

Resumen

Objetivo: Caracterizar el teletrabajo desde una lectura psicosocial, teniendo en cuenta las versiones de los integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores. **Método:** Se planteó una investigación que atiende criterios de un estudio cualitativo, de corte descriptivo con nueve entrevistas en profundidad a tres grupos sociales con incidencia en el tema (tres participantes por grupo social). Se usó análisis de discurso por mapas de asociación de ideas como técnica de análisis de información. **Resultados:** El significado y valor que le da el trabajador a esta forma de organizar el trabajo, así como las interacciones sociales, las rutinas y usos de los objetos y el posicionamiento, reportan una cotidianidad desconocida para los policy makers. Los discursos de gobierno y empleador son semejantes, por lo tanto, consolidan un tiempo de narrativa psicosocial; el otro tiempo lo construye el discurso del teletrabajador. **Discusiones:** En el primer tiempo psicosocial el teletrabajo significa una oportunidad de ayudar al trabajador en su calidad de vida y su productividad. En el segundo tiempo, significa una forma diferente de trabajar en el que la persona ocupa un lugar físico como trabajador, pero es en un lugar virtual el que en realidad permite significar su trabajo de un modo diferente al del trabajo tradicional. **Conclusiones:** El teletrabajo es visto por el gobierno como una oportunidad para mejorar los indicadores de empleabilidad y de brindar acceso a personas con características especiales al mercado; para los empleadores es un mecanismo de flexibilización que les ayudaría con la reducción de los costos; mientras que para el trabajador es la búsqueda de libertad.

Palabras clave: Poder, Psicología organizacional y del trabajo, Resistencia, Trabajo virtual.

Clasificación JEL: E24, I38, J21, J22, J24, J41, J48, J82

Abstract

Aim: This study characterized teleworking through a psychosocial perspective by considering the opinions of government officials, employers, and teleworkers. **Methods:** The proposed research met the criteria of a qualitative descriptive study with nine in-depth interviews in the three abovementioned social groups (three participants from each social group) that have an impact on teleworking. Discourse analysis by maps of association of ideas was employed as an information analysis technique. **Results:** The study results suggested that the meaning and value that the workers assign to organizing their work, social interactions, routines, and the use of objects and positioning is unknown to the policy makers. Moreover, the discourses of the government and the employer are similar, and therefore, a time of psychosocial narrative is consolidated; the second psychosocial time is developed by the discourse of the teleworker. **Discussions:** In the first psychosocial time, teleworking means an opportunity to help workers regarding their quality of life and productivity. In the second psychosocial time, teleworking means a different way of working in which individuals occupy a physical space as workers, but they are actually in a virtual space that allows to give work a meaning other than the traditional one. **Conclusions:** The study concluded that teleworking is perceived by the government as an opportunity to improve employability indicators and give access to people with special abilities to the market; for employers, it is a mechanism for increasing flexibility that would help them with cost reduction, and for workers, it involves freedom and work flexibility.

Key Words: Power, Organizational and Work Psychology; Resistance; Virtual Work.

JEL Classification Code: E24, I38, J21, J22, J24, J41, J48, J82

Autor de Correspondencia

diana.milec.cifuentes@correounivalle.edu.co

Recibido: 09-02-2020

Aceptado: 28-05-2020

Publicado: 31-07-2020



Copyright © 2020
Desarrollo Gerencial

Como citar este artículo (APA):

Cifuentes-Leiton, D. (2020). Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores. *Desarrollo Gerencial*, 12(2), 1-25. <https://doi.org/10.17081/dege.12.2.3913>

Introducción

El teletrabajo como forma de organizar el trabajo implica que las organizaciones, grupos y personas, tengan que acceder a realidades laborales complejas diferentes a las del trabajo tradicional (fábrica o en empresa). Esta realidad pone de manifiesto en primer lugar, un trabajador, quien como señala Negri y Hardt (2000) es un "individuo que es obrero fuera de la fábrica" (p.138) y en segundo lugar, la premisa de que el internet es a la sociedad postindustrial lo que la fábrica era a la sociedad industrial, es decir, el centro de trabajo. En este aspecto, el teletrabajo se gesta en la complejidad de preceptos de apertura al mundo. Su contexto lo conforman la primera crisis de petróleo en los Estados Unidos en 1973, la Revolución técnico-científica, las tecnologías de la información y la comunicación, y la flexibilización laboral.

En Colombia, la Ley 1221 (2008) buscó regular y promover el teletrabajo como "un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones" (art. 1), lo que desde un inicio la administración del estado situó como tema de agenda pública. Posteriormente, en el año 2012, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC emitieron el Decreto 0884 (2012) para reglamentar la ley y las condiciones en que se debía configurar, estableciendo las condiciones laborales que debe existir entre las relaciones empleadores-teletrabajadores dentro del sector público y privado. El objetivo de esta ley es la normativización e institucionalización del teletrabajo que contribuya a la política social de disminución del desempleo, enmarcando la relación que el gobierno tiene en la dinámica empresarial empleado-empleador, procurando que el empleado obtenga equilibrio en su vida laboral-vida familiar, y que el empleador obtenga la dimensión económica y productiva que requiere el funcionamiento empresarial.

Bajo este contexto y teniendo en cuenta que el teletrabajo es un tema de investigación actual, este artículo pretendió caracterizarlo desde las voces de tres de los grupos que le integran. La base de esta intención es reconocer que estas voces crean realidades a través del lenguaje en acción, consolidan sentidos, y que en ellas mismas se encuentra la posición que construyen en las relaciones sociales cotidianas. En este mismo sentido, el principal antecedente de esta investigación refirió a Bustos (2012a), quien en su investigación doctoral mostró cómo para 26 mujeres teletrabajadoras –de Cataluña y Madrid– el teletrabajo modifica patrones de espacio-tiempo, corporales, estéticos, objetos, comunicación e interacción, y los significados sobre lo que es trabajar. Esta autora halló implicaciones en la subjetividad de las trabajadoras con esta forma de trabajo.

Asimismo, Bustos (2012b), en su estudio encontró que las ciberartesanías –como les llama– vivencian el teletrabajo desde una subjetividad que se caracteriza por "diferentes factores individuales y familiares, contextuales, laborales/organizativos y culturales" (p. 192). Con el teletrabajo se da "creación de nuevos

espacios de reflexión y de aprendizaje llevados por este encuentro físico entre casa y trabajo, en la medida que implica diferentes relaciones y significaciones con otros y consigo mismas” (p. 185), la casa y el barrio ya no tienen la característica de ser privados y alejados de la producción empresarial, sino que son “sitios integrados, redinamizados y multiusos, pero también los sitios de trabajo que trascienden las fronteras físicas” (Bustos, 2012b p. 192). Los objetos que se usan mientras se teletrabaja y “que utilizan TIC y electrodomésticos, entre otras herramientas refuerzan realidades entrelazadas, conectadas en un permanente trabajo productivo tanto económico como doméstico, en un tiempo donde la linealidad representa multiplicidad, posibilidad, caos y cansancio” (192), ello ha de producir entonces “efecto en las relaciones laborales, familiares, de amistad y comunitarias, en la medida que ocurre un cambio de intensidad, frecuencia y vía” (p. 192).

Por otra parte, el presente artículo muestra la fundamentación conceptual sobre el teletrabajo, desde su definición jurídico-normativa hasta su comprensión como fenómeno laboral surgido desde la existencia de Internet; así mismo, la conceptualización –sin intentar agotar la discusión- sobre lo que se consideró lo psicosocial desde la perspectiva de la psicología social de Kurt Lewin, y también desde lo que se entiende en discusiones desde la psicología organizacional y del trabajo como aspectos psicosociales del trabajo.

El diseño metodológico de la investigación atendió a criterios de estudio cualitativo, de corte descriptivo, toda vez que, según la revisión de literatura, solo se tenía una perspectiva procedimental y jurídica del objeto de estudio. Se aplicó entrevistas en profundidad a los integrantes de cada grupo social –tres integrantes de cada grupo social-, se analizó el discurso mediante el modelo teórico-práctico de prácticas discursivas en el cotidiano, que mediante mapas de asociación de ideas permite visibilizar y comprender repertorios en los discursos de los hablantes en el lenguaje en acción.

El manejo metodológico permitió encontrar que entre los tres grupos de participantes de la investigación existen dos versiones frente al teletrabajo. Desde una perspectiva psicosocial, se visualizó un discurso hegemónico y uno emergente. El primero lo constituyen gobierno y empleadores, que institucionalizaron el teletrabajo y lo convirtieron en una *estrategia* (De Certeau, 2000) de trabajo para el gobierno y sus indicadores. Mientras que el segundo lo representa el teletrabajador, que refiere *tácticas de quiebre* (De Certeau, 2000) ante una realidad laboral de la que quieren escapar. Esto se puede comprender como en el mundo musical cuando se interpreta la misma pieza musical en dos tiempos (velocidades) diferentes, lo que podría generar inclusive ritmos diferentes para dicha pieza.

Fundamentación Teórica

El teletrabajo

El teletrabajo consiste en una “forma de organizar la actividad laboral con soporte en la Internet. Ésta brinda una mega infraestructura virtual que posibilita la gestión de la información y la ejecución de la

labor en un lugar diferente al centro físico de trabajo de la organización” (Cifuentes, 2016 p. 39; Cifuentes y Londoño-Cardozo, 2020 p.15). La Internet juega un papel principal para el teletrabajo dado que articula la infraestructura física necesaria para el trabajo y “de otro lado transporta el principal insumo de trabajo: la información” (Cifuentes, 2016 p.59).

Bajo este concepto se pone de manifiesto la noción espacialidad, ésta se refiere a la distancia del centro de trabajo. Según Chanlat (1994), espacialidad remite a lugares que constituyen la geografía personal y social de los individuos. Se comprende entonces como espacio físico en el estricto significado de la palabra (territorialidad), donde se realiza la actividad de trabajar. Al tiempo que como espacio virtual o digital que permite el flujo de información, organizado así para trabajar y permitir la existencia misma del rol de trabajador.

La característica de disponibilidad y acceso del internet también implica reconocer la temporalidad. Según Malvezzi (2000), con las tecnologías, el tiempo es comprimido -al igual que el espacio- por el hecho de poder acceder, procesar y enviar datos más rápido, sin tener la necesidad de desplazarse físicamente o de tener contacto físico para lograr que el dato llegue a su destino. Asimismo, Iparraguirre y Ardenghi (2011), señala que la temporalidad es la noción de tiempo que tiene el individuo, derivada de la experiencia del tiempo mismo -es decir, no es una experiencia a priori - y situada en un contexto socio-histórico identificable. Como noción, fue estudiada por Heidegger en 1927 en su obra *ser y el tiempo*. En ella, el autor piensa en el ser y su relación con el tiempo tratando de comprender la existencia del ser (poder ser). La temporalidad explica el dinamismo del ser ahí y la posibilidad de ser en el mundo, se emplea al tiempo para comprender la proyección del sentido de ser, pero temporalidad y tiempo son nociones diferentes. En este sentido, el tiempo es el “aspecto fenoménico que reviste la temporalidad” (Heidegger, 1927, p. 257), la temporalidad del ser ahí desarrolla el contar el tiempo, resulta de la experiencia del tiempo y su comprensión.

Lo anterior indica que la espacialidad y la temporalidad, al imbricarse con las tecnologías de la información, se convierten en categorías inherentes al teletrabajo. Al reconocerlas, se cualifica la definición existente de teletrabajo, como experiencia humana en el contexto de la globalización. También se cualifica la definición cuando se reconoce la tipología del teletrabajo, como lo organizó taxonómicamente Cifuentes (2016), rastreando en dónde se realiza el teletrabajo, cuánto tiempo se le dedica, la forma de comunicación que usa y el tipo de vínculo contractual que se establece en la relación trabajador-internet-empleador en un contexto de flexibilidad laboral. Cifuentes y Londoño-Cardozo (2020) presentaron estas consideraciones al señalar el modelo de política pública implícito en la dinámica del teletrabajo en Colombia.

Lo psicosocial

Asch citado en Blanco (1995) destacó en nivel de importancia al señalar que la existencia de la acción social y la propia realidad social tiene su origen en la reciprocidad, dado que genera propósitos, actos y hechos sociales. Para Lewin lo psicosocial -y para acotar lo que se concibe en esta investigación por tal- se define en términos de la interdependencia y la transaccionalidad entre el mundo psicológico, personal y subjetivo, y las relaciones y hechos sociales, la persona y el ambiente conforman una situación total, un espacio vital psicológico compuesto de elementos personales, físicos, sociales, etc., que interrelacionados permiten un evento comportamental. La aproximación a lo psicosocial remite a una interdependencia que sea susceptible de ser aterrizada metodológicamente y una interacción que rece en la reciprocidad de las relaciones como motivo y fundamento de la socialidad y de la propia realidad social. Lo relacional, lo interactivo, los hechos y los procesos devenidos por las relaciones establecidas entre los fenómenos sociales y las propiedades de los individuos constituyen lo psicosocial. El trabajo del psicólogo social Kurt Lewin aportó en el distanciamiento de los límites que se heredaron con las tradiciones descritas anteriormente (Blanco, 1995).

Para Lewin citado en Álvaro y Garrido (2007) en la determinación del comportamiento y la contemplación de las variables de tipo cognitivo son igualmente fundamentales los factores ambientales. Se evidencia entonces que cuando se hace referencia a lo psicosocial, ambos contextos, el individual y el colectivo, juegan un papel importante en el análisis, la persona y el ambiente entran en interacción para explicar el comportamiento de las personas. A partir de esta interacción e interdependencia entre lo individual y lo colectivo se crea una totalidad de hechos, que Lewin denomina campo, que permiten comprender la conducta como un hecho no aislado de la realidad. A su vez, permite diferenciar sus partes constituyentes y comprender el espacio vital donde se desarrolla la conducta, el ambiente tal y como es percibido por la persona (Álvaro y Garrido, 2007)

Desde la perspectiva de la psicología del trabajo, el término psicosocial ha sido trabajado por autores como Luque, Gómez y Cruces (2000), para ellos, el trabajo es un fenómeno importante en la vida de las personas y la sociedad, es "una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de un marco social" (Luque, Gómez y Cruces, 2000, p. 148). Con ello se pone de relieve su carácter individual al tiempo que colectivo, compuesto de interacciones, modos de vivirlo, significarlo, etc.

Estos autores mencionaron que para delimitar el trabajo se debe tener en cuenta que se trata de una realidad socialmente construida, y que solo intentar centrarse en las funciones psicosociales del mismo ya es una tarea compleja. Se pone de manifiesto implicaciones psicosociales del trabajo que estos autores cualifican en el orden de funciones positivas o negativas, las primeras refieren al desarrollo de situaciones

que benefician a quienes intervienen en él, por ejemplo, la realización personal, el estatus, la identidad social y personal, entre otras; las segundas refieren vivencias de rompimiento de expectativas o frustraciones en las personas. Teniendo en cuenta esto, y en el sentido de Rentería (2009), este estudio consideró, los aspectos –y no funciones- psicosociales del teletrabajo como una categoría gramatical para representar la complejidad en el contexto del trabajo como una realidad social, reconociendo que como fenómeno social complejo el trabajo también tiene implicaciones económicas, políticas, culturales, etc.

Las categorías que constituyen lo psicosocial, teniendo en cuenta que no se despliegan a manera de perspectivas teóricas sino como categorías y en tal sentido se definen, son:

- a) **Significado y valor del teletrabajo:** constructo multidimensional que se refiere a la comprensión que las personas construyen sobre el trabajo (Blanch, 2007; Luque, Gómez y Cruces, 2000). En este sentido, como lo plantea Blanch (2007), la centralidad es la importancia que el trabajo tiene para las personas, “incluye la identificación con el trabajo, la implicación con el empleo [o el trabajo] y la adopción de la actividad laboral como modo principal de autoexpresión” (p. 10); las normas sociales del trabajar como las valoraciones sobre lo que la persona merece y puede obtener de la organización laboral y la sociedad por teletrabajar, es decir, creencias y expectativas vinculadas al desempeño del rol laboral; y, los resultados valorados del trabajar (prestigio, estatus, satisfacción, entre otras), y metas laborales preferidas (autonomía, interés por la tarea, horario, nivel salarial, aprendizajes, entre otros), son los componentes que permitirán conocer lo que las personas le confieren al teletrabajo en función de sus características y condiciones particulares, en otras palabras, se refiere a la pregunta de por y para qué las personas trabajan o teletrabajan (Blanch, 2007).
- b) **Interacción social:** Para Blanco (1995) es la “actividad psicológica de respuesta a la actividad psicológica de los demás. Además, es “una actividad recíproca [...] que penetra en la otra persona, llegando a establecer con ella un canal de comprensión mutua” (p. 271). Asimismo, Asch citado en Blanco (1995) señala que “los hechos, acciones y comportamientos sociales son hechos interactivos, recíprocos, complementarios en los que se implican activamente todos sus participantes” (p. 270). En este sentido, este autor los participantes perciben los hechos como algo compartido que pertenece a su mismo campo.
- c) **Rutinas y uso de objetos:** esta categoría hace referencia a lo que las personas hacen y cómo lo hacen en los espacios donde trabajan o teletrabajan. Se trata de la forma en que usan objetos, espacios, artefactos, etc., cuando realizan su actividad laboral (Nansen, Arnold, Gives y Davis citados en Bustos, 2012b).

- d) **Posicionamiento:** el posicionamiento de un sujeto “incorpora un repertorio conceptual y la correspondiente ubicación en las estructuras de derechos para quienes usan ese repertorio” (Bronwyn y Harre, 1990, p. 244), es la forma usada por cada conversante para concebirse a sí mismo y a los otros participantes” (Bronwyn y Harre, 1990, p. 246). Se puede señalar que en el discurso del hablante se pueden observar diferentes roles y posiciones y según Riascos (2012), es posible “de esa manera co-producir el drama social en el que se encuentra inserto” (p. 45).

Método

Diseño

El presente estudio atendió a criterios de una investigación cualitativa, la cual permitió caracterizar una forma de organizar el trabajo llamada teletrabajo, desde quienes hacen parte de ella, las personas, a través de sus versiones. A ellos se les considera, como lo menciona Tripp-Reimer, Sorofman, Peters y Waterman (1994) y Taylor y Bogdan (1996), participantes activos en una realidad construida con otros; una realidad social como lo es el trabajo. El abordaje de corte descriptivo buscó adentrarse desde las dimensiones psicosociales que no habían sido exploradas en Colombia hasta ese momento de la investigación, pues no se encontraron antecedentes en la literatura revisada. Las versiones de diferentes integrantes de la dinámica de teletrabajo es una característica del estudio a la que se acerca por vez primera una investigación.

Participantes

Para el desarrollo del estudio, este se llevó a cabo con integrantes de tres grupos sociales que integran en la dinámica del teletrabajo, estos son: tres (3) Integrantes del gobierno nacional que se encontraban fomentando el teletrabajo en Colombia desde los ministerios que se encargan de trabajar el tema en la actualidad en el país, Ministerio TIC y Ministerio del Trabajo a quienes se nombraron como P1, P2 y P3; tres (3) teletrabajadores, es decir, personas que trabajan en esta forma ubicados remotamente (a distancia) por el soporte de internet, con inversiones de tiempo, formas de comunicación con la empresa y vínculos contractuales diversos denominados P4, P5 y P6); y (3) empleadores o “personas que deciden los criterios sobre quién, cómo contratan y efectúan la contratación en teletrabajo” (Rentería y Malvezzi, 2008, p.324) y estos fueron denominados (P7, P8 y P9). En total para la realización de la investigación se contó con 9 participantes.

Instrumentos

En este estudio se utilizó para la recolección de la información la entrevista en profundidad, la cual es entendida como una acción o interacción situada y contextualizada, por medio de la cual se producen sentidos y se construyen versiones de la realidad, es una relación constantemente negociada entre entrevistado y entrevistador tal como lo plantea De Godoy (2000). Para esta entrevista, se diseñó de manera previa cuatro temáticas que permitieron entrar en la dinámica de abordar la descripción del teletrabajo desde los participantes, ellas fueron: a) ¿Qué significa el teletrabajo y cómo lo valora el teletrabajador?; b) ¿Cómo se presentan las relaciones entre el teletrabajador y otras personas?; c) ¿Cuáles son las acciones que se establecen con las cosas que rodean al teletrabajador cuando se encuentra en su actividad laboral?; y d) ¿Cómo se concibe a sí mismo frente al teletrabajo?

Para el análisis del discurso de los participantes se utilizaron mapas de asociación de ideas que consiste en una técnica de análisis de discurso –devenida de la propuesta de prácticas discursivas en el cotidiano de Spink y Medrado (2000) definidas como la acción que posibilita la conformación de los términos o sentidos a través de los cuales se interpreta la realidad y se construye la realidad. Analizar lo que se practica en el discurso y lo que se construye con él es tomado como lenguaje en acción, dado que, por medio de ello, las personas otorgan sentidos y se posicionan en las situaciones sociales cotidianas. Las prácticas discursivas evocan los momentos de re- significación, ruptura y producción de sentidos, según Spink y Medrado (2000), se conforman por enunciados originados por voces, formas, contenidos o repertorios interpretativos, de manera que los mapas ayudan a visibilizar discursos de manera organizada, de acuerdo con las categorías de análisis de la investigación.

Resultados

Teniendo en cuenta la metodología planteada anteriormente, en esta sección se presentan los resultados que se encontraron en la investigación. Se muestran algunos fragmentos de entrevista realizada a cada grupo de participantes y en cada una de las categorías psicosociales que se consideraron (Significado y valor del teletrabajo, interacción social, rutinas y uso de objetos, y posicionamiento), contemplando las características del teletrabajo (soporte de internet, espacialidad-temporalidad e información). Como se verá en los siguientes mapas de asociación (Tabla 1, Tabla 2, Tabla 3 y Tabla 4) la lectura vertical muestra que los discursos de gobierno y empleador tienen nodos semejantes, por lo que consolidan un tiempo de narración psicosocial. El otro tiempo lo construye el discurso del teletrabajador; es decir, aunque son tres grupos de naturaleza distinta solo se encuentran dos discursos frente al teletrabajo. Se añade que cuando se realiza la lectura horizontal teniendo en cuenta las características del teletrabajo siempre el teletrabajador explicita con mayor descripción o detalle lo que busca cada categoría.

Tabla 1. *Mapa de asociación categoría Significado y valor del teletrabajo*

	GOBIERNO	EMPLEADOR	TELETRABAJADOR	
Significado y valor del teletrabajo	Soporte de internet	<p>"En sí el significado del teletrabajo, ya sea por prestación de servicios o como empleado, es realizar el trabajo mediado por la tecnología". P1</p>	<p>"se pueden sentir útiles, pueden desarrollar su profesión desde cualquier parte del mundo, es decir, pueden estar en Cali, Cartagena, México, Estados Unidos, en el país que quieran, pero mientras ellos tengan el medio de comunicación, en este caso la Internet, pueden realizar y desempeñar su trabajo sin ningún problema". P8</p>	<p>"Teletrabajo por la tecnología, que no solamente se refiere a los computadores, no solamente se refiere a esas cosas que una persona puede adquirir y otra no, sino que la tecnología se enfoca más a ese proceso de discusión, de diálogo y de creación, eso es tecnología, no solamente es el artefacto como tal, sino que la internet es una dinámica social por decirlo así". P5</p>
	Espacialidad-temporalidad	<p>"Por otro lado, frente a los teletrabajadores están a la mano todas las ventajas posibles. El teletrabajo mejora la calidad de vida de las personas, es lo que impulsa el ministerio. Calidad de vida es que puedas tener una vida laboral y personal mucho más balanceada. Estar en tu casa permite eso". P3</p>	<p>"Creo que el interés radica en esos tres aspectos, ejercer la labor docente, poderla ejercer adicional a otras actividades que ya realizan, porque hay independencia frente al ejercicio de su labor y de la confianza en la responsabilidad y en las acciones propias de la misma, y por el interés y la facilidad de poder acompañar procesos en lugares distintos al de residencia, y que pueden aportar crecimiento en otras esferas". P9</p>	<p>"El teletrabajo tiene que ver con que es un trabajo que me permite estar pendiente de mi hijo, de lo que está haciendo; y a la vez puedo tener mis ventajas como trabajadora, es decir, desarrollo intelectual". P6</p>
Significado y valor del teletrabajo	Información	<p>"El teletrabajo también mejora la productividad, te ayuda a tener mejor concentración, la información la tienes disponible todo el tiempo y se gestiona fácil y rápidamente, rinde". P3</p>	<p>"El teletrabajo está orientado a un resultado concreto que puede viajar por la red a cualquier hora porque es información". P7</p>	<p>"la información es mi bus, pero también es el conductor, con ella puedo hacer todo lo que te digo porque después que la tenga en mi PC puedo estar trabajando aquí en mi casa relajado". P6</p>

Fuente: elaboración propia del autor (2020).

En el análisis de la Tabla 1, se observó que para el gobierno y el empleador el teletrabajo significa una oportunidad de ayudar al trabajador en su calidad de vida y su productividad, ello debido a la ubicación espacial física que pueden tener, y por la facilidad de acceso a internet. Para el teletrabajador significa una forma diferente de trabajar ya que les abre un mundo distinto, en el que ellos ocupan un lugar como trabajadores, pero que al tiempo les permite ocuparse de otras actividades que no son laborales, cuando hablan del teletrabajo hacen alusión a lugares físicos y virtuales.

En esta primera parte, los tres grupos reconocieron el riesgo de aislamiento laboral en el teletrabajo. No obstante, gobierno y empleadores lo presentan como una situación controlable cuando el trabajador tiene experiencia en ello. El trabajador lo mostró como una condición estática que deben asumir en su cotidianidad; explicitaron las necesidades específicas del contacto social en el mismo espacio y diferenciaron las emociones transmitidas en la presencialidad y las que se intentan por medio de emoticones (Tabla 2).

Tabla 2. *Mapa de asociación categoría Interacción social*

		GOBIERNO	EMPLEADOR	TELETRABAJADOR
Interacción social	Soporte de internet	"Lo que hace es generar una resistencia por parte de las empresas debido a que las personas no están siendo honestas con lo que están haciendo y las tecnologías no es que ayuden mucho en este caso, al contrario, lo permiten". P2.	"En mi empresa el contacto lo permite el chat del servidor, entre nosotros nos saludamos por ahí, nos preguntamos cosas del trabajo, podemos hablar con el cliente, allí tendrías esa interacción con otras personas, si tú lo deseas, cosa contraria que tú optes por hacerlo o por no hacerlo". P8	"En redes sociales uno puede estar todo el día, comunicándose con las personas en chat, por Skype, pero después cada uno se va por su lado y ¡ya!, y entonces ¿Yo dónde generaré redes? las reales...". P4
	Espacialidad-temporalidad	"Con el teletrabajo te puedes aislar totalmente y perder toda esa interacción que tienes con la gente, por ello, lo más recomendable es tener un balance y poder ir unos días a la oficina y otros días quedarte en casa (teletrabajo suplementario)". P3	"Para teletrabajar es necesario desconectarse, en términos de dejar de pensar en lo que hay que hacer o sentir con la familia, con la realidad. Otro desconectarse es luego, es necesario que se le ponga punto final al trabajo y a la tarea que estaba haciendo, puede uno terminar embebido en el trabajo". P9	"Si hay algo que se modifica teletrabajando es tal vez el contacto social, el trabajo con compañeros. A veces tener el compañero al lado con el que uno puede conversar". P6
Interacción social	Información	"Generaciones que saben que la información que no está en internet no existe, bueno, pues el teletrabajo existe, que el teletrabajo es ideal porque puedes dejar de estresarte porque el otro vino o no a trabajar, tu compañero es internet y así puedes gestionar tu dinero, pero las generaciones más antiguas no conciben esta forma de trabajar o hay que trabajar mucho con ellas". P3	"Si estás trabajando con un dato, sencillamente estarás solo en este trabajo" P7	"Es que uno en la plataforma solo tendría amigos los emoticones, sabiendo que son caritas, pero que como información no te ofrecen lo que sí ofrece una persona de carne y hueso". P4

Fuente: elaboración propia del autor (2020).

Del análisis de la Tabla 3, se encontró que las rutinas y uso de objetos se enfocan en la productividad tanto para gobierno como para empleador, en cómo produce el trabajador teniendo como soporte internet y cómo se controla siendo el jefe. El trabajador muestra que el soporte de internet es solamente para trabajar, y hacerlo aislado, lo que permite que baje la atención que debe tener en asuntos de lo cotidiano. Además, se destaca que el gobierno no tiene información sobre las rutinas y el uso de objetos, el empleador conoce bien las formas de control, y el trabajador cambia el uso convencional de los objetos para realizar su trabajo, además de explicitar que su tiempo de trabajo excede al del trabajo tradicional.

Tabla 3. *Mapa de asociación categoría Rutina y uso de objetos*

		GOBIERNO	EMPLEADOR	TELETRABAJADOR
Rutinas y uso de objetos	Soporte de internet	<p>"De hecho esta es la razón por la que el teletrabajador es mucho más productivo, este intenta demostrar, envía sus resultados, muestra que no se ha quedado en casa sin hacer nada y las tecnologías le ayudan" P2.</p>	<p>"En el servidor tenemos un contabilizador de tiempo, por seguridad porque uno no puede hacer sobrecostos a los clientes. Para los empleados funciona como cuando marcas tarjeta al entrar y salir, queda registrado el tiempo que estuviste trabajando, así funciona el temporizador del servidor, con cada usuario sea cliente o trabajador. Obvio no quiere decir que porque estás dentro del servidor estés trabajando, son dos cosas diferentes, por eso el servidor "graba" lo que hiciste cuando entraste en su territorio". P8</p>	<p>"Hay veces que nunca conozco al cliente personalmente, en ocasiones todo se queda en un correo electrónico que llegó por medio de mi web, yo le respondo con una propuesta económica, él aprueba, me consigna la mitad del proyecto, arrancamos el proyecto lo corregimos, ajustamos, hacemos la entrega final, el me paga el resto y nunca lo conocí personalmente, de pronto por Skype, pero vi la foto de perfil porque hay gente que no le gusta poner la cámara. Me ha pasado muchas veces de esa manera. P5</p>
	Espacialidad-temporalidad	<p>"Otro tema es la administración del tiempo. Una persona que no está bajo vigilancia de su jefe directo, es decir, es independiente en sus horarios, manejar su tiempo se le convierte en algo muy difícil. Cuando una persona no logra manejar sus horarios puede afectar mucho su desempeño como teletrabajador". P2</p>	<p>"Entonces ¿Qué espacio le está dando a ella? le está brindando calidad de vida, ella incluso puede colocar su almuerzo", "cuando ellas sienten que pueden hacer esas dos cosas, son personas muy plenas, se sienten útiles, primero, porque sienten que producen estando encerradas en su casa". P7</p>	<p>"Mi ventana es mi tablero entonces mi ventana es modular. Mi tablero se mueve y yo lo corro...se sientan aquí [señala la cama] y empezamos a trabajar, usan ese tablero, cogen esa ventana y empiezan a usarla como tablero y empiezan a crear aquí [muestra su cuarto]. Se sientan aquí [en una maleta que hace las veces de banquito], se estiran aquí [en la cama], se pasan [al otro lado de la ventana], se sientan allá [en la puerta], y para ellos no es algo anormal, simplemente estoy trabajando y asumen la posición de trabajo.</p>
	Información	<p>Sería muy interesante, gente pensando desde la academia en esta iniciativa, donde no coges el producto en la mano, sino que, por el contrario, este y sus insumos viajan porque son información. P3</p>	<p>"El teletrabajo lo permite porque se trabaja con información, entonces no hay necesidad de estos traslados". P9</p>	<p>"...por producir más se quiere llegar más temprano y salir más tarde, por tener el pc ahí con el internet y el dato en la cabeza ya, a veces en este caso no es tanto el empleador si no uno mismo que no respeta sus tiempos". P4</p>

Fuente: elaboración propia del autor (2020).

Por otra parte, en el teletrabajo, el gobierno y el empleador se posicionan como dadores de libertad al trabajador, los primeros por el diseño e implementación de la política, otros por el acceso a los servidores. Los trabajadores se posicionan como receptores de pseudo-garantías labores, pero libres de la opresión de la relación jefe-subordinado (Tabla 4).

Tabla 4. *Mapa de asociación categoría Posicionamiento*

		GOBIERNO	EMPLEADOR	TELETRABAJADOR
Posicionamiento	SopORTE de internet	<p>"El gobierno propuso la ley, el decreto, la normatividad, en general, y ahora hay que sensibilizar y proyectar al país como pionero en esta modalidad de trabajo, tenemos con qué porque el MINTIC con sus estrategias de cobertura y acceso a las tecnologías y a internet está interviniendo y a un mediano plazo". P1</p> <p>"La estrategia que nosotros adoptamos fue irnos por las grandes empresas en el primer nivel, y en un segundo nivel –lo que viene ahora- las empresas medianas. Nos vamos a concentrar mucho en esto porque creemos que allí es donde está el secreto de la masificación del modelo. Por ahora vamos a intentar impactar al tomador de decisiones.". P3</p> <p>"Obviamente intentamos impactar al trabajador, al ciudadano de pie que esta al final de la cadena, pero para poder impactar a este primero tenemos que hablar con el director de gestión humana de su organización" P3.</p>	<p>"No podemos permitir que las personas pueden trabajar todo el tiempo en el servidor porque entonces tendríamos que los trabajadores no duermen". P8</p>	<p>"Es que hay que entender algo: si tienes internet, tienes todo, te metes a esa computadora [señala su computador portátil] y puedes tener todo tipo de experiencias, realidad aumentada...". P5</p>
	Espacialidad-temporalidad	<p>"Se recomienda un teletrabajo suplementario en las empresas que están comenzando con el teletrabajo para no generar esa ruptura en la relación entre las personas y el resto de la organización". P1</p>	<p>"Como empleadora en la U, debo decirte que no me doy cuenta de cómo se sientan o dónde se sientan los docentes, en realidad, no me interesa". P9</p>	<p>"Como empleadora en la U, debo decirte que no me doy cuenta de cómo se sientan o dónde se sientan los docentes, en realidad, no me interesa". P9</p>
Posicionamiento	Información	<p>"Hacemos seguimiento y diseñamos la política, junto al ministerio del trabajo, hacia dónde debemos direccionar la iniciativa porque este es un trabajo donde prima es la información y las comunicaciones". P1</p>	<p>"Pero hay desconocimiento por parte de las empresas y recelo cuando se dan cuenta porque es entregar sus bases de datos", ante ello concibe que "Tanto empresario como empleador deben también cambiar y formar, ayudar y capitalizar recurso humano y naturalizar que la información es algo maravillo porque te permite estar en todos lados" P7</p>	<p>"Yo creo que el teletrabajador va en carro y el trabajador tradicional va en bicicleta porque el teletrabajo te permite dinámica, el trabajador convencional aprende una tarea, está en una parte de ese plan operativo y después se vuelve monótono". P5</p>

Fuente: elaboración propia del autor (2020).

Discusiones

El teletrabajo evidencia una tensión entre un discurso hegemónico y no hegemónico en una relación de poder-resistencia (Figura 1), esto sugiere que el teletrabajo no puede ser interpretado como un fenómeno unidimensional o meramente técnico (Cifuentes, 2018; Cifuentes, 2019), no puede entenderse como un distraído elemento nuevo del mundo del trabajo, es pues otro de los tantos fenómenos multidimensionales que surgen dentro de una lógica de dominación resultado de la colonización, que se configura en el pensamiento moderno: la díada poder- resistencia.

Figura 1. *Dos discursos en el teletrabajo: Hegemónico y emergente*



Fuente: Cifuentes (2016, p.161).

a) Sobre el discurso hegemónico

Los significados atribuidos al teletrabajo desde el gobierno hacen un énfasis en el discurso de mercado. Está integrado por la búsqueda de competitividad, sostenibilidad, rentabilidad y productividad que muestra que la cuestión económica es uno de los aspectos psicosociales “más visible y tangible del trabajo contemporáneo” (Rentería, 2009, p. 33). Un discurso progresista visto desde la tecnologización, donde las TIC materializan el desarrollo y el avance, donde se espera la incursión del trabajador y con ello se represente la plenitud del progreso global: un trabajador que

posee las mismas características de las TIC, siendo que la tecnología implica eficacia, eficiencia y rapidez.

Los conceptos de la modernidad surgen como oportunidades de mercado por parte de las naciones. Se consolida la imagen de un trabajador global que logra trascender las barreras territoriales y jurídicas que las naciones establecen (visa, permisos de trabajo, movilidad, procesos de inmigración) y que parecen poderse superar desde una nueva relación persona- trabajo atravesada por la virtualidad. Desde un corpus teórico clásico alude a la relación de la producción basada en ser dueño de medios de producción (burgueses), que ha sido excluido de ellos (proletario), como lo planteó Marx (2001).

Se evidencian procesos de disciplina con los cuales se configuran las relaciones de Poder-Estado, en ellos, las tácticas emergentes desde los trabajadores son captadas por las instituciones de poder gubernamental y sometidas a procesos de legalización, calidad y control, incorporándolas al sistema de producción, configurando otras realidades del trabajo, asignando también nuevas metas, tareas y formas de ser tanto para empresas como para trabajadores.

Asimismo, se observa en el comportamiento del teletrabajador lo que De Certau (2000) advirtió frente a las tácticas de quiebre de la cultura hegemónica, y que desde el teletrabajo surge como respuesta ante las problemáticas del desempleo y el deseo de liberarse de la forma de control que se materializa en su jefe (como se verá cuando se presente la versión del teletrabajador), sin embargo, el gobierno interviene en esas tácticas, haciéndolas visibles, regulándolas y finalmente, institucionalizándolas. Este mismo autor, considera que, a esta altura, la táctica se convierte en estrategia y pasa de pertenecer a su original creador para pasar a la administración del Estado. En este aspecto y de acuerdo con De Certau (2000), se puede decir que calcula las relaciones de fuerzas, voluntad y de poder y basado en ello se aísla para recoger la dinámica, en este caso laboral, y volverla propia.

No puede quedar en la sombra que el papel de la empresa en el teletrabajo se despliega desde el liderazgo del gobierno nacional. La estrategia del teletrabajo –absorbente de la táctica construida por el trabajador- envuelve a actores clave en la gestión de institucionalización como los *policy makers*, operadores empresariales o dinamizadores de mercado que se vuelcan a hacer parte como *stakeholders* haciendo que la dinámica económica se torne más importante que la dinámica social.

Quizá las relaciones sociales más privilegiadas por gobierno y empleador en el teletrabajo son las familiares. La idea de retorno al hogar para hacerse cargo de él se convierte en la principal idea de marketing para la aceptación del teletrabajo. No obstante, la delimitación del actuar del trabajador con la rutina cuando está en su casa (teletrabajando) se hace evidente, igual que se especifican

indicadores de cumplimiento laboral, se establecen momentos en los que se puede o no interactuar con los familiares, se precisa aclarar que esto se puede comprender en el discurso de los empleadores cuando dan cuenta de su rol como trabajadores. Pero cuando el comportamiento del trabajador solo se observa mientras se encuentra en el servidor de la organización, lo que hace por fuera ya sea en términos sociales, culturales, ocio, etc., no es materia de análisis por parte del empleador, el lema es: si no afecta negativamente la rentabilidad y productividad de la organización, puede hacerlo.

El aislamiento laboral, entendido como la sensación de que se está separado de otros ante "el deseo de apoyo, comprensión, y otros aspectos sociales y emocionales de la interacción" (Diekema, 1992 citado en Golden, Veiga y Dino, 2008, p. 1412), es un riesgo al que pueden estar expuestos los teletrabajadores. La acción del gobierno al reconocerlo se instauró en la normalización del trabajo suplementario para alternar entre casa y oficina y no extraer al trabajador de su posibilidad de interacción con otro en el contexto laboral. Esta forma de trabajo es ideal para las condiciones de carrera y visibilidad del trabajador, según Golden, Kimberly y Eddleston (2020). Esto también aplica para los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el mundo del trabajo. Esto según Bricout (2004) es la oportunidad que permite el teletrabajo a las personas que han sufrido algún tipo de accidente, se trata de reincorporarse laboralmente sin la incomodidad del desplazamiento.

Por otro lado, el gobierno y el empleador tejen una diferenciación generacional. La asimilación de la información refleja la facilidad para el establecimiento de relaciones en las que el otro puede o no estar presente, cuestión que los jóvenes comprenden mejor. También mencionan que el teletrabajador puede atender varias actividades no laborales mientras se encuentran en horas laborales. Este solapamiento o traslapamiento de actividades parece natural en el teletrabajo, como lo mencionan Hartig, Kylin y Johansson (2007). No obstante, en realidad el concepto que describe mejor lo que el gobierno de Colombia quiere representar es un paralelismo que el trabajador debe asumir con dos tipos de cargas: su carga laboral que será diferente a su carga personal. Ambas estarán en la misma comprensión de espacio-tiempo, más no un solapamiento que representa una actividad encima de la otra constituyendo una sola carga. Así se abre un interrogante ¿Desde la versión del gobierno puede comprenderse aceptación de dobles jornadas de trabajo con el teletrabajo?

Dicho paralelismo de actividades es posible cuando el trabajador, según el gobierno y el empleador, no está siendo vigilado. Ante la flexibilidad que se presume del teletrabajo el gobierno reconoce que no todas las personas pueden ser teletrabajadores, de esta manera, habilidades como regulación y disciplina se convierten en premisas que el trabajador debe conseguir por sí mismo, sin la aparición de autoridad, pero con la idea constante de realizar el trabajo. Ello lleva a la comprensión de una competencia laboral que debe aparecer en el teletrabajador: **orientación a resultados**. Esta competencia, según Alles (2002) incluye la toma de decisiones, productividad superior, mejora

constante del desempeño, solución de problemas, identificación del objetivo organizacional que se persigue, reconocimiento del sentido de urgencia, efectividad, entre otros atributos. Para el empleador estas autoconcepciones representan la rentabilidad del modelo de teletrabajo. Así, con la estadía en internet y el paralelismo el empleador resuelve el control, continúa la vigilancia soportada con internet y la ocupación del trabajador por la exigencia de competencias para el teletrabajo.

b) Sobre el discurso emergente

Se muestra entonces con el teletrabajo, la construcción de un nuevo trabajador. Uno potenciado por las tecnologías. Un trabajador sin tiempos límites de trabajo, eficaz, eficiente, sin distracciones sociales, un trabajador destinado a la perfección: un *ciborg*. Hablar de *ciborg* en esta investigación se refiere a la metáfora de la ciencia ficción. Esto permitió conocer lo que está implicado psicosocialmente en el teletrabajo con relación al teletrabajador, anotando que, como lo señala Sfez (1995) "La ficción no está fuera de la realidad" (p. 13).

La subjetividad que caracteriza al *ciborg* puede ser comprendida por autores como Bustos (2012a) quien afirmó que el teletrabajo tiene implicaciones en "las relaciones laborales, familiares, de amistad y comunitarias, en la medida que ocurre un cambio de intensidad, frecuencia y vía" (p. 192); y Haraway (1984) quien definió al ciborg como "un organismo cibernético, un híbrido de máquina y organismo, una criatura de realidad social y también de ficción" (p. 2).

El trabajador que se señala en este artículo es un organismo ciborizado (si cabe la sustantivación del término *ciborg*) cuyas terminales nerviosas fueron conectadas a internet para potenciar su desempeño productivo en el ámbito laboral en lo que él mismo denomina *Matrix*. Dicha conexión lo adentra a trabajar en un espacio virtual que lo aleja de los procesos fisiológicos básicos que como ser humano tiene. Al tiempo, lo aleja de los procesos de interacción social que implican reciprocidad y afectación mutua de los pensamientos entre las personas, como lo diría Lewin (citado en Blanco, 1995). A este fenómeno Bauman (2015) le llama "extraños que se encuentran con extraños" o "desencuentro" en el cual entre extraños se da "un acontecimiento sin pasado. Con frecuencia es también un acontecimiento sin futuro [...] una historia que no continuará" (p.103).

Al ingresar a dicho espacio, el trabajador *ciborg* tiene unas relaciones diferentes con su casa – en el que se profundizará más adelante-, su barrio y su ciudad. Estos dos últimos aparecen evitados por el posible caos del tráfico y los diferentes sistemas de transporte, al tiempo, representan el lugar que permite alojarse cuando ya no se encuentra más en la virtualidad o, como lo menciona Bustos (2012b), se hace necesario un espacio "para desconectar" (p.101).

Así, lo *bio* y lo *socio* se consideran aspectos que dentro del espectro laboral pueden ser desdeñados. En el mejor de los casos, pueden ser asincrónicos (para usar un término enmarcado en

las TIC). Desde la perspectiva de Masuda, Holtschlag y Nicklin (2017), el vínculo entre estos dos aspectos es indirecto, entonces ¿Qué es lo que se potencia o prioriza? El *ciborg* se consolida al concebir el espacio laboral como pulcro, limpio de imperfecciones, en el que la productividad es el líquido amniótico. El mundo laboral actual está separado del mundo social, una diferencia trascendental con el mundo del trabajo del industrialismo en el que ambos convergían, pero dicha separación está tan bien manejada que, en lo laboral del ciborg, se crea la falacia de estar más acompañado que antes, por la posibilidad de contacto con miles de millones de personas al estar en el mismo núcleo: internet.

El trabajador ciborg al separar de sí los comportamientos en los que está presente un otro presencial, interlocuta con él mismo y hace de los espacios reales una extensión de lo vivido en el mundo laboral creado en internet. Mirchandani (1999) encontró que las rutinas son las mismas del trabajo tradicional. Se añade que inclusive son más extensas, y que quien no sea capaz de sostener esta forma de vivir el trabajo no podrá entonces ser teletrabajador. Con el teletrabajo no se modifica la naturaleza del trabajo tradicional, sino que continúa el dominio y el ejercicio del poder solo que el trabajador no lo percibe. El control continúa existiendo, así como sus rutinas y esquematizaciones frente a la forma de vivir en la cotidianidad.

La interactividad permite estar off-line sin perder el contenido de la comunicación y sin ser sujeto activo en ella. Es por ello por lo que la interactividad puede poner a las TIC como una fuerza que puede penetrar la vida de las personas permitiendo que la vida laboral no termine en los horarios que manejaba la sociedad industrial. Como lo menciona Malvezzi (2000) la globalización transforma la relación hombre-trabajo, se trata de diferentes dinámicas de relación y noción de espacio y tiempo en la sociedad actual.

Al ser el dato el principio de comprensión con otro, la reciprocidad con otro no se hace necesaria mientras se trabaja. La información digitaliza ¿o materializa? la posibilidad de cualidades de libertad y autonomía, así como de cantidades de tiempo y de contactos. Estas cuestiones están precisamente atadas a la existencia del dato, o lo que Buira (2012) denomina "código abstracto y artificial de representación de la información" (p. 11), y le confieren instantaneidad, misma que representa las cualidades y cantidades antes mencionadas.

De esta manera, la figura del trabajador que se encontró en esta investigación tiene una etiología en la escisión del mundo real y la creación de uno diferente. Se traduce en una persona que puede comprender dicha necesidad laboral e incorporarse a ella a partir de rasgos de lo que desde la visión clínica se denominaría psicosis. Lo anterior, visto desde el análisis organizacional, permite la funcionalidad dentro de una forma de organizar el trabajo que está mediada por las TIC y por la distancia del centro de trabajo, se trata pues de un trabajador que se auto referencia en el sentido de

Varela y Maturana, (1972) y se autocontrola para la producción laboral. Ello configura una falacia al ser llamado y vivido como: autonomía. Bustos llama a este fenómeno como un proceso de resignificación con componentes "ambiguos y paradójicos, de autonomía y esclavitud." (p. 193). Es lo que Nardi 2008 citado en Bustos 2012b) planteó sobre la construcción de las sujeciones y subjetividades en el teletrabajo: "la nueva sujeción es más violenta, pues niega las diferencias, desvaloriza las salidas colectivas y naturaliza las desigualdades, haciendo que los sujetos se sientan aislados y frágiles" (p. 49).

En ese sentido, el *ciborg* es, según Haraway (1984), "un ser no atado a ninguna dependencia, un hombre en el espacio" (p.3). De ahí que el surgimiento del trabajador *ciborg* está relacionado con la necesidad de escape del sometimiento causado en las relaciones sociales de orden laboral. Es el deseo de escapar de la relación trabajador-supervisor. Es la virtualidad un albergue. Este ser, antes de convertirse en *ciborg*, anheló liberarse y con el soporte de internet se convenció a sí mismo que ya lo está. Vive la sensación de libertad sin percatarse que continúa siendo vigilado, esta es una de sus mayores características. Aunque autores como Grazian (2019) señalan que "A pesar de las promesas de la era digital, la materialidad del espacio físico sigue siendo importante para trabajadores de la nueva economía" (p.24).

Además, el teletrabajador pone "una musculatura mejorada electrónicamente" (Bauman y Lyon, 2013, p. 64) para el trabajo, y su cualidad "electrónica" le hace susceptible de control. Dicho control se procura mediante una vigilancia que, por sus formas, Bauman y Lyon (2013) adjetivaron como líquida. Ante ella es imposible "escondarse" (p 7). Es un mundo que estos autores llaman *pos-panóptico* (sin olvidar lo planteado por Foucault) en tanto que quienes vigilan "pueden desaparecer, o instalarse en reinos inalcanzables. El compromiso mutuo ya no existe" (p. 12). Esta caracterización de la vigilancia es lo que explicaría la sensación de libertad falaz en la que vive el teletrabajador o el trabajador *ciborg*.

El *ciborg* que se encontró en esta investigación no se percató de la vigilancia y del poder que se ejerce a través de las TIC, solo valora el hecho de estar a distancia fuera del encuentro físico con quien le recuerda que no es libre, pero esta necesidad de libertad no es un elemento advertido por el gobierno. Significa esto que las normas y regulaciones alrededor del teletrabajo se vuelven un cinturón problemático y no actúan sobre él. Una forma de actuar frente a la necesidad del bienestar en la relación trabajador-supervisión que el trabajador desea es, como lo afirman Bauman y Lyon (2013) hacer "énfasis en el significado del encuentro real con el Otro" (p. 16), cuya dificultad está en la escisión que se provoca entre mundo laboral-mundo social (descrito anteriormente), que Bauman llama "capacidad para actuar a distancia" (p. 29).

Se plantea, entonces, en este artículo que la existencia del organismo cibernético se potencia cuando existe la idea humana de superar y/o negar el cansancio producido por el trabajo; comprende qué es el teletrabajo y lo que puede ser-hacer en términos de *productividad* y *autonomía* insertándose en él, pero no el impacto de largo plazo que puede tener ello en su vida y como un integrante de comunidad; se satisface la necesidad de alejarse de la relación opresora entre jefe-trabajador; se convence del control absoluto del tiempo; cuando la información significa estar conectado y disponible igual que lo está internet; se relaciona con otro durante el trabajo bajo el condicional "si-solo-si" es cuestión de trabajo; se despersonalizan las relaciones con otros; cuando por fuera del mundo laboral se seleccionan virtualmente las opciones de relación con otro; se comprende que puede quebrantar la norma estipulada por el empleador en términos de horario, y así, puede escapar al juego de institucionalización de lo que en su inicio fue flexible; cuando las rutinas del trabajo tradicional se incorporan en el teletrabajo y las rutinas y *modus vivendi* del trabajo en la virtualidad se extrapolan a la vida cotidiana y el mundo digital/virtual se pone en la vida cotidiana; cuando hace de los objetos un elemento con un uso diferente al convencional en pro de la realización del trabajo y es capaz de cambiar la naturaleza de la creación de los objetos.

Desde Foucault (1994), la resistencia es una lucha constante y multiforme ante un aparato que busca uniformizar y que representa el poder. Es por ello por lo que ante la existencia de poder siempre habrá resistencia. Se puede decir que los procesos de resistencia que se evidencian en el comportamiento del teletrabajador podrían consolidarse en una estrategia contra las formas de explotación actuales, que despojan a los trabajadores de lo que producen por el poder imperceptible que permiten las tecnologías. De acuerdo con Castro citado en Cruz (2017), esto es "lo que ha denominado *colonialidad del ser*, o a lo que en Foucault (1994), correspondería al concepto de biopolítica" (p.15), proceso por el cual "el sostenimiento de las lógicas de dominio pasando del "hacer morir" a las poblaciones coloniales, al "hacerlas vivir", es decir, producir para ellas unas formas de existencia que se ajustan a los proyectos de modernización" (Cruz, 2017 p.15).

Conclusiones

En este estudio se reconocen las acciones de administración estatal para gestionar el teletrabajo respetando los derechos de los trabajadores. Paradójicamente, también se niega su existencia. Es la empresa el actor principal que opera o baja el modelo de teletrabajo, luego ella influye en el trabajador. Lo contradictorio de esta situación radica en que existe desconocimiento de cómo viven las TIC, la información y la espacialidad-temporalidad los teletrabajadores.

El significado que los empleadores y el gobierno construyen sobre el trabajo muestra una comprensión desde las dimensiones económica y jurídica. Ello hace que ambos grupos dirijan sus acciones en

diferentes niveles, de un lado el gobierno desde una estrategia macro (o nacional) para el desarrollo de políticas públicas de orden social (sectorial), y de otro lado, los empleadores que, desde una visión instrumental del trabajo, proyectan dicha forma de trabajo para la obtención de rentabilidad y aumento de la productividad. En este juego las TIC son el mayor potenciador y extensor del poder de dichas instancias.

El significado sobre el teletrabajo desde los trabajadores connota la posibilidad de escapar a toda realidad tradicional del trabajo. Se observa una resistencia a las relaciones de poder actuales y sus formas de subordinación en el mundo laboral. Se valora por la posibilidad de adentrarse en espacios que no son los físicos (tradicionales) sino los virtuales, que constituyen otro mundo de subjetivación para el trabajador. En esta investigación la posibilidad de encontrarse con el trabajador, el empleador y el gobierno permitió conocer la necesidad de todos ellos de superar las limitaciones de lo *bio* y de lo *socio* para instalarse en lo productivo. Este es punto en común, pero que cada grupo de participantes desde su propia necesidad justifica de diferente manera.

El discurso hegemónico es herencia del pensamiento moderno y de la ilustración. Proyecta para el primer discurso planteado en esta investigación la existencia de lugares como empresa y casa, pero para el teletrabajador internet es el lugar que materializa, en el ejercicio del poder, el acto onírico del sueño del trabajador de escapar del dominio. Sueño que no se cumple en su totalidad cuando el trabajador cae en la vivencia de dinámicas pseudo- laborales que le ponen más preso de dicha relación hegemónica.

El surgimiento de la posmodernidad intenta ajustar la relación de poder y es aquí donde se instala la idea de ciborg. Parece ser que la tecnología intenta recuperar esa ideología de la ilustración. Esto surge por medio de las tácticas, que nacen del trabajador, que responde a la cultura hegemónica, por tanto, el teletrabajo es una táctica de quiebre en el sentido que tiene las características de inconciencia, es momentánea, no hay organización frente a ella, y porque no está concebida para ser una forma de escapar de dicha realidad.

De esta forma, es necesario realizar estudios sobre el teletrabajador y el teletrabajo como objeto de estudio. Puede estudiarse desde comparaciones entre organizaciones que nacieron con teletrabajo y las que han modificado su gestión para incorporarlo; y desde otros actores vinculados a la dinámica del teletrabajo, por ejemplo: ARL, academia, sindicatos, etc. Además, analizar relaciones causales teletrabajo-salud laboral que permitan encontrar formas de contribución al trabajador en su deseo de encontrar equilibrio entre vida familiar-laboral; incluir la diferencia de las vivencias del teletrabajo según su tipología (autónomo, suplementario, móvil); enriquecer con enfoques de género. Todo ello reconociendo la realidad colombiana, al tiempo que regional y local, que convoquen al conocimiento y permitan ajustes cuando se realicen transferencias desde otras latitudes.

En este sentido, se precisa que la psicología entre en estrecha discusión con lo que Foucault (1994) denominó "filosofía analítica del poder", quizá desde ahí el quehacer del psicólogo permitiría por lo menos preguntarse por el poder o llevar acciones en la praxis como hacerlo visible, quizá esto signifique inscribirse en el discurso no hegemónico, que implica procesos de reflexión crítica, tal como lo señala Pulido (2004), cuando menciona que desde la psicología crítica, en el contexto organizacional e industrial, debería preguntarse el por qué nos organizamos de formas particulares para trabajar.

En esta investigación se queda una pregunta abierta al respecto ¿Que el hombre sea el puente entre la tecnologización y la biología incluye a la psicología en las discusiones sobre realidades que puedan derivar de ello, tanto para comprenderlas como para revisarlas críticamente? Los niveles de actuación de la psicología, con su doble estatuto disciplinar y profesional, deben dialogar constantemente con el contexto y la realidad actual donde las líneas divisorias entre lo económico, político, ideológico y psicológico están difusas.

Referencias

- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°* (1^{era} ed.). Madrid: Ediciones Gránica S. A.
- Álvaro, J. y Garrido, A. (2007). *Psicología social: Perspectivas psicológicas y sociológicas* (2^{da} ed). Madrid: McGraw-HILL/
- Bauman, Z. (2015). *Modernidad líquida* (Traducido de Arrambide y Rosenberg). México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z., y Lyon, D. (2013). *Vigilancia líquida* (Traducción de Capel, 1^{era} ed.). Buenos aires: Paidós.
- Blanch, J. (2007). *Psicología social del trabajo*. En Aguilar y Reid (Eds.). *Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales* (1^{era} ed., pp. 210-140). México: Anthropos Universidad Autónoma Metropolitana.
- Blanco, A. (1995). *Cinco tradiciones en la psicología social* (2^{da} ed.). Madrid: Ediciones Morata.
- Bricout, J. (2004). Using telework to enhance return to work outcomes for individuals with spinal cord injuries. *NeuroRehabilitation, 19*(2), 147-159. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15201474/>
- Bronwyn, D., & Harre, R. (1990). Positioning: The Discursive Production of Selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour, 20*(1), 43-63. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x>

- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad* (1^{era} ed.). Barcelona: Editorial UOC.
- Bustos, D. (2012a). *Ciberartesan@s: (Re) subjetivando espacios, tiempos, relaciones e individualidades en el teletrabajo* [Tesis doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. Repositorio TDX. <http://hdl.handle.net/10803/107759>
- Bustos, D. (2012b). Sobre subjetividad y (tele) trabajo. Una revisión crítica. *Revista de estudios sociales*, (44), 181-196. <https://doi.org/10.7440/res44.2012.17>
- Chanlat, J. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, III (2), 317-364. http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/?page_id=283
- Cifuentes, D. (2016). Caracterización del teletrabajo desde versiones de integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores: una aproximación psicosocial [Tesis de maestría no publicada] Universidad del Valle.
- Cifuentes, D. (2018). Teletrabajo como modelo de política Top-down: estrategia de institucionalización. *Revista de administración pública del GLAP*, 2(2), 45-57. <https://lagpa.iiias-iiisa.org/documents/REVISTA%20RAP-GLAP-V2N2-2018.pdf>
- Cifuentes, D. (2019). Teletrabajo como modelo de política top-down: Creación de subjetividades y dinámicas de institucionalización. En Franco, S., & Escudero, E. *El presente del futuro del trabajo II. Psicología y organización del trabajo XVI* (1^{era} ed., pp. 739- 748). Montevideo, Uruguay: Psicolibros Universitario. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/22865>
- Cifuentes, D., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: El problema de la institucionalización. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 12-20. <https://doi.org/10.15649/2346030X.749>
- Congreso de la República de Colombia. (2008, 16 de julio). *Ley 1221 de 2008. Secretaria General del Senado.* Diario Oficial n.º 47.052. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Congreso de la República de Colombia. (2012, 30 de abril). *Decreto 0084 de 2012. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.* Diario Oficial n.º 48.417. <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/3638:Decreto-884-de-2012>

- Cruz, J. (2017). Metáforas sobre la intervención social. Una aproximación a la comprensión del asistencialismo social. *Tesis psicológica*, 12(1), 10-29. <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/756/795>
- De Certeau, M. (2000). *La invención de lo cotidiano. Artes de hacer*. https://monoskop.org/images/2/28/De_Certeau_Michel_La_invencion_de_lo_cotidiano_1_Artes_de_hacer.pdf
- De Godoy, O. (2000). Entrevista: Uma pratica discursiva. En Spink (Ed.). *Praticas discursivas e Produção de sentidos no cotidiano* (1^{era} ed., pp. 183-214). Brasil: Cortez Editora.
- Foucault, M. (1994). *Dits et écrits*. (1^{era} ed). Paris: Editions Gallimard.
- Golden, T., Kimberly, A., & Eddleston, K. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116 (Part A), 103-348. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Golden, T., Veiga, J., & Dino, R. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication Enhancing Technology Matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 1412-1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Grazian, D. (2019). Thank God it's Monday: Manhattan coworking spaces in the new economy. *Theory and Society*. <https://doi.org/10.1007/s11186-019-09360-6>
- Haraway, D. (1984). Manifiesto Ciborg: El sueño irónico de un lenguaje común para las mujeres en el circuito integrado. https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/beatriz_suarez/ciborg.pdf
- Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231-253. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x>
- Heidegger, M. (1927). *El Ser y el tiempo* (Traducción al español de Jorge Rivera). México: Fondo de Cultura Económica.
- Iparraquirre, G., y Ardenghi, S. (2011). Tiempo y temporalidad desde la antropología y la física. *Revista de Antropología Experimental*, 11, 251-260. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/1928>

- Luque, P., Gómez, T., y Cruces, S. (2000). El trabajo fenómeno psicosocial. En C. Guillen y Guil (Eds). *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (1^{era} ed., pp. 147-164). McGraw-Hill.
- Malvezzi, S. (2000). Psicología organizacional: de la gestión científica a la globalización: una historia desafiante. En Chaleta, Santos y Grácio (2011) *Interfaces de psicología*. Repositorio Universidad de Évora. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/9849>
- Marx, K. (2001). *El capital: Crítica de la economía política*. (1^{era} ed.) (Traducción al español de Pedro Scaron). Buenos aires: Siglo xxi editors S.A.
- Masuda, A., Holtschlag, C., & Nicklin, J. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*, 22(2), 200-219. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0064>
- Mirchandani, K. (1999). Legitimizing work: Telework and the gendered reification of the work- non work dicotomy. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 36(1), 87-107. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.1999.tb01271.x>
- Negri, T., y Hardt, M. (2000). *La posmodernización o la informatización de la producción* (1^{era} ed). Buenos Aires: Paidós.
- Pulido, H. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica*, 3(2), 213-222. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1123136>
- Rentería, E. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología organizacional y del trabajo. Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En Aguilar, M. C., y Rentería, E. (eds). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación* (Primera ed., pp. 25-51). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E., y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 9-24. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/319>
- Riascos, W. (2012). *Trabajo: Inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales* [Tesis Maestría, Universidad del Valle.]. <https://pdfs.semanticscholar.org/c1d9/85fb659a4099d2221586c119d4690ce6d79e.pdf>
- Sfez, L. (1995). *La santé parfaite: Critique d'une nouvelle utopie*. French: Editions du Seuil.

- Spink, M. & Medrado, B. (2000). Rigor y visibilidad: a explicação dos pasos de interpretação. En: Spink (Ed.). *Práticas discursivas e produção de sentido no cotidiano* (pp. 93-122). Brasil: Cortez editora.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1996). El trabajo con los datos. Análisis de los datos en la investigación cualitativa. En Cubí (Ed.). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* (pp. 152-176). México: Paidós.
- Tripp-Reimer, T., Sorofman, B., Peters, J., y Waterman, J. (1994). Equipos de investigación: Posibilidades y defectos de la investigación cualitativa colaborativa. En Morse (Ed.). *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa* (1^{era} ed., pp. 370-386). Medellín: Publicaciones Universidad de Antioquia.
- Varela, F., & Maturana, H. (1972). Mechanism and Biological Explanation. *Philosophy of Science*, 39(3), 378-382. <https://www.jstor.org/stable/pdf/10.1086/661513.pdf?seq=1>