

Primer Congreso de Educación a Distancia y Tecnologías Educativas: "La educación virtual en la sociedad del conocimiento". Asociación de Educación a Distancia y Tecnologías Educativas (EDUTIC), Buenos Aires, 2004.

# La formación virtual de los teletrabajadores: principales debates sobre una nueva modalidad de trabajo en la sociedad del conocimiento.

Lenguita, Paula y Miano, Amalia.

Cita:

Lenguita, Paula y Miano, Amalia (2004). *La formación virtual de los teletrabajadores: principales debates sobre una nueva modalidad de trabajo en la sociedad del conocimiento. Primer Congreso de Educación a Distancia y Tecnologías Educativas: "La educación virtual en la sociedad del conocimiento". Asociación de Educación a Distancia y Tecnologías Educativas (EDUTIC), Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/amalia.miano/127>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pm3r/nor>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# ***La formación virtual de los teletrabajadores: principales debates sobre una nueva modalidad de trabajo en la sociedad del conocimiento***

Paula Lenguita\*

Amalia Miano\*\*

## ***Introducción***

El avanzado desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) introdujo modificaciones en varios ámbitos de la sociedad contemporánea. Entre los problemas que esta novedad produce, se retomarán ciertas consecuencias de la formación virtual, en particular nos detendremos en la formación de los teletrabajadores en la sociedad del conocimiento.

La formación de los teletrabajadores implica una educación virtual ligada directamente al desarrollo de una nueva modalidad de trabajo: el teletrabajo. Esto delimita en principio dos ejes analíticos: a) una educación virtual que recorra transversalmente distintos tipos de profesiones (abogados, diseñadores, contadores, analistas de sistemas); b) dicha formación se orienta al desarrollo de la capacidad de autonomía de los teletrabajadores, acorde a la diversidad de requerimientos que afrontan en esta modalidad de trabajo.

Nuestro trabajo se centra en los elementos significativos del universo de sentido de los teletrabajadores, que se hallan en situación de entrenamiento para teletrabajar, para lo cual se analizan como temas relevantes los siguientes elementos:

1. la falta de un marco legal para esta modalidad de trabajo;
2. cuestiones relacionadas a la subjetividad del teletrabajador (sensación de aislamiento por la falta de contacto personal diario, delimitación del espacio doméstico y el espacio laboral dentro del hogar, gestión y organización de las tareas diarias);
3. debates acerca del tipo de capacitación requerida para esta modalidad de trabajo (los teletrabajadores hablan de “aprendizaje colaborativo” o “aprender haciendo-hacer aprendiendo”);

---

\* Licenciada en Sociología (UBA, 1997). Profesora de Sociología (UBA, 2000). Magíster en Investigación Social (UBA, 2003). Doctorando en Ciencias Sociales (UBA, en curso). Becaria del CONICET y CLACSO. Docente de grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y de postgrado de CLACSO. Miembro del CEIL-PIETTE (CONICET) E mail: plenguita@ceil-piette.gov.ar

\*\* Estudiante de la carrera de Ciencias de la Comunicación (UBA).  
E mail: mariamaly@hotmail.com

4. se reflexiona sobre la necesidad de “confianza” entre empleador y empleado, como requisito para implementar esta modalidad de trabajo,
5. dentro de un marco más general, se debaten las posibilidades del teletrabajo para atenuar la situación de desempleo y las contradicciones que implica promover el trabajo autónomo teniendo en cuenta el rol del Estado en la generación de empleo.

En síntesis, para el análisis se seleccionaron los discursos de los miembros de un congreso virtual de teletrabajo (Congreso Iberoamericano de Teletrabajo), a través del seguimiento de ponencias y debates desarrollados en julio del 2002. Dicha selección permitió reconstruir categorías analíticas sobre los temas relevantes en la formación del teletrabajo en el marco de los objetivos centrales del encuentro: difundir el teletrabajo y formar al teletrabajador para que cumpla adecuadamente su función.

### ***La educación en el trabajo***

Para comprender la naturaleza del vínculo entre educación y trabajo, nos detendremos en uno de sus especialistas; Cartón (1985) explica la idea y valoración del trabajo con su división social y la cohesión social buscada/lograda por cada sociedad (como elemento ideológico y superestructural). De tal manera, la educación nos introduce en el tema de la reproducción y/o transformación de las relaciones de producción y de poder en cada formación social (como elemento dinámico de la base material misma). A favor de una conceptualización, delimita, por un lado, un aumento en la productividad del trabajo y, por otro, una adaptación de la fuerza de trabajo a las fuerzas materiales de producción que produce una división (técnica y social) del trabajo.

Para hablar de la relación entre educación y organización del trabajo se admite un vínculo epistemológico: el de la relación entre “lugar del saber” y “tipo de saber”. Desde el punto de vista histórico, la manufactura provocó que la división social se empiece a reflejar en la división técnica del trabajo: pérdida de la dirección de la producción por parte del productor directo y división social entre trabajo manual fragmentado y trabajo intelectual (de coordinación).

Con el maquinismo se consuma una división técnica del trabajo fundada, no en el saber del oficio (trabajo vivo), sino en el saber sobre la coordinación y sobre los útiles (máquinas, trabajo muerto). En el caso del taylorismo-fordismo, la productividad del trabajo se independiza totalmente del saber del oficio y pasa a depender de las tareas de organización y del desarrollo de la maquinaria (ciencia y tecnología). Finalmente, en una etapa reciente de tercerización de la producción, existe un marcado predominio de la automatización y la informática en el proceso productivo (por sobre el trabajo vivo).

En el capitalismo contemporáneo la tecnología es un fenómeno clave, aunque no autónomo o auto fundado, como lógica de desarrollo de los medios de producción (Cartón, cap2). Esta requiere una definición precisa en términos de “actividad humana productora en el seno de determinadas relaciones sociales”, y un modo específico de entender la relación educación-trabajo que no se agota en el aprendizaje para su utilización en el proceso de producción.

En este sentido, la tecnología plantea un vínculo orgánico entre ciencia y técnica, que supone una reflexión abstracta expresada en formalizaciones lógico-matemáticas que se consolidan como técnica de producción empíricas o intuitivas. Esta definición señala a la capacidad de teorización científica como la generadora de resultados técnicos aplicados a la producción social.

Esa mirada sin dudas nos ubica en la Revolución Industrial, en donde se logra el pasaje de la inteligencia teórica a la técnica concreta, del artilugio (“instrumento aproximativo construido de manera empírica por un artesano con saber tradicional o por innovación técnica”) al instrumento científico (exigencia científica de precisión de los instrumentos para lograr precisión en la medición de los fenómenos). La reproducción de este fenómeno, en el propio escenario del sistema productivo, ha provocado un progresivo aumento de la productividad en todas las áreas de la economía. La tecnología produce así una nueva división social del trabajo: prestigio social y participación en el poder de decisión para la ciencia y la tecnología en desmedro de la técnica. Esa transformación social ha provocado una desvalorización del trabajo manual (vinculado a la técnica) y una revalorización indeterminada del trabajo intelectual (vinculado a la ciencia) y la experimentación científica. Sin embargo, ambos conocimientos se fundan en un mismo mecanismo: la confluencia entre observación y reducción cuantitativa de fenómenos.

Esta visión sobre la técnica plantea, desde una órbita no corriente, el vínculo entre educación y trabajo productivo y la propia cuestión de la productividad. Con lo cual, tal relación depende del trabajo productivo (o trabajo socialmente útil), tal como vaticinó Marx, aquel trabajo que engendra plusvalía, y que es producto de una determinada relación social (explotación del trabajo asalariado).

En ese marco, el vínculo entre trabajo y formación hace posible una segmentación del proceso y las estructuras educativas acorde con la división técnica del trabajo, y señala el crecimiento del rol del Estado en la formación de sectores calificados de la producción e institucionalización de un sistema educativo integrado.

Entonces, la noción síntesis de este mecanismo es la de “formación profesional”, una entidad relevante para los estudios sociales del trabajo. Esa figura ha empezado a conformarse en el auge del librecambismo, donde el sistema educativo estatal desarticula el papel de las corporaciones en la formación profesional. Paralelamente, las reivindicaciones obreras se orientan también a la

exigencia de educación universal garantizada por el Estado y evitar el trabajo infantil vía escolarización. La formación profesional quedó en manos del Estado o de las patronales. Sólo a partir de 1920, los sindicatos vuelven a tomar funciones de formación.

### ***Del trabajo al teletrabajo***

Según estudios sobre su genealogía, el lugar común de producción (fábrica), ha profundizado la lógica de división del trabajo bajo extremos mecanismos coactivos, como lo demuestran los trabajos sobre el comienzo de la etapa industrial (Foucault, 1975).

En la actualidad, esta estructura organizativa de la producción se ve envuelta en una crisis, y está siendo partícipe de estrategias de transformación. El cambio de paradigma económico que lleva la forma de “justo a tiempo”, dependiente de la demanda, ha innovado su posibilidad de racionalización de la capacidad ociosa del capital, renovándose mediante técnicas cada vez más dinámicas de los factores de producción.

Esta estructura organizativa, en dinámicas de producción pendientes de la demanda, genera costos de mantenimiento, no sólo de la fuerza de trabajo (salario) sino, infraestructura de producción. Evidentemente, de funcionar así como se lo promueve la transformación, estaría frente a un salto cualitativo en términos de la reducción de los costos infraestructurales, pero además, de controles más tecnificados de la coordinación del trabajo (en un contexto apremiado por la demanda diversificada y fluctuante de las nuevas economías).

El control racional de la fuerza de trabajo puesto en práctica bajo las formas de organización fordista o taylorista de la producción, está siendo hoy modelado bajo una nueva forma. No solamente se asumen estos controles sobre el rendimiento productivo del trabajo, sino que se está estructurando una estrategia de mayor intensificación, regulada tecnológicamente, de actividad productiva del trabajador para una producción dependiente de la diversificación y transformación de la demanda. Esta lógica del “justo a tiempo” parece encontrar su esquema empírico en “la producción de información entre individuos aislados, unos de otros, y sólo coordinados ante la necesidad de la demanda de información”.

Estas estrategias de racionalidad económica que invitan a ciertas adaptaciones laborales sobre los imperativos del mercado económico, permiten determinar cómo las reglas de comportamiento de los mercados (producción, distribución y trabajo) están siendo interiorizadas por los trabajadores que ven condicionadas sus alternativas “deliverativas” en función de la lógica de la acción racional y del comportamiento de los mercados. Esta adaptación subjetiva se ve mediada por estrategias como las del teletrabajo.

Este diagnóstico de situación y sus pruebas técnicas, se ha implementado bajo la forma de “flexibilidad de la fuerza de trabajo”. En términos de su aplicación efectiva, la flexibilidad de la fuerza de trabajo puede ser de dos tipos: a un nivel de flexibilidad externa a la unidad de trabajo hallamos aplicaciones sobre los parámetros del mercado de trabajo (desempleo, adaptaciones laborales según demanda de bienes, etc.) y esta situación general, al hacerse eco en la situación particular, plantea pautas de adaptación laboral.

Las reglas de organización flexibles han impactado sobre los trabajadores, condicionándolos en función de los imperativos de polivalencia, plurifuncionalidad y de la demanda de los requisitos de ese mercado (Lenguita, 2002). Paralelamente, como ya trabajamos, en términos de la flexibilidad interna a la unidad de trabajo mediante las estrategias de reducción del tiempo de trabajo en función de la demanda y las adaptaciones particulares a las formas “racionalmente” eficientes de organización de la producción.

Sin dudas, esto requiere de una serie de adaptaciones, todavía por concluir, en la dinámica social más general. Estas adaptaciones, una vez concluidas, prescindirán de una estructura física que controle tanto los ritmos del trabajo individual como los del trabajo colectivo, ya que los ritmos del trabajo colectivo estarán subordinados a la demanda y los ritmos del trabajo individual se generarán en función de su eficacia adaptativa.

Una de las dimensiones del fenómeno del teletrabajo es la “deslocalización de la unidad de producción” (Lenguita, 2000), caracterización de la cual se deriva la idea de trabajo a distancia. Las computadoras en red permitirían coordinar las acciones entre los trabajadores, sin necesidad de conferirles un espacio físico común (en eso están todos de acuerdo). Esta dimensión estaría dando lugar a la posibilidad de reducción (racionalidad por resultados) de los costos del entorno de trabajo, y a su vez, permitiría el mantenimiento, y hasta la profundización, de la división eficiente del trabajo portador de valor.

Esta deslocalización, como resultado más eficiente de una lógica de la producción gobernada por la demanda, requiere, como vemos, de un autodominio (adaptación individual eficiente hacia esa lógica) de los ritmos de trabajo.

La “empleabilidad” es un tema recurrente al que aluden los teletrabajadores y consiste en armarse de todas las herramientas necesarias, tanto intelectuales como materiales para ser “empleable” en el cada vez más exigente entorno laboral. El fenómeno de la empleabilidad se vincula estrechamente con las tipologías descritas por Manuel Castells (1996). Según el autor, existe un “trabajador autoprogramado” que es un tipo de trabajador altamente cualificado sin demasiada competencia, lo cual le da la “posibilidad” de estar deslocalizado de su empleador. Por otro lado, existe una “trabajador genérico” que se vuelve más dependiente, para conseguir su salario de las condiciones de la demanda

que promueva el trabajo en Red. Ambas tipologías nos hablan de formas distintas de ejercer la modalidad de teletrabajo, la primera más autónoma respecto de la demanda y la segunda fuertemente influenciada por ésta.

Este autodominio individual sólo es efectivo, productivamente, cuando se encuentra coordinado (como célula) a un entorno de trabajo más amplio, donde se hace fundamental una “disposición” técnica para conectarse a ese colectivo de trabajo. En condiciones en donde la producción se somete a la demanda (justo a tiempo) las condiciones de contratación se ven condicionadas por los mejores y más rápidos resultados para responder a esa demanda. Con la promovida transformación, cada uno de los trabajadores, de cada uno de los segmentos productivos, puede hallarse distanciado físicamente pero debe mantener una continuidad conectiva, en Red, como requisito para la producción. La pregunta es ¿qué pasa con la contrapartida jurídica de esta transformación? ¿qué pasa con el lazo de socialización en el trabajo? ¿qué pasa con el contrato capital-trabajo en estas estructuras “invisibles” ?<sup>1</sup>, ¿qué modificaciones se promueven en las cualificaciones de estos “trabajadores invisibles”?

En términos de la unidad de producción, el control de la dinámica organizativa gestionada por las condiciones de la demanda, del conocimiento y la información como mercancías, reduce las cuestionadas jerarquías con que se ha organizado el trabajo con anterioridad. Pero esta reducción, sin eliminación, no puede estar explicando un fenómeno de mayor democratización o deliberación de la estructura productiva. Esta mutación en la forma como se organiza la producción, no es el resultado de políticas aplicadas para la ampliación de los márgenes deliberativos entre los trabajadores, sino el resultado racional de estrategias eficientes de optimización de resultados para los vaivenes de la demanda, que controla, como principio fundamental, la producción de la unidad de trabajo.

Esto indudablemente también condiciona los márgenes de solidaridad entre las partes del sistema productivo, pero esto no es efecto del aislamiento mediado tecnológicamente sino, resultado de una tendencia más general que impone adaptaciones flexibles de los trabajadores a mercados de trabajo, convencionalmente, desventajosos.

El tema tratado bajo la forma de autodominio de disposición celular de trabajo, tiene una interesante consecuencia para la tesis de Habermas. A primera vista, parece ser que, no queda mucho espacio para discutir el potencial colonizador del sistema sobre el mundo cotidiano de “los conectados a la Red para trabajar”. Pero esto es así sólo en parte. Existe una distinción entre las formas de empleo que implican conexión “continua” bajo la necesidad de la demanda y aquellas que suponen una conexión “discontinua” gobernada por el trabajador<sup>2</sup>.

### ***La formación virtual de los teletrabajadores***

Inicialmente habría que distinguir cuáles son las características de un entorno virtual que hace posible la enseñanza-aprendizaje del teletrabajo. En tal sentido, haciendo una revisión de las recientes experiencias podemos afirmar que los ejes problemáticos de esta innovación se refieren a:

1. los cambios operados sobre el proceso de aprendizaje y
2. las condiciones de implementación de la nueva modalidad de formación para el trabajo.

En términos del proceso de aprendizaje, son muchos los analistas ocupados en describir qué cambios han provocado el sistema de enseñanza multimedial interactivo (SEMI) en la calificación profesional. Entre sus acuerdos se hallan dos elementos:

1. 1. la naturaleza renovada de la opción tecnológica, en términos de transformación sustantiva del contexto de enseñanza-aprendizaje,
1. 2 cambio de actitud del docente, quién será más un especialista temático en condiciones de integrar la tecnología con las metodologías específicas de cada área de conocimiento.

Ambos, la intervención del SEMI y las nuevas capacidades docentes, impactan necesariamente sobre todos los componentes del aprendizaje: la forma de enseñanza, los métodos pedagógicos, los ritmos de asimilación, la autonomía del alumno y las características de la apropiación / percepción del conocimiento.

En términos de las condiciones de implementación de la nueva modalidad de formación para el trabajo, la educación a distancia (EAD) modifica el significado de las nociones de tiempo y espacio del proceso de aprendizaje. Su diseño y características permiten al sujeto determinar en qué momento y lugar establecer la conexión al curso virtual. Tal como pronosticó la ciencia ficción hace algunos años, hoy el hombre puede desafiar el tiempo y el espacio, ya no trasladándose físicamente sino a través de la información que requiere o produce.

Para comprender la especificidad que asume la capacitación a distancia en el teletrabajo, se estudió una experiencia de formación virtual llevada a cabo a mediados del 2002.

En el mes de julio de ese año comenzó el Primer Congreso Iberoamericano Virtual de Teletrabajadores. La dinámica de este congreso consistía en la exposición virtual de ponencias referentes a las distintas problemáticas del teletrabajo, a partir de las cuales los distintos participantes del congreso expresaban su opinión a través del correo electrónico. Había cinco moderadores que regulaban los debates y brindaban información a medida que se iban sumando nuevos participantes.



Para esta investigación se han leído los ciento cincuenta mails correspondientes al primer mes de este Congreso, de los cuales se seleccionaron cuarenta por ser los más significativos en cuanto a las problemáticas recurrentes expresadas por los participantes del congreso.

El análisis cualitativo de los datos encontrados en estos cuarenta mails se realizó con el programa Atlas ti. La metodología consistió en seleccionar citas textuales de los correos electrónicos a partir de cinco categorías representativas de las problemáticas de los teletrabajadores. Esto permitió agrupar las citas bajo esas categorías de análisis y ver hacia el interior de cada grupo acuerdos y contradicciones encontradas en los participantes del congreso con respecto a las distintas problemáticas expresadas.

Nuestro trabajo se centra en los elementos significativos del universo de sentido de los teletrabajadores que se hallan en situación de entrenamiento para teletrabajar, para lo cual se seleccionaron, como temas relevantes, cinco categorías: 1) confianza y promoción, 2) atenuación del desempleo y autoempleo, 3) subjetividad, 4) regulación, 5) capacitación.

Estas categorías adquieren esa denominación tomando como referencia los propios discursos de los teletrabajadores y los modos en que estos se refieren a las problemáticas que giran en torno a esta modalidad de trabajo. A continuación, se exponen los resultados del análisis en forma de gráficos con comentarios que sintetizan los datos de cada categoría mencionada anteriormente.

### ***Confianza y promoción***

En este apartado se analiza en qué medida para los teletrabajadores la necesidad de “confianza” entre empleador y empleado es un requisito para implementar esta modalidad de trabajo.

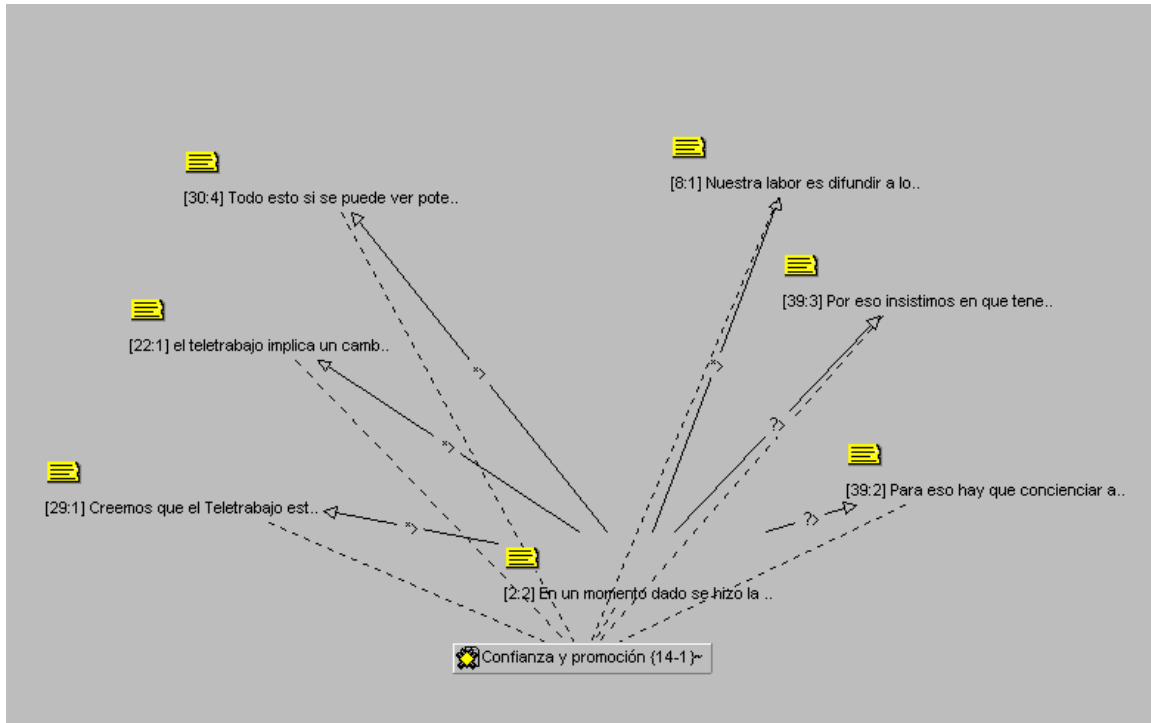
En el siguiente gráfico podemos ver que de las catorce citas que se refieren a la categorización de “confianza y promoción”, se han seleccionado siete para poner en este gráfico. Las demás fueron descartadas por ser redundantes o repetir los argumentos y, por lo tanto, harían engorrosa la lectura del gráfico.

La cita central (2: 2) es la que se toma como referente y a partir de la cual se relacionan todas las demás ya que esta fue la primer cita encontrada en los mails que se refería a esta categoría. En el caso de esta cita referente, un participante del congreso cuenta una experiencia positiva de introducción de las TIC's a una Pyme y pone esto como ejemplo para que los demás vean cómo se puede hacer para acercar las TIC's a las Pymes.

Las tres citas de la izquierda (29:1, 22:1 y 30:4) se refieren a la necesidad de un “cambio cultural” para poder implementar esta modalidad de trabajo. Los

participantes no explicitan de quién tendría que partir este cambio, sólo en una cita que hace referencia a “las empresas”.

Las tres citas de la derecha del gráfico (8:1, 39:3 y 39:2) se refieren a la tarea de promoción de esta modalidad de trabajo, que según lo expresado en las citas, correría por cuenta de los propios teletrabajadores.



Con respecto a esta categoría los temas parecen ser dos: la necesidad de un cambio cultural como condición para que las empresas implementen esta modalidad de trabajo. Este cambio cultural estaría ligado a la confianza que el empleador tendría que tener en el teletrabajador al no poder controlar de forma directa y presencial la producción de este último por estar el puesto de trabajo deslocalizado de la empresa; y por otro lado, al ser una modalidad novedosa, los teletrabajadores se asumen como los encargados de hacer conocer esta modalidad y de acercar las TIC's a las empresas ya que este es un recurso inherente a esta modalidad de trabajo y sin el cual no podría realizarse.

### ***Atenuación del desempleo y autoempleo***

En esta categoría se agrupan los debates sobre las posibilidades del teletrabajo para atenuar la situación de desempleo y las contradicciones que implica promover el trabajo autónomo teniendo en cuenta el rol del Estado en la generación de empleo.

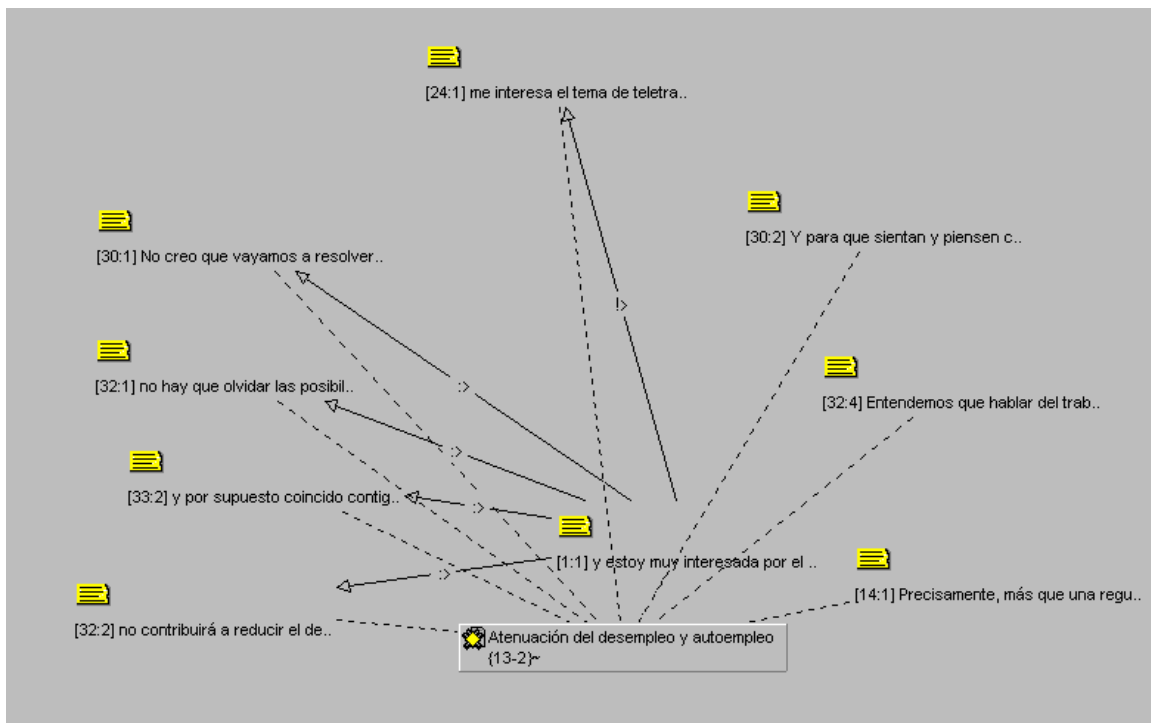
El gráfico 2 muestra que de las trece citas que se refieren a la categoría “atenuación del desempleo y autoempleo” se han seleccionado nueve para realizar el gráfico.

La cita referente funciona como disparador en el congreso virtual del debate acerca de esta modalidad de trabajo y las posibilidades de atenuar la situación de desempleo. En el caso de esta cita (1:1) la relación entre el teletrabajo y la atenuación del desempleo se ve como positiva.

Las cuatro citas de la izquierda que se refieren a tres participantes diferentes (32:2 y 1, 33:2 y 30:1) discuten la primer cita ya que creen que esta modalidad no va a atenuar la situación de desempleo. Incluso un participante (cita 32:2) hace referencia a que esta modalidad podría desplazar a aquellos que “no tengan un alto nivel de formación”, creemos que se refiere a estar capacitado para trabajar con las nuevas tecnologías.

La cita del centro y margen superior (24:1) se refiere a la posibilidad que implica esta modalidad de trabajo para las personas con discapacidad. En los casos de discapacidad, la relación entre esta modalidad de trabajo y la atenuación del desempleo no sólo es positiva sino que se ve como una de las pocas salidas.

Las tres citas de la derecha (30:2, 32:4 y 14:1) se refieren a los emprendimientos laborales autogestionados. El teletrabajo posibilitaría el autoempleo. Una de estas citas, sin embargo, incorpora a la discusión del autoempleo el rol del Estado en cuanto a la generación de empleo.



La mayoría de los participantes del congreso no cree que el teletrabajo pueda atenuar la situación de desocupación. Sin embargo, en el caso de las personas con discapacidad esta modalidad de trabajo aparece como una salida posible del desempleo. Por otro lado, lo que los participantes ven de positivo en esta modalidad de trabajo es la posibilidad de autogestionar su emprendimiento laboral para salir de la desocupación.

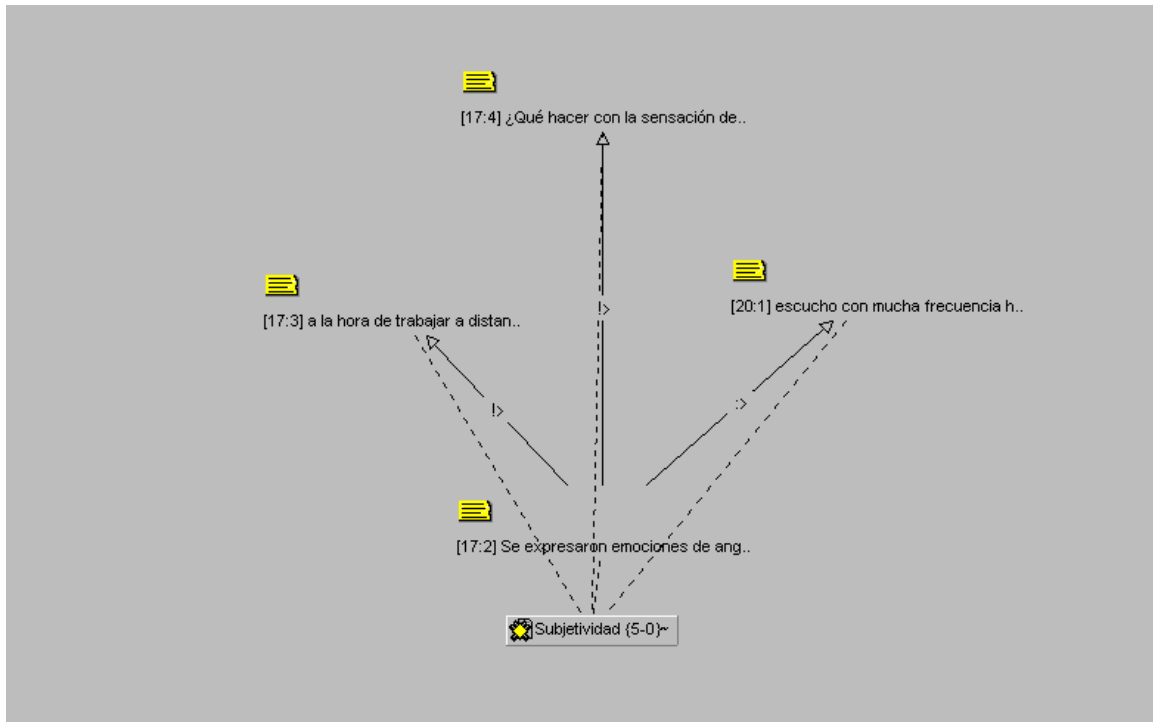
### ***Subjetividad***

En este caso, se reflexiona sobre las cuestiones de la subjetividad del teletrabajador: sensación de aislamiento por la falta de contacto personal diario, delimitación del espacio doméstico y el espacio laboral dentro del hogar, gestión y organización de las tareas diarias.

Como vemos en el gráfico 3, de las cinco citas que se refieren al tema de la subjetividad de los teletrabajadores, se han seleccionado cuatro para hacer el gráfico. Una cita fue dejada de lado ya que correspondía a una participante que expresaba que el tema de su tesis de grado era acerca de la sensación de aislamiento experimentada por los teletrabajadores.

La cita de referencia (17:2) y las dos siguientes de izquierda a derecha (17:3 y 17:4) son todas intervenciones del mismo mail, que en este caso se trataba de una ponencia que expresaba algunos de los temas más importantes en torno al teletrabajo.

La referencia al tema del aislamiento formulada en la ponencia causó sólo una respuesta (cita 20:1) de un participante del congreso que no está de acuerdo con lo formulado en la ponencia ya que él cree que “en la red siempre es posible encontrar a alguien con quien consultar” y por lo tanto no sufriría problemas de aislamiento o sensación de angustia.



En este primer mes de congreso virtual queda planteado el tema del aislamiento sufrido por los teletrabajadores en esta modalidad de trabajo al no estar estos diariamente en contacto con otras personas como ocurriría, por ejemplo, en una oficina. Sin embargo, las intervenciones de los participantes son muy pocas como para poder profundizar esta categoría.

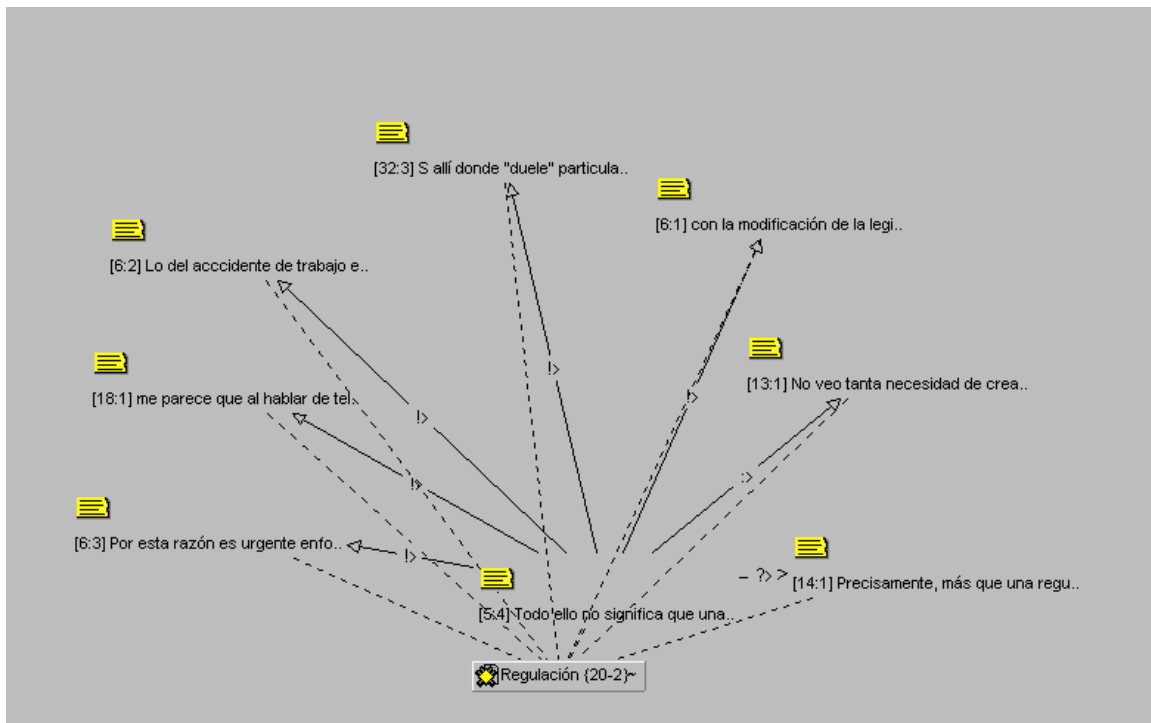
## **Regulación**

Esta categoría se refiere a la falta de un marco legal para el desarrollo de esta modalidad de trabajo.

En el cuarto gráfico se puede ver que se han seleccionado ocho citas representativas de las veinte que se relacionan con la categoría de regulación.

La cita de referencia (5:4), plantea la necesidad de elaborar una nueva legislación para esta novedosa modalidad de trabajo. De las cinco primeras citas de izquierda a derecha, tres son enunciadas por el mismo participante (6:3, 6:2 y 6:1), que acuerda con la cita de referencia en que hay que hacer una nueva legislación para esta modalidad de trabajo.

Dos participantes (citas 13:1 y 14:1) creen que no se debe elaborar una legislación nueva sino que se pueden generar acuerdos sectoriales basados en la legislación vigente. Cabe hacer aquí una aclaración importante: estas dos últimas intervenciones provienen de participantes españoles que piensan en el desarrollo de esta modalidad de trabajo a partir del marco regulatorio vigente de ese país.



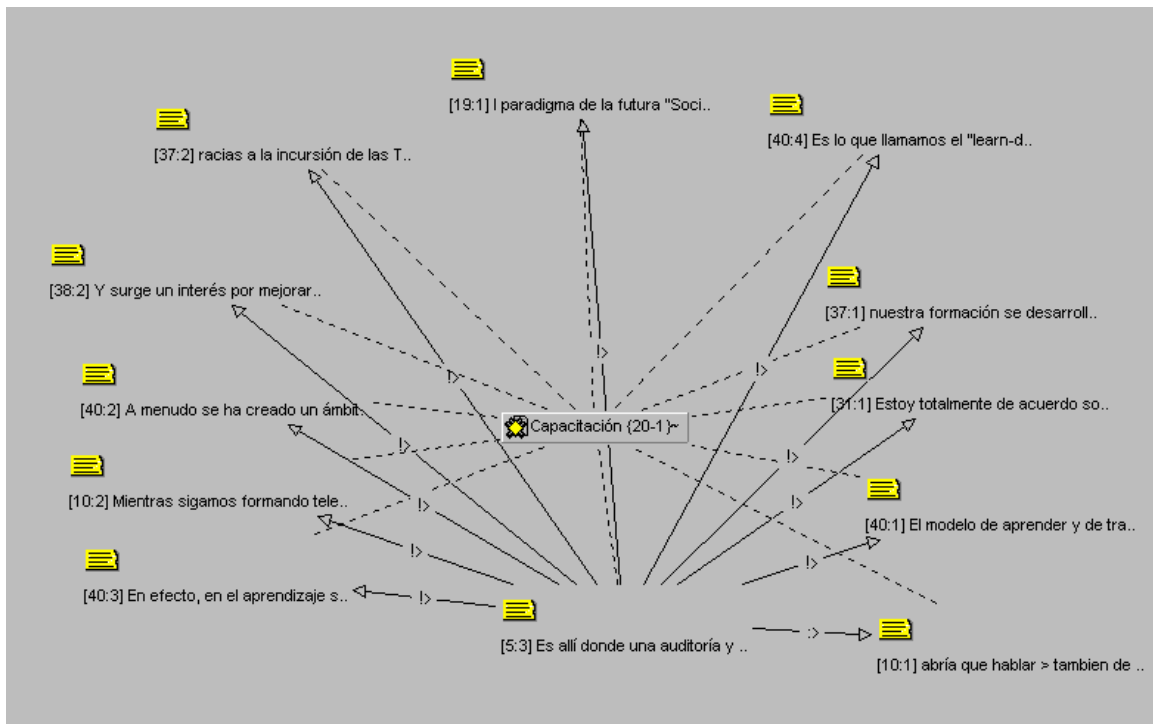
En cuanto al marco regulatorio para esta modalidad de trabajo, los debates parecen girar en torno a dos cuestiones: la adaptación de la ley laboral ya existente o la necesidad de crear un marco regulatorio completamente nuevo que contemple las especificidades de esta modalidad de trabajo. Las opiniones de los participantes parecen variar de acuerdo al país; mientras que los participantes de América Latina reclaman la creación de una ley nueva, los participantes españoles no creen que una nueva ley sea necesaria.

## **Capacitación**

En el quinto y último indicador se analizan aquellos debates acerca del tipo de capacitación requerida para esta modalidad de trabajo.

Se puede observar que de las veinte citas que se refieren a la capacitación, se han seleccionado doce.

La cita de referencia plantea la necesidad de un “aprendizaje colaborativo” para poder desarrollar esta modalidad de trabajo. A partir de esta primer intervención relacionada con la capacitación, todas las demás citas acordarán en que es necesario un cambio en el planteamiento de la formación con respecto a la educación tradicional para poder desarrollar adecuadamente esta modalidad de trabajo. La última cita del gráfico (10:1) hace referencia incluso a un cambio en la formación no sólo para los trabajadores de esta modalidad sino también en la “formación de los empresarios de cara al trabajo en grupo, trabajo flexible y trabajo a distancia” (cita 10:1).



Todos los participantes parecen acordar en la necesidad de un replanteamiento de la formación que provee el sistema educativo tradicional. Las razones giran principalmente en torno a la falta de adecuación entre este sistema y las nuevas demandas que exige el mercado laboral. Específicamente la modalidad de teletrabajo requeriría una formación ligada directamente con la acción diaria y el trabajo en equipo.

### ***A modo de conclusión***

Para abordar el tema de la formación virtual de los teletrabajadores, hemos seleccionado un caso de estudio que nos permitió evaluar las especificidades de esa forma de enseñanza a distancia: la transversalidad intraprofesional y la capacitación y entrenamiento para una modalidad de trabajo caracterizada por su fuerte autonomía.

En el análisis hemos considerado las opiniones de los teletrabajadores que se hallan en situación de formación. Dicha selección permitió reconstruir categorías analíticas sobre los temas relevantes en la formación del teletrabajo en el marco de los objetivos centrales del congreso virtual: difundir el teletrabajo y formar al teletrabajador para que cumpla adecuadamente su función.

A partir del trabajo realizado se puede considerar que, la “confianza y promoción” está vinculada a deslocalización del puesto de trabajo y al desarrollo de la estrategia de empleabilidad promovida por los propios trabajadores.

En cuanto a la “atenuación del desempleo y autoempleo”, los “teletrabajadores genéricos”, es decir, aquellos que no posean una cualificación específica se verán debilitados en las condiciones de empleabilidad. Además, se puede señalar una contradicción en el discurso de los teletrabajadores: si bien en términos de opinión, mayoritariamente aluden a que esta modalidad no atenúa el desempleo, en términos concretos muchos de los participantes se refieren al teletrabajo como una modalidad que permitiría autogestionar un proyecto laboral para salir de la desocupación.

El impacto que el teletrabajo genera sobre la subjetividad no ha despertado gran interés en el caso analizado. Creemos que este hecho no es una limitación de la propia categoría sino que muestra que los teletrabajadores no logran señalar cuestiones inherentes a su subjetividad y a cómo ésta se ve alterada en el marco de esta modalidad de trabajo. Temas relevantes que tienen que ver con la gestión de las tareas, la delimitación del ámbito laboral y el ámbito doméstico dentro del hogar o sensaciones de angustia por tener que cumplir con exigencias inmediatas no fueron debatidos por los participantes del congreso, a pesar de estar presentes en su cotidianidad laboral.

En cuanto al marco regulatorio, es una de las preocupaciones más nombradas por los teletrabajadores. Los teletrabajadores de América Latina expresan la necesidad de la formulación de una regulación nueva que contemple las especificidades de esta modalidad de trabajo. Se expresa además, que la existencia de esta regulación conllevaría a una mayor confianza por parte de las empresas que, al estar contenidas por una ley formulada, se animarían a implementar esta reciente modalidad de trabajo.

En cuanto a la capacitación, es interesante agregar que el cambio de paradigma de la educación tradicional se ve como algo necesario y urgente en lo relativo a esta experiencia laboral. En este sentido, se percibe en la educación tradicional un déficit para capacitar en los nuevos requisitos que exige el nuevo contexto laboral.

## ***Bibliografía***

CASTELLS, Manuel, La Sociedad Red, Alianza, Madrid, 1997.

CARTON, Michel, La educación y el mundo del trabajo, Ginebra, UNESCO, 1985

FOUCAULT, Michael, Vigilar y Castigar, Siglo XXI, México, 1976.



HABERMAS, Jürgen, Teoría de la Acción Comunicativa II, Santillana, Madrid, 1987.

LENGUITA, Paula “El teletrabajo como una nueva expresión de la racionalidad productiva”, publicación electrónica del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, mayo, 2000.

LENGUITA, Paula “El teletrabajo como expresión renovada de la flexibilidad laboral. Apuntes y resultados de un estudio comparado”, en Escenarios Laborales, Año 1, Núm.2, julio, 2002.

---

<sup>1</sup> Es deficiente establecer parámetros críticos en una situación que todavía no ha tomado forma significativa, pero, y en caso de que fuera efectiva, la contratación se lograría como efecto del requisito demandado, y aparentemente, tiene que cumplirse con cierta rapidez. Es requisito para los futuros planteos pensar el problema de la “invisibilidad”, no solo física sino también jurídica, para regular las prácticas productivas en las redes informáticas. No se profundizará sobre este punto, porque pretendemos no agregar indicadores que hagan más complejo el planteo. Solamente, cabe aclarar que, el problema de las regulaciones jurídicas no es sólo un problema de las estrategias para modificar la forma de organización del trabajo sino que es un problema que está alterando todos los intercambios *on line*.

<sup>2</sup> Estamos frente a dos tipos de trabajo, como bien lo plantea Castells,1996 (autogenerado y générico) que pueden ser, preliminarmente una clasificación útil para comprender un problema cualitativo confuso.