línea: “Puedo trabajar desde aquí lo que implica un ahorro de tiempo que antes tenía que invertir estando en la universidad” (P.06). Sin embargo, los participantes también indican un aumento en las horas invertidas en actividades laborales. El P.06 denota que “las horas trabajadas en el día exceden ocho horas siempre”. “En medio de la pandemia precisamente pues mira estamos trabajando casi 24/7. Yo estoy recibiendo mensajes a las diez de la noche, a las nueve de la noche” precisa el P.10. Esta realidad parece contradictoria. Empero, los participantes indican de qué forma han utilizado su tiempo libre: “He podido sacar más tiempo para leer y escribir y he estado más productivo” comunica el P.02. Así, el tiempo libre, producto del teletrabajo ha sido acaparado por actividades laborales. De esta forma, los participantes describen haber trabajado más tiempo que antes. El P.07 comunica que “durante la pandemia podía empezar a trabajar a las ocho y apagar la computadora a las diez de la noche [...]. Los primeros seis meses de la pandemia, las jornadas laborales eran de ocho a diez de lunes a viernes y [...] un sábado fácil cinco o seis horas más. Un domingo dos horas más”. Esto refleja la manera en la que los trabajadores virtuales se pueden encontrar en una carrera por evidenciarle a sus clientes o empleadores que merecen la flexibilidad provista por el teletrabajo (Thompson, 2018).

Sin embargo, las experiencias compartidas también reflejan el compromiso a la identidad académica y a la institución voraz. El tiempo libre producto del teletrabajo es monopolizado por la institución voraz (Cosser, 1978). La voracidad de la institución se presenta porque la labor en el tiempo libre se convierte en una aparente decisión voluntaria del participante, en lugar de una dirección administrativa. Por lo tanto, este momento de adhesión es percibido como voluntario por parte de los participantes. Esta decisión depende de la identificación que sientan los miembros de la institución con su trabajo. El ocupar el tiempo libre con actividades laborales es, entonces, elegir a la institución. Incluso cuando las actividades laborales no estaban relacionadas a la universidad

directamente consistían en producción intelectual y evolución profesional. Esta inversión en su capital humano también es motivada en parte por mantener su espacio en la institución. “[El] desarrollo de investigación que es una parte que en mi contrato nunca esta remunerada [...] pero si tú quieres estar aquí tienes que tenerlo” (P.08).

Además, la labor en el tiempo libre es facilitada por la falta de métodos de separación entre el trabajo y la vida privada. “Ya estás aquí, entonces, ¿qué vas a hacer? Pues te sientas a hacer. [...] ¿qué vamos a hacer? [...] Ya ese espacio de lo privado y el trabajo se borra” (P.06). Esto posibilitó la fusión del trabajo y la vida privada, y por lo tanto intensificó la voracidad de la institución. El teletrabajo le da acceso a la esfera privada a la institución voraz, permitiéndole incrementar su monopolio del individuo (Sullivan, 2013). Por lo tanto, es el acceso que le otorga el teletrabajo a la vida privada de los participantes lo que exacerba la voracidad de la institución.

Ante esta situación surge el cuestionamiento de por qué los participantes aceptan la continua intensificación del trabajo en el contexto digital. En las entrevistas presentadas se identificó principalmente dos razones ofrecidas por los participantes. En primer lugar, como es discutido en la sección 6.2.1 la identificación y el amor por su trabajo. En segundo lugar, las relaciones de poder que emanan de precariedad laboral que define sus circunstancias.

La identificación con la institución voraz antes discutida se convierte en una de las razones primarias para la aceptación de la intensificación del trabajo en el contexto digital. “Es que ser académico es una identidad, pero además de una identidad es un estilo de vida. Entonces te tiene que gustar el estilo de vida de ser un académico y tú asumes esa identidad” (P.03). Así visto, los participantes perciben que ser académico es una elección personal y que luego se vive con las consecuencias de esta decisión. El campo académico, como señala Santos (2005) es uno que ha sufrido un proceso de precarización a manos de la globalización neoliberal. Por consiguiente, el

campo laboral en la universidad neoliberal (véase sección 3.2.1) es uno precario y las personas que desean participar se insertan en las relaciones de poder, o las reglas del juego como sugiere Bourdieu (1997), que se desprenden de las dinámicas del mismo campo.

En segundo lugar, esta misma precarización exhorta a una tolerancia a la intensificación en el teletrabajo. “Sería cuestión de que yo decidiera no trabajar tanto, [...], publico menos, no me quedan tan bien las clases y entonces eso se registra de algún modo el patrono, lo evalúa como defecto y lo usa como factor para no contratarme, así que eso no va a pasar” (P.02). Con esta cita el participante indica la imposibilidad de resistirse a la intensificación del trabajo. Al existir en un contexto precario, los participantes, aun reconociendo su propia explotación perciben que no pueden cambiar o transformar las dinámicas del campo académico neoliberal ante la amenaza de una culminación o no renovación contractual.

De este modo, es posible contrastar las experiencias de los participantes con la descripción que propone Lazzarato (2013) sobre la relación de poder modelada alrededor de las figuras del acreedor y el sujeto deudor. Según Lazzarato (2013), “la deuda y la relación acreedor-deudor [...] constituye el paradigma subjetivo del capitalismo contemporáneo, en el cual el trabajo se acompaña de un trabajo sobre sí mismo” (Lazzarato, 2013, p. 44). De esta forma, la deuda y la relación acreedor-deudor deviene en un proceso de “subjetivación”. El sujeto deudor se explota a sí mismo para pagar lo que debe. De la misma forma los participantes indican que su trabajo es al menos parcialmente autoimpuesto. “La estrategia que te invitan a seguir [es] en base a la auto explotación” (P.08). Adicionalmente, para Lazzarato (2013), la deuda depende del crédito, el cual se describe como “una promesa de reembolso en un futuro más o menos lejano” (p.52). Estas acciones motivadas por una promesa se reflejan en las experiencias de los participantes, quienes, en gran medida, entienden que eventualmente su situación cambiará, primariamente por medio de

su trabajo. El P.07 indicó al ser preguntado acerca de qué le motivaba a continuar siendo miembro de la institución “hay una mirada hacia el futuro [...] la posibilidad de que en algún momento se establezca un poco la situación de la universidad, que se conformen plazas docentes y en mi caso, yo siempre pienso que me pueda presentar y competir y punto” (P.07).

De manera análoga, podríamos considerar a los docentes sin plaza como deudores ante la UPRRP, que es su acreedor: los primeros trabajan bajo la promesa de que cuando salden su deuda, por medio de su labor, obtendrán una plaza. Así, la plaza es para los participantes la promesa que describe Lazzarato (2013), cuando describe la relación acreedor-deudor como un dispositivo de poder. Dice este autor: “...hay que fabricar, para el acreedor y para el deudor, «una memoria hacia el futuro» [...] una promesa de reembolso en un futuro más o menos lejano, pero siempre imprevisible, porque está sometido a la incertidumbre radial del tiempo” (p. 51-52). Esta promesa será la que exhorte al individuo a continuar pagando su deuda, a través del trabajo para la institución voraz, en nuestro caso la UPRRP.

## **7. Conclusión**

A través de este trabajo se reflejan las historias de los participantes, docentes sin plaza de la UPRRP en el tiempo del teletrabajo. En el mismo, se reflejaron las temáticas principales amor por el trabajo, experiencias precarias, estrategias ante la precariedad, experiencias en el teletrabajo y las soluciones propuestas por los participantes. A través de estas temáticas también intentan contestar las preguntas que guiaban el estudio.

En primer lugar, la pregunta “¿Cómo ha afectado el trabajo remoto, durante el cierre provocado por el COVID-19, a los límites entre la vida privada y laboral de los empleados y empleadas docentes y no docentes, de la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras (en adelante UPRRP) desde marzo de 2020 hasta mayo de 2021?” también es explorada en los relatos de los

participantes. Los participantes reportaron una fusión del trabajo y de su vida privada a causa del teletrabajo. Enfatizaron en la introducción de lo público a lo privado, especialmente al tener que encender una cámara dentro de su hogar para sus clases. Similarmente, indicaron la pérdida de métodos de separación, específicamente aquellos físicos. Igualmente, describieron una presión al presentismo. Por lo tanto, se entiende que el trabajo remoto afectó grandemente los límites entre la vida privada y laboral de los participantes.

En segundo lugar, la pregunta “¿Podemos considerar a la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras como una *institución voraz*?”. A través de las experiencias relatadas por los participantes podemos identificar los factores principales de las instituciones voraces en la UPRRP. Las instituciones voraces intentan acaparar todo el tiempo y la energía libidinal de sus miembros (Cosser, 1978). Además, esto lo hace a través de fomentar una identidad como miembros de la institución, el establecimiento de una estructura jerárquica y las sanciones cuando se escogen otros espacios sobre institución. A través de los relatos de los participantes, todos estos aspectos son evidentes. Los participantes indican que la universidad monopoliza su tiempo. Además, a través del trabajo vivo que los participantes realizan, también se evidencia como la universidad consume la energía libidinal de sus miembros. Similarmente, los participantes describen sentir una identidad como parte de la institución, o al menos como académicos. Esta identidad los motivaba a continuar su trabajo. Además, se consideraban en una posición vulnerable dentro de una estructura jerárquica a través de la cual deseaban ascender. Asimismo, describen las sanciones y precariedad por la que optan dedicar su compromiso a la institución. Así, la universidad cumple con los requisitos de las instituciones voraces en los relatos de los participantes.

En tercer lugar, se aborda la pregunta “¿Cuál es la relación, si alguna, entre instituciones voraces y el teletrabajo?”. En las experiencias relatadas por los participantes se identifica que la

transición al teletrabajo intensificó su trabajo. El trabajo acaparó el tiempo percibido como ahorrado por los participantes con la transición a lo digital, extendiendo la jornada laboral. Además, la voracidad aumentó con la fusión de la vida privada y laboral. Esto ocurrió por la relocalización del trabajo al hogar y la disolución las barreras entre los ámbitos.

De la misma forma, los participantes enfatizaron en las experiencias de inseguridad y precarización que experimentaban como empleados de la UPRRP. Según Sullivan (2013), los trabajos precarios, así como un mercado laboral precarizado intensifica la voracidad de las instituciones. Los participantes hicieron hincapié en la precariedad de su trabajo y aclararon su existencia como una previa al teletrabajo, durante el cual continuó y se acentuó. Además, comparten experiencias de inseguridad laboral y económica, así como de las medidas que han tenido que tomar para sobrevivir en la institución y en general. También, comparten algunas soluciones o propuestas que consideran útiles para alterar las dinámicas del campo académico en la universidad neoliberal que repercuten en una mayor seguridad laboral. Esta temática surgió constantemente en las entrevistas. Similarmente, futuras investigaciones deberían enfocarse en este aspecto del trabajo docente en la UPRRP. Específicamente, se debe explorar una perspectiva cuantitativa del problema. Además, se puede analizar qué grupos componen la población de los docentes sin plaza, en términos de género, etnia y edad. Asimismo, se deben realizar proyectos dirigidos a buscar soluciones en conjunto con los participantes.

## **8. Referencias**

Allmer, T. (2017). Academic labour, digital media and capitalism. *Critical Sociology*.

Epubahead of print 10 November. DOI: 10.1177/0896920517735669.

- Allmer, T. (2018). Precarious, always-on and flexible: A case study of academics as information workers. *EuropeanJournalofCommunication*, 33(4),381–395.  
<https://doi.org/10.1177/0267323118783794>
- Antunes, R. (2005). La clase que vive del trabajo: la forma de ser actual de la clase trabajadora. Antunes, R. Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo. Buenos Aires: Herramienta, 2005 pp. 91-108
- Bard, A., Söderqvist, J., & Larsson, A. (2020). In A. Larsson & R. Teigland (Eds.), *The digital transformation of labor: automation, the gig economy and welfare* (pp. 15–30). essay, Routledge
- Barrett Cox, A. (2016). Mechanisms of Organizational Commitment: Adding Frames to Greedy Institution Theory. *SociologicalForum*, 31(3), 685–708.  
<https://doi.org/10.1111/socf.12269>
- Beerepoot N and Lambregts B (2014) Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services? *Global Networks* 15: 236–255.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M., (2019) *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Organización Internacional del Trabajo
- Berlanga —. (2012). “Visión clásica y filosofía *Slow*”. En: Victoria Mas, J.S.; Gómez Tinoco, A.; Arjona artín, J.B. *Comunicación “Slow” (y la publicidad como excusa)*. Madrid: Fragua, p. 95-118
- Bernis, M. &Guinsburg, N. (2019). De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el trabajo en la economía GIG. *XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires*.

- Besseyre Des Horts, C., Dery, C., & McCormick, J. (2012). Paradoxical consequences of the use of Blackberrys: An application of the job demand-control-support model. In C. Kelliher, & J. Richardson (Eds.), *New ways of organizing work: Developments, perspectives and experiences* (pp. 16–29). New York: Routledge.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, *10*(2), 141–163.  
<https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Bloom, P. (2016). Work as the contemporary limit of life: Capitalism, the death drive, and the lethal fantasy of ‘work–life balance.’ *Organization*, *23*(4), 588–606.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2081/10.1177/1350508415596604>
- Bone, K.D. Cruel Optimism and Precarious Employment: The Crisis Ordinarity of Academic Work. *J Bus Ethics* (2020). <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04605-2>
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Brown, W. (2016). *El Pueblo Sin Atributos: La secreta revolución del neoliberalismo*. Malpasó.
- Brusi-Gil de la Madrid, R. (2011). The University of Puerto Rico: a testing ground for the neoliberal state. *NACLA Report on the Americas*, *44*(2), 7+.
- Caride Gómez, J. A. (2012). Tiempos educativos, tiempos de ocio. *Pedagogía Social*, (20), 7.  
[httpsdoi.org10.7179PSRI\\_2012.20.00](httpsdoi.org10.7179PSRI_2012.20.00)
- Castells, M. (2000). Materials for an Exploratory Theory of the Network Society. *British Journal of Sociology*, *51*(1), 5-24.



Chung, H., & van derLippe, T. (2018). Flexible working, Work–Life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, , 1-17.

<http://biblioteca.uprrp.edu:2184/10.1007/s11205-018-2025-x>

Collins, C., Landivar, LC., Ruppner, L.,& Scarborough, WJ. (2021) COVID-19 and the gendergapin work hours.*Gender Work Organ.* 28(1). 549–

60<https://doi.org/10.1111/gwao.12506>

Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación. (2020) *Guías y recomendaciones para la realización de cuestionarios en línea*. Recuperdo de:

<http://graduados.uprrp.edu/images/Research/Cipshi/covid-19/2020-07-15-guia-cipshi-cuestionario-linea.pdf>

Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación. (2020) *Guías y recomendaciones para la realización de entrevistas individuales y grupos focales o de discusión por medios remotos*. Recuperado

de:<http://graduados.uprrp.edu/images/Research/Cipshi/covid-19/2020-07-15-gui-cipshi-entrevistas-remotas.pdf>

Commons, J. R. (1966). *History of Labor in the United States*. Harvard University Press

Coser, L. A. (1978). *Las instituciones voraces: visión general* (2nd ed.). FCE.

Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). ThousandOaks, CA: Sage Publications.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications, Inc.

- Cuenca, M. & Monteagudo, M.J. (2012) Los itinerarios de ocio desde la investigación: tendencias, retos y aportaciones. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, (20), 103-135 [https://doi.org/10.7179/PSRI\\_2012.20.03](https://doi.org/10.7179/PSRI_2012.20.03)
- Deloitte. (2018). *Deloitte insights: The rise of the social enterprise*. London: Deloitte
- Dussel, E. (1994). *Historia de la filosofía latinoamericana y filosofía de la liberación*. Nueva América.
- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura*.
- Fuchs, C., & Sevignani, S. (2013). What is Digital Labour? What is Digital Work? What's their Difference? And why do these Questions Matter for Understanding Social Media? *TripleC (Cognition, Communication, Co-Operation): Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 11(2), 237–293. <https://biblioteca.uprrp.edu:2106/10.31269/vol11iss2pp237-293>
- Gandini, A. (2021). Digital labour: an empty signifier? *Media, Culture & Society*, 43(2), 369–380. <https://doi.org/10.1177/0163443720948018>
- Gandini, A., & Pais, I. (2018). In P. V. Moore, M. Upchurch, & X. Whittaker (Eds.), *Humans and Machines at Work Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (pp. 125–149). essay, Springer International Publishing.
- García Palacios, M. (2018). El trabajo vivo: La entelequia del capital. *Logos : Anales Des Seminario De Metafísica*, 51, 197-217. <http://biblioteca.uprrp.edu:2184/10.5209/ASEM.61653>
- Gialdino, I. V. de. (2014). *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Gedisa.
- Gill, R., & Pratt, A. (2008). In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, culture & society*, 25(7-8), 1-30

- Giroux, H. A. (2015). Neoliberalism's war against higher education and the role of public intellectuals. *Límite: Revista De Filosofía y Psicología*, (34), 5-16.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162.  
<https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Guest, G., MacQueen, K. M., & Namey, E. E. (2012). *Applied Thematic Analysis*. Sage.
- Hardt, M., & Negri, A. (2000). *Empire*. Harvard University Press.
- Hendrickson, R. C., Mueller, M. A., & Strand, J. R. (2011). Political Science Careers at Comprehensive Universities: Building Balanced Careers at “Greedy” Institutions. *PS: Political Science & Politics*, 44(01), 129–134.  
<https://doi.org/10.1017/s1049096510002027>
- Hernández Sampieri Roberto, Collado Carlos Fernández, & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hewlett, S., & Buck L. (2006). “Extreme Jobs: The Dangerous Allure of the 70-hour Workweek.” *Harvard Business Review* 84 (12): 49–59.
- Hodder, A. (2020). New technology, work and employment in the era of COVID-19: Reflecting on legacies of research. *New Technology, Work and Employment*,  
[doi:http://biblioteca.uprrp.edu:2092/10.1111/ntwe.12173](http://biblioteca.uprrp.edu:2092/10.1111/ntwe.12173)
- Holland, P.J., Cooper, B. and Hecker, R. (2015), "Electronic monitoring and surveillance in the workplace: The effects on trust in management, and the moderating role of occupational type", *Personnel Review*, 44(1), 161-175.

- House-Peters, L. A., Del Casino, V. J., & Brooks, C. F. (2019). Dialogue, inquiry, and encounter: Critical geographies of online higher education. *Progress in Human Geography*, 43(1), 81–103. <https://doi.org/10.1177/0309132517735705>
- Irani, L. (2015) Difference and dependence among digital workers: the case of Amazon Mechanical Turk. *South Atlantic Quarterly* 114(1): 225–234.
- Ivancheva, M. P., Swartz, R., Morris, N. P., Walji, S., Swinnerton, B. J., Coop, T., & Czerniewicz, L. (2020). Conflicting logics of online higher education. *British Journal of Sociology of Education*, 41(5), 608–625. <https://doi.org/10.1080/01425692.2020.1784707>
- Koebel, K. and Pohler, D. (2020), Labor Markets in Crisis: The Double Liability of Low-Wage Work During COVID-19. *Ind Relat*, 59(503-531). <https://doi.org/10.1111/irel.12269>
- Kooij, Y. (2015). *Academic inbreeding and mobility in higher education. Global perspectives* (Vol. 5). <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21568235.2015.1044550>
- Lazzarato, M., & Pons, H. (2013). *La Fabrica del hombre endeudado: Ensayo sobre la condicion neoliberal*. Amorrortu editores.
- Lee, S. & Kleiner, B.H. (2003), "Electronic surveillance in the workplace", *Management Research News*, 26(2/3/4), 72-81.
- Lubin-Levy, J. & Shvarts, A. (2016) Living Labor: Marxism and Performance Studies, *Women & Performance: a journal of feminist theory*, 26(2-3), 115-121, DOI: 10.1080/0740770X.2016.1269504
- Martín Pardo de Vera, M. (2020, March 30). Tribuna: Desconexión digital y Covid-19: UN Derecho más NECESARIO Que nunca Para cuidar a nuestros trabajadores. Retrieved April 10, 2021, from [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/30/legal/1585568649\\_777945.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/30/legal/1585568649_777945.html)

- Marx, K. (1887). *Capital: A Critique of Political Economy*, Volume 1. Ed. Frederick Engels, trans. Samuel Moore and Edward Aveling. Moscow: Progress Publishers
- Marx, K. (1973). *Grundrisse, etc.* Penguin Books in association with New Left Review.
- McKinsey. (2016). Independent work: Choice, necessity and the gig economy.
- Mexi, M. (2020, April 9). *El trabajo después del coronavirus: Nueva Sociedad*. Nueva Sociedad | Democracia y política en América Latina. <https://nuso.org/articulo/digitalizacion-trabajo-coronavirus-futuro-capitalismo/>.
- Moore, P. V., Upchurch, M., & Whittaker, X. (Eds.). (2018). *Humans and machines at work : Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Springer International Publishing.
- Moore, P., Akhtar, P., & Upchurch, M. (2018). In P. V. Moore, M. Upchurch, & X. Whittaker (Eds.), *Humans and Machines at Work Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (pp. 17–44). essay, Springer International Publishing.
- Moore, P., Upchurch, M., & Whittaker, X. (2018). In P. V. Moore, M. Upchurch, & X. Whittaker (Eds.), *Humans and Machines at Work Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (pp. 1–16). essay, Springer International Publishing.
- Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category? *Transnational Social Review: A Social Work Journal*, 6(3), 344–348.
- Navarrete, C. M. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283.

NotiCentro. (2020). *UPR anuncia Inicio De clases en linea por coronavirus*. NotiCentro

[https://www.wapa.tv/noticias/locales/upr-anuncia-inicio-de-clases-en-linea-por-coronavirus\\_20131122472226.html](https://www.wapa.tv/noticias/locales/upr-anuncia-inicio-de-clases-en-linea-por-coronavirus_20131122472226.html)

O'Boyle, E. (2011). Meeting human need through consumption, work, and leisure. *International Journal of Social Economics*, 38(3), 260-272

Orden Ejecutiva Núm. OE-2020-023, ORDEN EJECUTIVA DE LA GOBERNADORA DE PUERTO RICO, HON. WANDA VAZQUEZ GARCED, PARA VIABILIZAR LOS CIERRES NECESARIOS GUBERNAMENTALES Y PRIVADOS PARA COMBATIR LOS EFECTOS DEL CORONAVIRUS (COVID-19) Y CONTROLAR EL RIESGO DE CONTAGIO EN NUESTRA ISLA (15 de marzo de 2020), <http://www.ddec.pr.gov/wp-content/uploads/2020/03/OE-2020-023.pdf>

Osio Havriluk, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5). 93- 110

Özkazanç-Pan, B, Pullen, A. (2020). Gendered labour and work, even in pandemic times. *Gender Work Organ.* (27). 675– 676 <https://doi.org/10.1111/gwao.12516>

Pérez-Lizasuaín, C. (2018). *Rebelión, no-derecho y poder estudiantil: La huelga de 2010 en la universidad de puerto rico*. Editora Educación Emergente.

Puddephatt, Antony J. 2008. "Incorporating Ritual Into Greedy Institution Theory: The Case of Devotion in Amateur Chess." *The Sociological Quarterly* 49: 1: 155

Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una Investigación. *Ciencia América*, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Rodríguez Centeno, M. (2012), "Entre insurgencias y perezas: el caso de Puerto Rico frente a los procesos de independencias continentales" sometido para publicación como parte del

- dossier “Sueños, miedos e identidades. Vivencias y narrativas de las Independencias americanas” en *Chronica Nova*, Universidad de Granada, España núm. 38, 2012, pp. 105-123
- Rodríguez Centeno, M. (2015) “Discursos y regulaciones sobre quienes se resisten a ser ‘hombres de bien’: apuntes históricos sobre la vagancia” en Beatriz Llenin Figueroa, ed., *Actas V Coloquio ¿Del otro lado? Perspectivas sobre sexualidades queer*. Cabo Rojo: Editora Educacion Emergente, pp. 119-16
- Roncal Vattuone, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), 177–192.  
<https://doi.org/10.36390/telos231.14>
- Santos, B. d. S. (2005). *La universidad en el siglo XXI: Para una reforma democrática y emancipadora de la universidad* (1a en castellano. ed.). Laboratorio de Políticas Públicas.
- Serrano-Puche, J. (2014). Hacia una “comunicación slow”: el hábito de la desconexión digital periódica como elemento de alfabetización mediática. *Trípodos*, 1(34), 201-214.
- Slavíček, D. (2012). Surveillance and workplace. *Central European Business Review*, 1(3), 55.
- Spicer, N. (2018). In C. Seale (Ed.), *Researching society and culture* (Second, pp. 294–303). essay, SAGE.
- Stebbins, R. A. (2001). Serious leisure. *Society*, (May/June), 53–57.
- Stockhausen, G. (1998), “Leisure in the economic thought of John Paul II”, *International Journal of Social Economics*, Vol. 25 Nos 11/12, pp. 1672-83.
- Sullivan, T. A. (2013). Greedy Institutions, Overwork, and Work-Life Balance. *Sociological Inquiry*, 84(1), 1–15. <https://doi.org/10.1111/soin.12029>

- Taneja, S. (2013). SUSTAINING WORK SCHEDULES: BALANCING LEISURE AND WORK. *Academy of Strategic Management Journal*, 12(2), 113-122.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2213/scholarly-journals/sustaining-work-schedules-balancing-leisure/docview/1475181326/se-2?accountid=44825>
- Tavares, O., Lança, V., & Amaral, A. (2017). Academic Inbreeding in Portugal: Does Insularity Play a Role? *Higher Education Policy*, 30(3), 381–399. <https://doi.org/10.1057/s41307-016-0029-1>
- Telemundo PR. (2019, 28 de mayo). *Jefes no podrían enviarte mensajes en tus días libres*. Telemundo Puerto Rico. <https://www.telemundopr.com/noticias/puerto-rico/jefes-no-podrian-enviarte-mensajes-en-tus-dias-libres/112733/>.
- Terranova, T. (2000). Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy. *Social Text* 18(2), 33-58. <https://www.muse.jhu.edu/article/31873>.
- Torres Abreu, A., Rivera Bonilla, I., Molina Carrasquillo, R., Marcano Medina, J.E., Rodríguez Rodríguez, L.R., Rivera García, M., Cruz McDougall, V. y Nina, D. (2020) *Brecha digital, aprendizaje y salud mental: Experiencias y retos del estudiantado de la Universidad de Puerto Rico en Humacao (UPRH) ante el COVID-19*. Universidad de Puerto Rico en Humacao, Instituto Transdisciplinario de Investigación-Acción Social (ITIAS).
- Vale Nieves, O., Rivera Maldonado M., Wagner Rodríguez, C. (2014) Guías para la redacción de una propuesta de investigación. Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras. 1-



- Villadsen, K. (2017). Constantly online and the fantasy of ‘work–life balance’: Reinterpreting work-connectivity as cynical practice and fetishism. *Culture & Organization*, 23(5), 363–378. <https://biblioteca.uprrp.edu:2081/10.1080/14759551.2016.1220381>
- West, J. P., & Bowman, J. S. (2016). Electronic Surveillance at Work: An Ethical Analysis. *Administration & Society*, 48(5), 628–651. <https://doi.org/10.1177/0095399714556502>
- Ylijoki, O. (2010). Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point. *Time and Society*, 19(3), 365–386

