



**TELETRABAJO: UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA
EPISTÉMICA DE ZYGMUNT BAUMAN**
**TELEWORK: A LOOK FROM THE EPISTEMIC PERSPECTIVE
OF ZYGMUNT BAUMAN**

Por: Yoanis José Pérez Márquez
(yperez182@gmail.com)

Recepción: 20/02/2025.

Aprobado: 02/07/2025.

RESUMEN

En la sociedad actual, ya no se requieren tantos "esforzados trabajadores", sino más bien "alegres consumistas". Los bienes ya no están hechos para perdurar, sino para ser rápidamente sustituidos. En este contexto, tu futuro profesional depende más que nunca de ti mismo y tu capacidad de desplegar tu creatividad y moverte. Bauman argumenta que la idea tradicional del trabajo como eje central de la vida individual y el orden social está siendo cuestionada. Ya no es suficiente conseguir un empleo y mantenerse en él, sino que se requiere una constante reinención y adaptación a un entorno laboral cada vez más inestable e impredecible. El teletrabajo es una manifestación de esta "modernidad líquida", donde las fronteras entre trabajo y vida personal se difuminan y se exige una mayor autonomía y responsabilidad del trabajador. Esto plantea nuevos desafíos, pero también oportunidades para que los individuos asuman un papel más activo en la construcción de sus trayectorias profesionales. En este sentido, desde la perspectiva de Bauman sobre el trabajo en la sociedad actual enfatiza la necesidad de flexibilidad, creatividad y proactividad por parte de los trabajadores, en un contexto más incierto e impredecible.

Palabras clave: Teletrabajo, Modernidad Líquida, Gerencia Avanzada, Transformación e Innovación.

ABSTRACT

In today's society, so many "hard workers" are no longer required, but rather "happy consumers." Goods are no longer made to last, but to be quickly replaced. In this context, your professional future depends more than ever on yourself and your ability to display your creativity and move. Bauman argues that the traditional idea of work as the central axis of individual life and social order is being questioned. It is no longer enough to get a job and stay there, but constant reinvention and adaptation to an increasingly unstable and unpredictable work environment is required. Teleworking is a manifestation of this "liquid modernity", where the boundaries between work and personal life are blurred and greater autonomy and responsibility is required from the worker. This poses new challenges, but also opportunities for individuals to take a more active role in building their career paths. In this sense, from Bauman's perspective on work in today's society he emphasizes the need for



flexibility, creativity and proactivity on the part of workers, in a more uncertain and unpredictable context.

Keywords: Teleworking, Liquid Modernity, Advanced Management, Transformation and Innovation.

INTRODUCCIÓN

En el presente artículo, se expone al teletrabajo desde una mirada epistémica del Sociólogo Zigmund Bauman, haciendo énfasis en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones las instituciones públicas y privadas, aspecto de sumo interés hoy día para la resignificación de la gerencia avanzada con visión prospectiva hacia la transformación e innovación organizacional y en consecuencia necesidad de replantear las competencias digitales relacionadas con actividades y desempeño del teletrabajador.

Frente a la imperiosa necesidad de abordar esta temática vista desde una problemática como lo es el teletrabajo, en virtud de los diversos cambios globales en materia de organización, gerencia, economía, salud, ambiente entre otras, se requiere investigar en torno a los presupuestos epistemológicos planteado por Zymung Bauman, y su interconexión con la gerencia desde el trabajo como fuente de garantía social y desde otros espacios, y no es más que el teletrabajo en torno a lo antes expuesto, se sostiene esta investigación en la teoría de Bauman como lo es la sociedad líquida y como incide ésta en el teletrabajo en organizaciones públicas y privadas.

Considerando una de las dimensiones de este artículo científico, a saber, teletrabajo, es importante destacar que las mentes reduccionistas a nivel gerencial, debe contraponerse a esa actitudes epistémicas, ya que la sociedad desde lo global, y en específico las instituciones públicas y privadas entendidas como organizaciones, ejercen su accionar en torno a los cambios y avances que se generan con las nuevas tecnologías y las telecomunicaciones tienen un rol significativo en las mismas, esto se pudiese ver y entender como transformación e innovación en materia de trabajo, entendiéndose a su vez, al trabajo como la capacidad y habilidad puesta en ejecución, por seres humanos en materia laboral para cumplir con



propósitos, metas y objetivos de una determinada organización.

Por tanto, se requieren establecer lazos de confianza y el desarrollo de habilidades que van más allá de los conocimientos informáticos del teletrabajador. En este orden se evidencia que los teletrabajadores deben ser responsables, creativos, innovadores, cumplidores de su deber, así como desarrollar competencias relacionadas con la comunicación, manejo instrumental de otro idioma, la gestión del tiempo y la lectoescritura para continuar y/o mejorar la competitividad organizacional.

MATERIALES Y MÉTODOS

La humanidad en su globalidad está viviendo un mundo en la cual se encuentra sumergido a múltiples complejidades, no obstante se observa segmentación de la misma producto de la dinámica y los contextos históricos y culturales, a esta realidad no se queda las organizaciones, que requieren cambios sustantivos cónsonos con los tiempos en representación de lo que se demande, para ello la modernidad líquida planteada por Bauman, desde la perspectiva de quien escribe, está muy vinculada a la problemática aquí expuesta como lo es el teletrabajo considerada como una representación de cambios y fenómenos de transitoriedad e historia, donde los fenómenos sociales y por ende la realidad que le circunda de la mano con las diversas interacciones del ser humano, con su entorno han tenido una notable transformación, que han incentivado el decaimiento del pensamiento gerencial lineal, reduccionista y prevalecientes en muchas instituciones, empresas u organizaciones, sea el término válido a la naturaleza de la gerencia, que se aborde en articulación o vinculación con el objeto de interés en este artículo de rigurosidad científica, se hace mención en lo específico, al teletrabajo.

De acuerdo con lo propuesto por Bauman (2022), los “riesgos laborales”, adquieren una redefinición en sus elementos esenciales, aspecto esgrimido en la tendencia del “teletrabajo”, si bien es cierto, se cataloga como una nueva y efectiva forma de organización laboral, con perspectiva de desarrollo y progreso, bajo el cual se propende el fortalecimiento



Ciencias Sociales **equidad**



o la intercesión idónea entre la innovación, tecnología y transformación en los procesos llevados a cabo por el talento humano, producto de todas las dimensiones descritas, es que surge la necesidad de comprender e interpretar al teletrabajo, como resultado de la modernidad líquida de Zygmunt Bauman, donde la relación tele trabajador-organización se sumerge en la dinámica del mercado laboral, con distintas modalidades de teletrabajo y con tendencias de flexibilización laboral que deben regularse y normarse, así lo considera (Gareca, 2007).

No obstante, el cambio paradigmático entre la modernidad y la modernidad líquida acarrea el surgimiento de múltiples interrogantes que han generado apremio e incertidumbre, en este sentido, la acepción de modernidad líquida de Zygmunt Bauman, frente a la redefinición de los procesos que lleva la gerencia en los actuales momentos y contextos, ha experimentado cambios trascendentales, es así como a finales del siglo XX, surge una nueva concepción de la arquitectura o estructura social, específicamente en las interacciones humanas, donde el poder económico y político, guardan estrecha relación con el fenómeno de la globalización, de ahí que frente a esta realidad y desafíos, se pronuncian desde la cientificidad a través de la investigación, pioneros de la modernización, tal es el caso del sociólogo alemán Ulrich Beck, lo cual cataloga a este escenario, como “segunda modernidad”, concepto desarrollado en su múltiples indagaciones,

En el caso del sociólogo Zygmunt Bauman, su posicionamiento epistémico estriba hacia un cambio paradigmático el cual involucra la esfera temporal y espacial, es por ello que su concepción se inclina hacia el término que él mismo acuñó con la metáfora de “modernidad líquida”, su objetivo central fue el de aprehender la naturaleza o esencia de la fase actual de la modernización y en función de sus planteamientos entra justamente el teletrabajo, donde las sociedades de la nueva epistemes se centran en la transformación, conocimientos y desarrollos de tecnologías e innovación y a estos elementos no escapa todo el proceso que implica el trabajo en sus múltiples dimensiones.



Ciencias Sociales **equidad**



En consecuencia, desde varias aristas, el ser humano en la modernidad líquida enfrenta la imperiosa búsqueda de medios transitorios, pero valiosos y dignos para satisfacer las necesidades que se derivan del placer y del anhelo por alcanzar la escurridiza felicidad y parte de ello es la satisfacción en sus entornos laborales, producto de la dinámica y contextos culturales e históricos, se observa que el hombre y mujer como trabajadores organizacionales, se han enfocado en vivir en función de suplir sus carencias, aspecto que indefectiblemente propició la irrupción del modelo laboral en la conciencia individual, como una alternativa viable para garantizar la supervivencia.

De acuerdo con el planteamiento anterior, se infiere que ese proceso correspondiente a la gerencia, y en contraposición a la modernidad líquida formulada por Bauman, se entendía como la modernidad sólida, donde el trabajo era concebido como una estructura sistémica de división de cargas u ocupaciones, promulgado como la columna vertebral de la obediencia, la subordinación y la disciplina, lo cual garantizaban el empoderamiento de las clases dominantes, es decir de la estructura gerencial o sea los gerentes u jefes de mandos, en consecuencia, de acuerdo a Giddens, 1989, el modelo laboral se acondicionó para ser un instrumento estructurador, de la constitución psicológica del individuo, adecuando factores como la superioridad moral y la ética del ser humano ideal, sin tener en cuenta el tipo de oficio realizado, mediante lo cual, todos los seres humanos dependen de sistemas de producción, en suma, no importaba lo miserable o absolutista que fuera, toda vez que se enarbolaba como el principal punto ordenador, planificador, perpetuador y monopolizador de la conducta humana.

Como complemento, la carrera laboral entronizaba lo que Bentham y Foucault denominaron la “institución del panóptico” (Foucault, 1996), cuya finalidad reposaba en forjar hábitos rutinarios y controladores de la libertad de elección individual, mientras tanto, el cambio social en un mundo líquido, ha intentado desdibujar la vigilancia panóptica, como por ejemplo la influencia del “patrón” o “jefe” sobre la conducta del trabajador, así mismo,



Ciencias Sociales **equidad**



emprende una lucha incansable por aniquilar el petrificado itinerario laboral, como constructor del proyecto de vida del ser humano, ello puede dilucidarse hoy, por cuanto la tendencia es que los empleos estables, garantizados y seguros sean la regla excepcional.

En consecuencia, las nuevas visiones en lo que refiere a la gerencia de avanzada, viene a ser la flexibilización y la generación de experiencias, sensaciones o episodios placenteros para quien labora; resulta apropiado indicar en palabras de Bauman (2001), que “la flexibilidad no solo significa libertad de acción, autonomía y derecho a la realización personal, sino entraña también falta de seguridad, desarraigo forzoso y un futuro incierto”, volviendo la mirada en Bauman, en la modernidad líquida se redefine el concepto de trabajo, que en la modernidad sólida se asumía desde la perspectiva de la ética, para asumirse desde la directriz de la estética, como corolario, la actividad laboral debe reunir una serie de requisitos que se adecúen al gusto del individuo, quien dejó de ser una mercancía productiva, para convertirse en un consumidor y coleccionista de entretenidas experiencias y sensaciones y esta vía es por medio del teletrabajo como otra opción novedosa, transformadora e innovadora en lo que respecta al trabajo, sin embargo a estas ideas.

Sin embargo, se torna relativo en algunos casos, tal como lo señala Bauman, por cuanto, “para que la gente ya convertida al consumismo tome puestos Por lo tanto, la movilidad, elección, libertad y la aventura se han convertido en criterios diferenciadores para la estratificación de la sociedad de consumo, que se rige por motivaciones líquidas e instantáneas, a este respecto, los hilos de la modernidad líquida y el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en buena parte han propiciado la transformación y evolución de las relaciones del hombre y el modelo laboral, un claro ejemplo de flexibilización, automatización, movilidad y redefinición del concepto de trabajo es a lo que el físico Jack Nilles denominó “teletrabajo”, que a su vez auspició la incorporación de términos como “tele presencia”, mediante el cual se reenfoca la idea de productividad, en el “derecho de los individuos a ser diferentes y a elegir y tomar a voluntad sus propios modelos



Ciencias Sociales **equidad**



de felicidad y de estilo de vida más conveniente.

Como quiera que el teletrabajo, logra combinar de forma precisa el hombre, la tecnología, el trabajo digno y la autonomía, de igual forma, ofrece un variado abanico de alternativas productivas que brindan experiencias estéticas y desafiantes para los coleccionistas de sensaciones. Una de sus principales características es que la relación de virtualidad evita desgastes innecesarios, como lo es la prestación personal del servicio sin un sitio específico, aspecto que a la luz de la modernidad sólida se consideraría de tipo anormal. Es bien sabido, que al invocar la figura del “contrato de trabajo”, se derivan tres elementos esenciales, estos son la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración, que direccionados a la modalidad laboral del teletrabajo, evoca en que un elemento de ellos sufre un cambio sustancial, éste es la prestación del servicio, la cual sin duda viene a representar un lugar determinado, proporcionando al trabajador opciones cómodas, sofisticadas y útiles en aras de asegurar más que su subsistencia, su propia realización de los placeres que emprenden vuelo hacia la felicidad.

Al respecto Bauman, articula su pensar con el de Cohen, quien afirma que la cadena invisible que unía a los trabajadores con su lugar de trabajo, impidiéndoles movilidad era el corazón del fordismo. Entonces la ruptura de esa cadena era el cambio decisivo, la divisoria de aguas de la experiencia vital asociada con la decadencia y la acelerada desaparición del modelo fordista, en tanto que la noción de seguridad laboral parecería ser la causante del estancamiento del progreso y evolución individual y social, dado a que, en un universo de la certeza y la estabilidad se presenta la disyuntiva, entre la clase de individuos que permanentemente están trabajando y los que permanentemente no tienen trabajo por falta de oportunidades. Por ello, en el caso de un país de economía emergente como Venezuela, Colombia por nombrar unos países de Sudamérica, el teletrabajo se convierte en un modelo viable para erradicar la pobreza, la precaria oferta de trabajo o inequidad laboral para poblaciones vulnerables y la falta de oportunidades laborales con nivel estético, también



Ciencias Sociales **equidad**



propende mejora de calidad de vida de los seres humanos en su rol de teletrabajador, y la satisfacción en el trabajo que desempeña bajo la modalidad de teletrabajo, aunado a estos criterios, en la investigación llevada a cabo por Marcela Rodríguez Mejía, infiere que el teletrabajo, es una figura que se introduce en la sociedad como consecuencia del arribo de la tecnología en las relaciones laborales, o en otras palabras por la deslaborización del contrato de trabajo, lo que no significa el fin de la relación laboral, por el contrario, es cuestión de que el derecho laboral le haga frente a este nuevo esquema, planteando.

Cabe destacar, un ejemplo bien concreto en lo que refiere al teletrabajo con respaldo jurídico, se hace referencia a Colombia, el cual mediante la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2008 y la Resolución 00002886 de 2012, se incorporó al andamiaje jurídico la cultura de la automatización, digitalización y virtualización de las oportunidades laborales, asimismo, es importante acotar que permeó la modalidad del teletrabajo con todos los derechos constitucionales que desarrollan los principios laborales, sin embargo en correspondencia, con la tendencia globalizada e integradora de la cultura jurídica, la mayor parte del compendio legal se encuentra irradiado de normatividad con carácter internacional, a lo que se le ha denominado “trasplantes jurídicos”.

En cuanto al análisis de la investigación, producto de revisiones para fortalecer el estado del arte de la temática en cuestión, así como también conversatorios informales a trabajadores del Instituto de Investigaciones Científicas (IVIC), se reveló que países como Costa Rica, Uruguay y Colombia, existe una arquitectura normativa que regula el teletrabajo, en cuanto a Costa Rica, solo cubre al sector público, porque al sector privado le son aplicables las normas que reglamentan el trabajo a domicilio. En el caso de Uruguay, no existe aún regulación al respecto, pero la modalidad ha venido desarrollándose de forma creciente, contando con el respaldo y apoyo de empresas, que han vinculado a un gran número de personas a través del teletrabajo.

En opinión de Martha Sánchez Galvis, “el teletrabajo, a pesar de ser una temática



emergente y que está en gestación, es una realidad que ha llegado hasta los mercados laborales de los países de la región y que forma cada día, más parte de las tendencias laborales de la población”. Según el análisis de las lecturas realizadas, en algunos países la incorporación del modelo innovador del teletrabajo se viene realizando de forma precaria, por no contar con la tecnología adecuada y suficiente para incentivar la generación de empleo a través de medios virtuales, en este sentido la investigadora Sánchez afirma que: “...para el 2010, Colombia, por ejemplo, a diferencia de países como México, Chile y Brasil, no había avanzado en el análisis del uso de las TIC”. No obstante, tiene información relevante para el análisis de las dinámicas del mercado laboral que pueden ser aprovechadas para generar aproximaciones estadísticas al trabajo a domicilio.

Cabe acotar que, aunque Colombia mantiene una definición de informalidad basada en el tamaño de la empresa, múltiples estudios han logrado demostrar la sintonía de los indicadores de informalidad oficiales con aquellos que miden la informalidad con base en el acceso de los trabajadores a la seguridad social, sus ingresos y el nivel de productividad de las firmas, sin embargo, este país, ha avanzado en la caracterización a nivel de informalidad del trabajo desde la vivienda, confirmando lo que la literatura ha identificado como una de las características del trabajo a domicilio, esto es, su relación con procesos de baja productividad, de bajos ingresos y de falta de garantías para sus trabajadores, en función de resaltar la otra dimensión de esta investigación, urge la necesidad, de acuerdo a criterios del investigador, aclarar dos acepciones importantes, una de ellas la confusión que se genera en torno a el teletrabajo y el trabajo a domicilio.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

El teletrabajo, en lo que refiere a riesgos laborales, le es atribuible la conceptualización de modernidad líquida de Zygmunt Bauman 2002, por cuanto, el dinamismo social en la modernidad ha logrado propiciar fenómenos que segmentan la realidad y es evidente que las relaciones humanas sufren una notoria metamorfosis, esta tesis



Ciencias Sociales **equidad**



la defiende Zygmunt Bauman, explicando que en el contexto real, se experimenta una notoria división entre una modernidad sólida, constituida por estructuras predefinidas y una modernidad líquida donde prima la inestabilidad y surgen nuevos conceptos o definiciones, a esta nueva tendencia laboral, la cual le son inherentes todas las garantías constitucionales y sustantivas del Código Laboral,

En la presente investigación se puede orientar que el teletrabajo tiene un rol relevante en lo que respecta a la estructura de la gerencia bien sea públicas y privadas, entonces la principal recomendación estriba en la formación y capacitación en materia de transformación, innovación, ciencia y tecnología a los trabajadores que tributan para el Estado o algún emprendimiento o grandes organizaciones, así mismo la dotación de equipos tecnológicos de última generación y que vaya cónsono con los avances globales de la organizaciones y que tengan la suficiente visión para que se genere realmente una gerencia de avanzada.

CONCLUSIÓN

El teletrabajo, entendido desde la perspectiva epistémica de Zygmunt Bauman, se enmarca en el contexto de la sociedad líquida posmoderna caracterizada por cambios acelerados producto de los avances tecnológicos y científicos. Bauman reconoce aspectos positivos del teletrabajo como la facilidad para acceder a información y superar limitantes espacio-temporales gracias a la comunicación virtual. Sin embargo, también evidencia aspectos negativos como la superficialidad en los valores, la falta de sentido en la vida de las personas y la primacía de la individualidad.

Para Bauman, estos desafíos deben ser asumidos por la educación, que juega un papel clave en la superación de dichos problemas, ya que el hombre y la sociedad se encuentran en constante proceso de construcción. La invitación es a ser conscientes de la complejidad de esta sociedad líquida y no dejarse llevar por sus aspectos negativos, asumiendo responsablemente la tarea de reflexionar sobre las implicaciones del teletrabajo.



Desde esta perspectiva, el teletrabajo no puede verse como una moda pasajera, sino como una realidad que exige adaptación y respuesta por parte de la educación y la sociedad en general. El reto es asumir los cambios que trae consigo el teletrabajo, tanto positivos como negativos, para construir una sociedad más justa y humana en el marco de la modernidad líquida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bauman, Z. (2013). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (1996). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- Gareca, M. E. (julio-septiembre de 2007). *Sociología. El trabajo y la vida económica*. Madrid: Alianza Editorial SA.
- Hernández, S. R. (2010). *Revista Lecciones y Ensayos. Una tipología de los trasplantes legales: utilizando la sociología, la historia del derecho y ejemplos argentinos para explicar el proceso de trasplant*. (Comp). Recuperado de: <http://bit.ly/1jjsU5n> Ministerio del Trabajo. (2014).
- Derecho Laboral y Seguridad Social, en el Estado Contemporáneo, tomo II. De los derechos de los trabajadores a la luz del teletrabajo*. Bogotá. Editorial Universidad Libre de Colombia.
- Rodríguez, M.M. (2007). *Revista Gaceta Laboral. El teletrabajo en el mundo y Colombia*. Universidad del Zulia. Venezuela. Vol. 13. No 1. SSN 1315-8597
- Sánchez, G.M. (enero de 2012). *Diálogo político inclusivo e intercambio de experiencias del programa Alianza para la Sociedad de la Información Un acercamiento a la medición del teletrabajo*. Cofinanciado por la CEPAL y la Unión Europea. Recuperado de: <http://bit.ly/1oSEWq9>