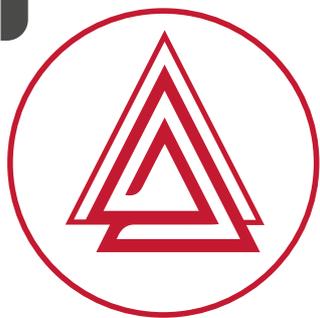


# TrasForma

Revista en Economía y Gestión



ISSN 3008-8801

Año 2 | N° 2 | Segundo Semestre 2025

*Dossier*

## ***Teletrabajo y Transformación Digital: análisis, desafíos y perspectivas***

### ***Escriben en este número***

Rodolfo Pastore

Daniel Fihman

María Noel Bulloni y Andrea Del Bono

Mariana Cuello, Analía Marlene

Montenegro y Ezequiel Ramiro Toro

Sara Lourdes Carrión Garro

Nélida Balbuena y Cecilia Bacchetta

Leandro Damián Elorriaga

Nuria Ape y Bruno Bagnarelli

Rubén Seijo

Sergio Paz y Andrea Ferrera

Mara Galmarini y Cecilia Saldivia

Mariana Cajal

María Isabel Epele

Augusto Nucilli y Mariano Nadal

Karina Gutiérrez y Mariana Quiroz

Liliana Avellaneda, Mercedes Cativa

y Bárbara Díaz

Juan Ledesma

Wendy Tavernise

Cristian Uriel

### ***Entrevistas***

Beatriz Wehle por Virginia Guerriere



**Unidad de Publicaciones**  
Departamento de Economía y Administración



Universidad  
Nacional  
de Quilmes



Departamento  
de Economía  
y Administración







## **Universidad Nacional de Quilmes**

### **Rector**

Alfredo Alfonso

### **Vicerrector**

María Alejandra Zinni

## **Departamento de Economía y Administración**

### **Director**

Rodolfo Pastore

### **Vicedirector**

Sergio Paz

### **Coordinador de Gestión Académica**

Gastón Benedetti

## **Unidad de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración**

### **Coordinadora**

Dana Carboni

**TransFormar, revista en economía y gestión** es una publicación académica semestral del *Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Quilmes*.

La revista tiene como objetivo favorecer el debate académico publicando trabajos en temáticas vinculadas a los campos en los que actúa el Departamento entre los que se encuentran: economía y comercio internacional, desarrollo económico, economía del conocimiento e innovación, desarrollo territorial y gobiernos locales, economía social y solidaria, economía feminista y del cuidado, economía ecológica y circular, turismo y hotelería, administración, contabilidad, recursos humanos y relaciones laborales, así como en general todo lo atinente a la gestión privada, pública o social.

Los artículos publicados aquí han sido sometidos a evaluadores internos y externos de acuerdo con las normas de uso en el ámbito académico internacional.

<http://deya.unq.edu.ar/transformar>

**ISSN 3008-8801**

Esta edición se realiza bajo licencia de uso creativo compartido o Creative Commons. Está permitida la copia, distribución, exhibición y utilización de la obra bajo las siguientes condiciones:

 **Atribución:** se debe mencionar la fuente (título de la obra, autor, editor y año).

 **No comercial:** no se permite la utilización de esta obra con fines comerciales.

 **Sin obras derivadas:** solo está autorizado el uso parcial o alterado de esta obra para la creación de obra derivada siempre que estas condiciones de licencia se mantengan en la obra resultante.

Publicado en Argentina en Julio 2025

## Revista Transformar

### Dirección de la Revista

Rodolfo Pastore y Sergio Paz

### Editora Ejecutiva

Dana Carboni

### Consejo Editorial

Alicia Asaro

Héctor Bazque

Ezequiel Canizzaro

Santiago Errecalde

Mara Galmarini

Daniel García

Karina García

Marian Lizurek

Leandro Martin

Guillermina Mendy

Cecilia Saldivia

Rubén Seijo

Rodrigo Silva

Florencia Pizzarulli

Héctor Pralong

### Consejo Académico

Manuel Gonzalo

Nelly Schmalko

Teodoro Lazo

José Martín Herrero

Alejandra Gazzera

Bernardo Kosacoff

Juan Quintar

Colombia Pérez Muñoz

Alejandro Naclerio

Eugenio del Busto Gilardoni

Daniel Fihman

Beatriz Wehle

Mario L. Gambacorta

### Correcciones

María Cecilia Paredi

### Diseño Gráfico

Gustavo Joel Paladino

*Dossier*

---

***Teletrabajo y Transformación Digital:  
análisis, desafíos y perspectivas***

---

# Lecciones del teletrabajo en el capitalismo de vigilancia

## *El caso de la empresa Cirion Technologies en Argentina*

Mariana Cuello  
Analía Marlene Montenegro  
Ezequiel Ramiro Toro

### Resumen

El teletrabajo, como parte de uno de los procesos de transformación digital que se profundizaron a partir de la pandemia por el COVID-19, forma parte de la actual etapa denominada capitalismo de vigilancia, donde las tecnologías operan como panópticos digitales en múltiples aspectos de nuestras vidas. Resultan diversas las aproximaciones al respecto de las ventajas y desventajas del teletrabajo en su aplicación, implicancias y alcances, por lo que en este trabajo se busca realizar un aporte a la cuestión a partir del caso de la empresa Cirion Technologies, la cual ha aplicado ampliamente el teletrabajo como medio de producción predominante en los últimos años. Asimismo, se busca que esta experiencia nos pueda dejar algunas lecciones para repensar el teletrabajo en términos del capitalismo de vigilancia.

**Palabras claves:** Teletrabajo, Argentina, capitalismo de vigilancia.

### Introducción

A partir de la pandemia del COVID-19 del 2020, el aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto por la Organización Mundial de la Salud representó algo más que una medida de resguardo a la población, puesto que innumerables transformaciones ocurrieron desde aquel entonces en múltiples planos. Desde la salud hasta la educación y la producción, los medios tecnológicos posibilitaron el desarrollo de las actividades cotidianas, pero ahora en términos digitales. Ocurrió una reconversión forzosa de medios y formas, en el marco de las posibilidades que las tecnologías de la información y las telecomunicaciones representaron. Este cúmulo de tecnologías, que han emergido esencialmente en la década de 1970 –en lo que se ha denominado la “sociedad posindustrial” o la era de las telecomunicaciones, entre otras tantas denominaciones– se potenciaron como elementos de base para la llamada era del *capitalismo de vigilancia*. Esta etapa se vincula con los procesos

de codificación de la información y los conocimientos que estas tecnologías –redefinidas y potenciadas alrededor de la Cuarta Revolución Industrial en torno a la Inteligencia Artificial y la big data entre otras– han logrado alcanzar y, además, se entrelaza con la idea del panóptico digital, puesto que estos medios digitales permiten un permanente control y supervisión sobre cada acción del ser humano, a través de las tecnologías.

En este marco, el teletrabajo se conjuga como un instrumento propio del capitalismo de vigilancia y del panoptismo digital, y compone un recurso que se difunde ampliamente ante las necesidades de aislamiento por la pandemia, puesto que implica que los trabajadores pueden llevar adelante sus actividades laborales en su ámbito doméstico, es decir, sin la presencia física en el lugar de trabajo. La expansión del teletrabajo a partir de este fenómeno mundial ha generado ciertos desacuerdos entre quienes observan ventajas y desventajas de su implementación. Por ello, en este artículo nos centraremos en analizar los aspectos positivos y negativos del teletrabajo a la luz del capitalismo de vigilancia, observando un caso práctico: el estudio de la empresa Cirion Technologies y su filial en Argentina, rescatando aquellas lecciones que puedan aportar a su interpretación.

Con este propósito, el artículo se estructura del modo siguiente: se inicia desarrollando el marco metodológico del trabajo para pasar al conjunto de teorías que le dan sustento conceptual, aludiendo a las condiciones previas del capitalismo de vigilancia para luego ahondar en sus principales referencias. Luego, se suma la noción del panóptico digital, en primer lugar, aludiendo a los aportes de Bentham, para llegar a las nuevas tecnologías, con alusión al teletrabajo en términos del capitalismo de vigilancia. En la sección siguiente nos centraremos en las ventajas y desventajas del teletrabajo, para pasar a la experiencia argentina, con foco en la empresa Cirion Technologies. Se finaliza con una serie de conclusiones para retomar los aportes más relevantes y destacar las lecciones de la empresa en materia de teletrabajo.

## Metodología

La presente investigación se desarrolla a través de un enfoque cualitativo, orientado a comprender las interacciones y dinámicas que vinculan el teletrabajo con el capitalismo de vigilancia en el contexto de Cirion Technologies, filial en Argentina. Este enfoque permite analizar en profundidad las implicancias sociales, económicas y tecnológicas de la modalidad laboral desde una perspectiva crítica.

El diseño del estudio es de tipo exploratorio-descriptivo. La naturaleza exploratoria permite adentrarse en un tema complejo y dinámico como el teletrabajo y su

relación con el capitalismo de vigilancia, particularmente en una etapa de transformación digital acelerada por la pandemia de COVID-19 (De la Vega, 2021). La parte descriptiva del diseño tiene como objetivo caracterizar los fenómenos observados, vinculándolos con teorías y conceptos previamente establecidos, como el panóptico digital (Valencia Grajales y Marin Galeano, 2021) y la mercantilización de la experiencia humana (Zuboff, 2019).

### ***Objetivo general***

Analizar las lecciones del teletrabajo en el marco del capitalismo de vigilancia, tomando como estudio de caso la experiencia de Cirion Technologies en Argentina, para identificar sus implicancias en los aspectos laborales, sociales y tecnológicos.

### ***Objetivos específicos***

1. Explorar las características del teletrabajo en Cirion Technologies, considerando su implementación en el contexto de la pandemia de COVID-19 y los cambios en la modalidad laboral registrados a partir de aquel momento.
2. Examinar las ventajas y desventajas del teletrabajo en relación con las dinámicas del capitalismo de vigilancia, haciendo énfasis en las tecnologías de monitoreo y supervisión.
3. Relacionar las prácticas de teletrabajo con las teorías del capitalismo de vigilancia y el panóptico digital, integrando los aportes de autores como Zuboff (2019) y Valencia Grajales y Marin Galeano (2021).
4. Identificar lecciones claves de la experiencia de Cirion Technologies que puedan servir como referencia para futuros estudios y prácticas laborales en entornos de vigilancia digital.

### ***Datos***

Para la obtención de datos primarios se utilizaron entrevistas semiestructuradas dirigidas a trabajadores de distintas áreas de Cirion Technologies. Estas entrevistas, desarrolladas entre septiembre de 2024 y abril de 2025, permitieron captar percepciones y vivencias personales sobre el teletrabajo y las herramientas digitales de monitoreo implementadas en la empresa. Complementario a este trabajo, se realizaron observaciones de documentos internos, tales como políticas laborales y manuales de uso de tecnologías aplicadas al trabajo remoto, para comprender las prácticas institucionales.

En cuanto a los datos secundarios, se llevó a cabo una revisión sistemática de literatura académica y normativa vinculada al teletrabajo que se enfocó en textos claves como las definiciones de teletrabajo de Nilles (1988) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016). Esta revisión también incluyó estudios previos sobre las implicancias del capitalismo de vigilancia en los entornos laborales, como los realizados por Roncal Vattuone (2021).

Para el análisis de los datos cualitativos se empleó un enfoque temático que permitió identificar patrones y categorías emergentes relacionadas con las ventajas y desventajas del teletrabajo bajo un modelo de capitalismo de vigilancia. Estas categorías se contrastaron con el marco teórico, destacando los aportes de Castells (1996) sobre la sociedad red y de Zuboff (2019) sobre la mercantilización de datos.

Además, se utilizó un análisis crítico del discurso para interpretar cómo los actores perciben y representan su relación con las tecnologías de vigilancia en el teletrabajo, en línea con el concepto del panóptico digital (Valencia Grajales y Marin Galeano, 2021).

### ***Justificación metodológica***

El método cualitativo y el diseño exploratorio-descriptivo se justifican por la necesidad de capturar la complejidad y multidimensionalidad del fenómeno del teletrabajo en el marco del capitalismo de vigilancia. Este enfoque facilita la comprensión de fenómenos no cuantificables, como son las experiencias subjetivas de los trabajadores y las implicancias éticas y sociales del uso de tecnologías de monitoreo. Al articular el análisis empírico con el marco teórico, este estudio busca aportar conocimientos útiles para repensar el teletrabajo en un contexto de creciente digitalización y vigilancia.

De esta forma, la metodología adoptada en este trabajo se alinea con el objetivo general de analizar las lecciones del teletrabajo en el capitalismo de vigilancia, a partir de un caso práctico con implicaciones globales y locales.

## **1. Las condiciones previas al capitalismo de vigilancia. Algunas aproximaciones teóricas**

El capitalismo de vigilancia no emerge como un evento aislado, desconectado de procesos que lo enmarquen y definan. Es menester destacar que los rasgos propios de él y las tecnologías que lo significan se desarrollan en un contexto que ha

recibido diferentes denominaciones, puesto que distintos autores y disciplinas han sabido establecer sus rasgos más característicos bajo distintos términos. Estas aproximaciones diversas, sin embargo, coinciden en identificar un momento o período histórico en el que emergen estas tecnologías de base del actual capitalismo de vigilancia: la década de 1970. La electrónica e informática, la optoelectrónica, la genética y la biotecnología, entre las más relevantes, se erigieron como una verdadera revolución tecnológica (Castells, 2006) que despertó el interés de profesionales de distintas áreas y campos del conocimiento, dada la velocidad de expansión y el impacto sobre una gran cantidad de sectores, que superan a cualquier otro ciclo tecnológico previo (Pérez, 2005).

Por lo tanto, en esta síntesis teórica primero nos centraremos en enunciar los distintos nombres que ha recibido este período iniciado en los años 70, junto con las principales obras, autores e ideas.

#### Distintas nociones para un mismo periodo

Nombre	Autores y Obras	Características
Sociedad posindustrial	- Arthur J. Penty (1922): Posindustrialism. - Daniel Bell (1976): El advenimiento de la sociedad posindustrial: un intento de prognosis social.	Una sociedad posindustrial es una sociedad de la información, puesto que el intercambio de información en términos de varios tipos de procesamiento y almacenamiento de datos, investigación de mercado, etc., componen la base de la mayoría de los intercambios económicos.
Revolución de la tecnología y la información / sociedad red	- Manuel Castells (1996): La era de la información: economía, sociedad y cultura.	Lo identifica como un verdadero paradigma tecnológico organizado en torno a las tecnologías de la información (microelectrónica, computación (máquinas y software), telecomunicaciones/transmisiones y la optoelectrónica, la ingeniería genética y los descubrimientos en torno a ella y sus aplicaciones). Quizás uno de los rasgos más importantes que señala el autor, tiene que ver con que ha observado que estas tecnologías tienen algo en común: el lenguaje digital, en el que la información es generada, almacenada, recuperada, procesada y retransmitida.
Sociedad de la información	- Fritz Machlup (1962): La producción y distribución del trabajo en los Estados Unidos.	Observó que los empleos estaban mutando cada vez más hacia tareas relacionadas con la información, e identificó cinco sectores del conocimiento: educación, investigación y desarrollo (I+D), medios de comunicación, tecnologías de la información y servicios de la información.

<p>Sociedad del conocimiento</p>	<p>- Peter Drucker (1969): The Age of Discontinuity: guidelines to our changing society.</p>	<p>Se trata de aquella sociedad en la que los ciudadanos disponen de un acceso prácticamente ilimitado e inmediato a la información, y en la que esta, su procesamiento y transmisión actúan como factores decisivos en toda la actividad de los individuos, desde sus relaciones económicas hasta el ocio y la vida pública.</p>
<p>Era informática</p>	<p>- Carlota Pérez (2005): Revoluciones tecnológicas y capital financiero. La dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza.</p> <p>- (2001): Cambio tecnológico y oportunidades de desarrollo como blanco móvil.</p> <p>- Chris Freeman (1995): History, Co-evolution and Economic Growth. (1996): The Long Wave in the World Economy.</p> <p>- (2001): A Hard Landing For the "New Economy"? Information Technology and the United States National System of Innovation.</p>	<p>Se encuadra dentro de las aportaciones en torno a las revoluciones tecnológicas, identificando la emergencia de las tecnologías informáticas y tecnologías conexas, configurando un paradigma tecnoeconómico.</p>
<p>Capitalismo cognitivo</p>	<p>- Hardt y Negri (2004): Imperio.</p>	<p>Exponen que, en este marco, la riqueza depende menos del tiempo de trabajo y más de la potencia productiva del saber social, de lo que depende en última instancia el estado general de la ciencia y la tecnología. Postulan que, así como el trabajo se va transformando en trabajo inmaterial, la fuerza de trabajo se convierte en "intelectualidad de masas".</p>
<p>Capitalismo informacional</p>	<p>- Moulrier Boutang (2004): Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva.</p> <p>- Mariano Zukerfeld (2010): Capitalismo y conocimiento: Materialismo cognitivo, propiedad intelectual y capitalismo informacional.</p>	<p>Los procesos productivos evidencian un cambio trascendental: la información digital (ID)<sup>1</sup> y las tecnologías digitales (TD)<sup>2</sup> son las protagonistas claves, con la aparición masiva de empresas en las que "la enorme mayoría o la totalidad de los trabajadores tienen como medio de trabajo una PC u otras tecnologías digitales".</p>

<sup>1</sup> Siguiendo a Zukerfeld (2010), esta se define como el conocimiento instrumental codificado binariamente mediante señales de encendido-apagado.

<sup>2</sup> Componentes tangibles que almacenan, procesan y transportan información digital.

La tercera revolución industrial	-Jeremy Rifkin (2011): La Tercera Revolución Industrial.	Alude al paso de la tecnología mecánica y analógica a la tecnología digital.
La primera revolución de la información	- Klaus Schwab (2016): La Cuarta Revolución industrial.	Se trata de la revolución digital o la primera revolución de la información, que inicia en los años 80 en Estados Unidos, y abarca las llamadas tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Fuente: Elaboración propia

Si bien las distintas denominaciones conservan rasgos distintivos, cabe destacar que mantienen en común la preponderancia de las llamadas tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) y, además, la idea de la centralidad de la información y los conocimientos como insumos fundamentales (Cuello, 2025). Ahora bien, para llegar al capitalismo de vigilancia, vale hacer referencia a otras definiciones, puesto que en los últimos tiempos han surgido ideas en torno a la reciente emergencia de un nuevo ciclo o un nuevo período signado por nuevas tecnologías emergentes en torno a la Inteligencia Artificial (IA), Internet of Things (IoT), Machine Learning, Deep Learning y big data, entre otras, que se vinculan más con este concepto, dado que son tan recientes como él.

Al respecto, podemos mencionar la noción de Industria 4.0, creada por el gobierno alemán en la segunda década del siglo XXI como parte del proyecto denominado: El futuro de la “Industria 4.0”. En esta industria, el mundo físico-real y el mundo virtual se unen en un sistema llamado Cyber Physical System (CPS), posibilitado por IoT. También vale referir a la Cuarta Revolución Industrial (Schwabb, 2016) o Segunda Revolución de la Información (Cuello, 2025), que implica una internet mucho más veloz y de alcance mundial, y además alberga la irrupción de la IA y el aprendizaje automático, que alcanza hoy en día la forma de vivir, trabajar y relacionarnos, aunque también a los modos de producción a través de la tecnología de procesamiento de datos, software inteligente y sensores que facilitan la actividad, entre otros.

## El capitalismo de vigilancia

Podemos referir al capitalismo de vigilancia, emparentándolo con las ideas de la Industria 4.0, la Cuarta Revolución Industrial o la Segunda Revolución de la Información, dado que el término identifica este nuevo período con inicio en 2008, en el

marco de los fenómenos antes mencionados. Más precisamente, Shoshana Zuboff comienza a realizar una serie de aportes desde la década de 2010, cuando va configurando las principales características de esta forma de capitalismo. Con “A Digital Declaration: Big Data as Surveillance Capitalism”, un ensayo de 2014, Zuboff advierte que esta etapa se trata de una variante desencajada y extractiva del capitalismo de la información, basada en la mercantilización de la realidad, así como también en la recolección de datos de comportamiento para su análisis y venta.

Ya en 2019, con la publicación de su libro *The Age of Surveillance Capitalism*, expone con más detenimiento los orígenes y rasgos que llevan a este período a definirlo como tal, y sintetiza cuatro rasgos elementales que emergen con él: (1) el impulso hacia una creciente extracción y análisis de datos; (2) el desarrollo de nuevas formas de contratos mediante la monitorización por ordenador y la automatización; (3) el deseo de personalizar y adecuar los servicios ofrecidos a los usuarios de plataformas digitales; y (4) el uso de la infraestructura tecnológica para llevar a cabo experimentos continuos sobre sus usuarios y consumidores.

Siguiendo a Roncal Vattuone (2021), Zuboff entiende que el capitalismo de vigilancia es el nuevo orden económico, que constituye un orden de las finanzas y las tecnologías digitales como las fuerzas según ella inescrupulosas, impulsadas por fines estrictamente económicos que van por encima de toda norma social, barriendo en su paso con todo derecho elemental que abogue por la autonomía individual. En este capitalismo, la experiencia humana pasa a constituir la cuarta mercancía ficticia, la cual va a la par con la tecnología digital, superando aquello que Katz (2000) había denominado ‘mercantilización de la información y de los conocimientos’. Esta cuarta mercancía parte de la expropiación de las experiencias humanas reales, lo cual implica que estas se encuentran mercantilizadas por el capitalismo de vigilancia para renacer en forma de “comportamientos”, que se traducen a datos, para, a partir de ellos, realizar predicciones que se compran y se venden.

Por lo tanto, la lógica del capitalismo de vigilancia es la mercantilización de la información y los conocimientos en una categoría superior a los procesos anteriores, puesto que alcanza a la experiencia humana misma, codificada en datos interpretables y comercializados a las corporaciones, deseosas de adquirir esos datos para fines de lucro.

### ***A. El panóptico de Bentham***

La idea de mercantilización en base a la permanente vigilancia, que el apartado anterior nos deja como premisa clave de esta etapa del capitalismo, nos lleva a desarrollar otra noción de suma relevancia para este trabajo: el panóptico digital. Sin

embargo, es preciso hacer antes mención a la definición original de donde proviene el término.

Fue el filósofo británico Jeremy Bentham, padre del utilitarismo (siglos XVIII y XIX), a quien también le podemos atribuir la “paternidad” del concepto panóptico. Se trata de una construcción diseñada desde el siglo XVIII para centros de reclusión, escuelas u hospitales. Consiste en visualizar la totalidad del objetivo sin ser visto por el vigilado, ejerciendo el control céntrico (Valencia Grajales y Marin Galeano, 2017). En otros términos, el panopticon buscaba observar a partir de una especie de tecnología global, con el propósito de también solucionar desde el punto céntrico algunas problemáticas identificadas mediante el control disciplinario. Para ello, la edificación arquitectónica estaba diseñada en forma circular, lo cual permitía ver todo desde un solo lugar, vigilando desde una torre central con alcance de 360 grados. Al mismo tiempo, la vigilancia no era invisible para los objetos (o sujetos), ya que para Bentham esto colaboraría para mejorar sus comportamientos, actuando según el principio de la transparencia, cuyo modelo de sociedad necesita de individuos que obedezcan órdenes. En otras palabras, la lógica era dominar e imponer la voluntad del vigilante sobre el libre albedrío y autonomía del vigilado; en términos de Foucault (1980), la vigilancia ejerce influencia sobre el comportamiento y estado emocional de los seres humanos respecto al sistema, al buscar inducir al sujeto a un estado de visibilidad consciente y constante que garantice el funcionamiento automático del poder.

Debe tenerse en cuenta que en el siglo XVIII se observaba y se contemplaba la sociedad desde una óptica centralizada, pero no se satisfacía el control como se esperaba. Por ello, el aporte de Bentham cobra especial relevancia como un recurso para ejercer supervisión, control y disciplinamiento sobre instituciones claves que venían mostrando serios problemas para ello. Y aquí surge el cuestionamiento sobre si la estructura del panóptico propuesto por Bentham sería aplicable a la organización política de la época. Sobre esto, se cuestionó al respecto de la vigilancia sin control, como elemento que vulnera derechos fundamentales, tanto de vigilados como de vigilantes y produce ausencia de confianza en las instituciones y en las empresas dedicadas al mercado de la información; por lo tanto, se requiere de mecanismos de inspección, vigilancia y control adecuados en la gestión integral de los datos personales de los ciudadanos.

### ***B. El panóptico digital y las nuevas tecnologías***

El control central ejercido con el propósito de vigilancia y disciplinamiento de las viejas cárceles u hospitales diseñados con la arquitectura benthamiana aparece en la actualidad como un modo de vigilancia mediada por las TIC y, en los últimos

tiempos, expandidas por las nuevas tecnologías en torno a la IA, big data y otras que forman parte de este capitalismo de vigilancia. Estas tecnologías han redefinido entonces al panóptico benthamiano en términos digitales, donde los procesos de supervisión física quedan en segundo plano, puesto que el eje de control pasan a ser los flujos de información y de conocimientos (Zukerfeld, 2010), e incluso la propia experiencia humana, codificada y luego comercializada (Zuboff, 2019).

En este contexto de la Industria 4.0, donde los modos de producción se ven automatizados, el panóptico digital aparece como un medio que conecta las nuevas tecnologías, los saberes y habilidades de los trabajadores, con los principios de las empresas. En este marco, el teletrabajo aparece como un instrumento mediado por el panóptico digital, que posibilita el desarrollo de un trabajador en su propia locación, sin tener que trasladarse a oficinas físicas, pero estando bajo supervisión y control permanente de la empresa. A continuación, desarrollaremos más este aspecto.

## 2. Teletrabajo y capitalismo de vigilancia

El teletrabajo emerge como parte de las estrategias laborales alternativas que surgieron como respuesta a los propósitos de continuidad laboral ante el COVID-19, y, ante todo, con el fin de evitar contagios. Ello condujo a un proceso forzoso de transformación digital de muchas empresas que siempre han tenido el interés en atravesar, pero las condiciones no estuvieron dadas hasta la ventana de oportunidad del COVID-19 (De la Vega, 2021). Además de permitir la transformación digital de las empresas y evitar contagios en la población, el teletrabajo también redefinió los modos de acumulación, ahora en términos digitales.

Para comprender la naturaleza del teletrabajo vale hacer referencia a aportes de diversos autores y organismos internacionales al respecto. Primero, en palabras de Nilles (1988), el teletrabajo constituye “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” (p. 310). Peter Drucker (1992) anticipaba que el teletrabajo “se va a encontrar que su materia prima será la información y que sus máquinas serán ordenadores y sus vías de comunicación serán las telecomunicaciones” (p. 57). Formulaciones más recientes como la de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2016), afirma que “el trabajo a distancia y la utilización de nuevas tecnologías entrañan siempre cambios organizacionales”.

Para realizar una caracterización más detallada, podemos referirnos a algunas características que reúne el teletrabajo: el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o bien de las plantas de producción, lo

cual implica que el trabajador no mantiene un contacto directo con sus compañeros de trabajo; las nuevas tecnologías son las que hacen posible esta separación al garantizar la comunicación por vía digital, y además, el teletrabajo puede realizarse tanto en línea, con una conexión directa, como fuera de línea, y de manera individual o grupal, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados (p. 3).

En Europa, el teletrabajo se encuadra en el Acuerdo Marco Europeo, donde aparece como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo” (p. 3), pero trasladando las labores a espacios diferentes a los utilizados por la empresa o institución, en alusión a que “el teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados” (p. 2).

## 2.1. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Dentro de las principales ventajas que la modalidad de teletrabajo ha traído aparejada para los trabajadores, podemos destacar las siguientes:

*Superior organización del proceso productivo.* El teletrabajo posibilita un mejoramiento en la gestión del flujo de labores para determinadas ocupaciones, lo que consecuentemente enseña un acrecentamiento en la eficiencia. Benjumea-Arias et al. (2016) sugieren que el teletrabajo representa un modo de flexibilidad laboral porque no demanda presencia física de los empleados y, a su vez, estos cumplen con el correcto desempeño de su responsabilidad profesional.

*Disminución en cuanto a costos y tiempo de traslado.* Los laborantes economizan en costos pecuniarios de transporte y tiempo, lo que coopera positivamente respecto a una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, por lo que la modalidad de teletrabajo puede disponer un progreso en la calidad de vida del trabajador, y de esta manera, poder hacer uso de ese valioso tiempo en la realización de actividades relacionadas a su vida personal. Según Lenguita et al. (2005), además de que los trabajadores no tengan la obligación de trasladarse hasta sus lugares de trabajo, detentan una mayor libertad para administrar sus propios tiempos y no tener que exponerse continuamente a la estructura jerárquica del espacio laboral. En esa misma línea, se puede observar como un beneficio notable el hecho de poder alcanzar ciertos rendimientos económicos, como el ahorro de dinero proveniente de la deducción de costos de combustible y servicios de internet y telefonía en aquellos casos en que las empresas los solventan.

*Reducción de la congestión de tránsito y contaminación ambiental.* Al existir una disminución de la necesidad de transporte hacia el lugar de trabajo, el teletrabajo puede colaborar con un entorno más sostenible, teniendo esto como principal efecto sobre el medioambiente, un decrecimiento del consumo de energía y, por ende, una menor emisión de contaminantes a la atmósfera a causa de la disminución de los desplazamientos laborales de los teletrabajadores hacia las empresas. En el corto plazo, la modalidad planteada tiene un impacto medioambiental positivo en el entorno urbano (Benjumea-Arias et al., 2016).

*Favorece la inclusión laboral.* La modalidad de teletrabajo simplifica la incorporación al mercado laboral de personas con diversidades funcionales, brindando oportunidades que podrían estar indisponibles en un entorno de trabajo tradicional. En este sentido, Salazar (2007) realiza la siguiente observación: las personas con discapacidad no pueden acceder a cualquier trabajo; por más cualificadas que estén tienen menos posibilidades de ser contratadas por las empresas, puesto que aún la mentalidad empresarial cree que contratar a una persona con discapacidad traería un sin fin de problemas y costos extras, sin detenerse a pensar que existe una alternativa al trabajo presencial que permite obtener altos índices de productividad [...] El teletrabajo brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a personas con discapacidad, ya que estas personas poseen un alto grado de necesidad de logro y de competencias para teletrabajar que no están siendo tomadas en cuenta por las empresas (pp. 2-3).

*Acrecentamiento en la productividad.* La baja de costos, una favorable conciliación entre la vida laboral y personal, y la oportunidad de trabajar sin distracciones pueden cooperar para un crecimiento en la productividad laboral. Por consiguiente, el teletrabajo otorga a hombres y mujeres la posibilidad de pasar más tiempo en familia con sus hijos, lo que puede traer aparejado un incremento en la satisfacción laboral y una disminución en el estrés al brindar una mayor autonomía y flexibilidad (Ramírez y Perdomo, 2019; Sánchez y Montenegro, 2019). Según diversos estudios, uno de los principales beneficios para las empresas es la contratación de empleados más comprometidos, responsables y organizados. Esto se traduce en la entrega puntual de proyectos, una elevación en la producción y en los resultados, y mejoría en la retención del talento humano y en el aprovechamiento de los espacios de trabajo (Cataño y Gómez, 2014). Asimismo, esta nueva modalidad de trabajo puede ser considerada como una ventaja económica. En cuanto a esto último, Cervantes Chacón (2020) sostiene que esta forma laboral proporciona beneficios a las empresas al disminuir los costos relacionados con espacios físicos y al aumentar la productividad de los trabajadores.

El discurso sobre el teletrabajo es diverso y no sigue un patrón uniforme, es decir, que este discurso no es homogéneo, compacto o lineal, sino que, de manera contradictoria, el teletrabajo puede tanto liberar como esclavizar, ser una trampa y una oportunidad simultáneamente, y proporcionar realización personal mientras puede implicar una renuncia. Aunque esta complejidad es distinguible, los riesgos y efectos negativos del teletrabajo no deben eclipsar sus potenciales laborales, beneficios y oportunidades. No obstante, por más que en general la modalidad posea una valoración positiva, una de las principales desventajas percibidas del teletrabajo es el temor a la repercusión que pueda tener en el desarrollo profesional dentro de una organización. Además, la investigación indica que la capacidad de autogestión del tiempo es una de las variables más influyentes al tomar la decisión de optar por el teletrabajo. Empero, esta autonomía para gestionar el tiempo laboral puede ocasionar un sentimiento de “culpabilidad” en los teletrabajadores, en referencia a trabajar en condiciones potencialmente mejores, evitar el tiempo de desplazamiento o escapar de las interrupciones en la oficina, lo cual a menudo los lleva a trabajar más horas para compensar este sentimiento.

En los últimos años, el enfoque sobre el teletrabajo en América Latina y el Caribe ha estado marcado por un impulso hacia la innovación tecnológica, la reducción de costos para mejorar la competitividad, la búsqueda de mayor flexibilidad laboral, la reconfiguración organizacional, la lucha contra el desempleo y el aprovechamiento de las oportunidades del mercado global. Estas ventajas subrayan la manera en que el teletrabajo puede favorecer tanto a los trabajadores como a las empresas, aunque también es relevante considerar los riesgos asociados a esta modalidad. Este es el enfoque que se ha seguido, acompañado de importantes desventajas: como una flexibilidad que puede volverse incontrolable, reducciones que podrían interpretarse negativamente, deterioro en las condiciones laborales y un aumento en la precariedad del empleo.

A pesar de estas desventajas, que se asumen como temporales, se espera que los ciclos virtuosos eventualmente se activen, lo que resultará en enriquecimientos generales para la industria y los trabajadores (Benjumea-Arias *et al.*, 2016). En relación con las desventajas, puede hacerse mención de que, a través de ponerse en práctica el teletrabajo, las jornadas laborales pueden prolongarse por mucho más tiempo y ser intensas con el objeto de cumplir con las altas demandas por parte de los empleadores y, consecuentemente, resultar contraproducentes para la salud psíquica y física del trabajador (Lenguita *et al.*, 2005; Crawford *et al.*, 2011). Por lo tanto, entre las consecuencias negativas de la modalidad laboral en cuestión se pueden incluir las siguientes:

*Riesgos para la salud física y psíquica.* El teletrabajo podría presentar varios riesgos para la salud, incluyendo sedentarismo, problemas ergonómicos y el potencial de desarrollar adicción al trabajo. Según Wilmot *et al.* (2012), esta modalidad laboral tiende a promover el sedentarismo al reducir la actividad física asociada con los desplazamientos entre el lugar de trabajo y el domicilio, que es generalmente el lugar donde se cumplimentan las tareas profesionales. La naturaleza del teletrabajo aumenta las fases de inactividad física, y es de público conocimiento que el sedentarismo y el estrés son factores de riesgo para determinadas enfermedades no transmisibles, como ser trastornos metabólicos, obesidad, diabetes tipo 2, hipertensión arterial, cardiopatías isquémicas y arteriopatías, entre otras. Además, los problemas ergonómicos, en referencia al diseño del lugar de trabajo y características físicas como la iluminación, ventilación, nivel sonoro, equipamiento informático y mobiliario, específicamente la mesa y la silla, perjudican el confort y bienestar del teletrabajador, ya que la calidad del entorno de trabajo está vinculada al nivel socioeconómico del trabajador y a las regulaciones normativas. Del mismo modo, deben ser considerados los riesgos de seguridad, como problemas con la instalación eléctrica y los espacios de circulación, que pueden resultar en daños por exposición eléctrica (electrocución y quemaduras) y caídas (traumatismos). Estos problemas de salud pueden clasificarse en impactos sobre la salud mental y física; empero, esta diferenciación es artificial, ya que la salud debe abordarse de manera integral, pues los problemas de salud mental pueden impactar negativamente en la salud física y viceversa (Broughton y Battaglini, 2021).

*Aislamiento social y profesional.* El teletrabajo puede fomentar una gran tendencia hacia el aislamiento y la soledad, lo que influye desfavorablemente en las relaciones interpersonales y en la identificación del trabajador con la organización. Además, el carecimiento de un entorno laboral físico y la falta de interacciones presenciales con compañeros de trabajo pueden hacer que el trabajador se sienta y perciba aislado. Dicho sentimiento puede traer como consecuencia una desvinculación emocional con la empresa, lo que conlleva a una disminución en el compromiso y la identificación con la organización (Cano *et al.*, 2017; Felstead y Henseke, 2017).

*Dificultades para separar el espacio laboral del familiar.* La dificultad para diferenciar entre el entorno laboral y el doméstico puede ocasionar una pérdida del sentido de pertenencia a la empresa y así, afectar la identidad del trabajador. Por ello, en el contexto del teletrabajo desde el hogar se han contemplado conflictos familiares conexos con la utilización compartida de recursos como equipos informáticos y conexiones wifi, así como con distracciones provenientes del entorno familiar. Por consiguiente, Messenger *et al.* (2019) afirman que la combinación

de los ámbitos laboral y familiar puede llevar a la “contaminación” del trabajo remunerado en los espacios y tiempos reservados para la vida personal y familiar, originando variadas tensiones.

*Problemas relacionados con la flexibilidad.* Cuando se realiza teletrabajo, el espacio destinado como lugar de trabajo puede llegar a mezclarse con el área de ocio y esparcimiento, por lo que puede acarrear como problema esencial la desconexión entre ambos ámbitos. A pesar de esto, un modelo de teletrabajo que brinda una mayor flexibilidad en la jornada laboral precisa que los trabajadores asuman una responsabilidad y compromiso superiores en la definición de objetivos específicos, medibles y con plazos realistas en colaboración con sus supervisores (Instituto de Ingeniería del Conocimiento, 2021). Por lo tanto, es factible sostener que la falta de claridad sobre las responsabilidades laborales podría conllevar a comportamientos extremos, como el exceso o la insuficiencia en el trabajo, lo cual puede contribuir a que se genere mayor estrés, ansiedad y depresión.

*Incremento de los riesgos psicosociales.* El exceso de teletrabajo puede acrecentar y potenciar los riesgos psicosociales, particularmente en individuos con menos experiencia en esta modalidad. La constante tensión derivada del aislamiento y la falta de interacción social, así como los problemas entre las responsabilidades domésticas y laborales, son conflictos reiterados en el teletrabajo que hacen parte del estrés laboral. Entre los trastornos de salud mental asociados con esta modalidad se encuentran las alteraciones del sueño, la ansiedad, la angustia y la depresión. Así también, la utilización de nuevas técnicas de evaluación de la productividad individual exige obligaciones adicionales sobre los trabajadores, lo que se relaciona con un crecimiento del sufrimiento laboral y un alto desgaste emocional y cognitivo. En el mismo sentido, la intensificación del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) ha suscitado un fenómeno conocido como tecnoestrés, que se puede definir como reacciones psicosociales negativas, tanto cognitivas como afectivas y conductuales, provocadas por el uso de las TIC (Berg-Beckhoff *et al.*, 2017).

En resumen, es posible aseverar que estas consecuencias acentúan la necesidad de una perspectiva más equilibrada y controlada en la implementación del teletrabajo con el objetivo de resguardar la salud, el confort y el bienestar de los trabajadores.

### 3. Teletrabajo en Argentina

Los años 90, que enmarcaron el período de convertibilidad, también constituyeron una etapa de adquisición de tecnología de primera línea a precios bajos, que llevó a una capacitación intensiva de los trabajadores. Esta generación de capital humano implicó que los servicios de profesionales argentinos resultaran atractivos para el exterior en el periodo posterior, ante la salida de la convertibilidad, la crisis y devaluación de la moneda argentina, que permitía contratar mano de obra “buena y barata” (Gallusser, 2005). No obstante, hasta el 2020, el teletrabajo iba creciendo, aunque de manera bastante lenta, a pesar de que la modalidad ya se venía desarrollando hacía varias décadas. Con la emergencia del COVID-19 se instaló de manera casi excluyente debido a la suspensión de casi todas las actividades presenciales, incluidas las laborales. Este cambio abrupto en la modalidad de trabajo implicó un cambio de paradigma laboral, que fue recibido por algunos con gran entusiasmo, frente al optimismo de un cambio tecnológico esperado, mientras que otros pusieron foco sobre el impacto en su implantación repentina, que expuso una serie de desigualdades estructurales (Valenzuela-García, 2020), y también en términos de las ventajas y desventajas descriptas en el apartado anterior.

#### 3.1. El caso de Cirion Technologies. Sobre la empresa

IMPSAT (International Management and Professional Services for Applied Technology) es una empresa de telecomunicaciones y tecnología de la información fundada en Argentina, en el año 1990, como operadora de telecomunicaciones, construye redes metropolitanas en varias ciudades y tiene como fin primordial ofrecer servicio al cliente las 24 horas del día, los 365 días del año en soluciones integradas y personalizadas de datos, voz e internet, con un énfasis creciente en la transmisión de banda ancha para empresas nacionales y multinacionales, instituciones financieras, agencias gubernamentales y otros clientes empresariales. Su expansión hacia América Latina comienza en Colombia en el año 1991 y Venezuela en 1992 alcanzando una base de 125 clientes. Posteriormente, esta empresa se expande hacia Ecuador, México, Estados Unidos y Brasil, aumentando su base de clientes a 1467 para finales de 1998.

A principios del año 2000, IMPSAT cambia su razón social a Impsat Fiber Network y amplía su porfolio sumando servicios de data center y servicios gestionados para completar la oferta de conectividad de fibra. Para ese entonces, la empresa ya contaba con doce redes de área metropolitana en algunas de las ciudades más grandes de América Latina, incluyendo Buenos Aires, Bogotá, Caracas y San Pablo. Esta organización poseía y operaba una red de fibra óptica

de larga distancia que conectaba las ciudades de Cali, Medellín y Bogotá en Colombia, a lo largo de 698 kilómetros de ruta, y se encontraba en la construcción de 1351 kilómetros adicionales de fibra para cerrar el anillo entre Cali y Bogotá y extender esta red para alcanzar Barranquilla. Dicha red consistió en dorsales de fibra óptica de alta capacidad y enlaces de fibra óptica e inalámbricos de área metropolitana, que comenzaron a utilizar tecnologías de transmisión avanzadas como DWDM, ATM e IP que les permitiría mejorar los servicios que brindaban, aumentando significativamente su velocidad y capacidad de transmisión.

En diciembre de ese mismo año se culminó con la construcción de una nueva red de banda ancha para conectar las principales ciudades de Argentina y Brasil sumando a clientes de Perú y países del Caribe en el 2001. Debido a la caída de sus acciones por la explosión de la burbuja “punto com” (dot-com bubble) y la crisis económica argentina de los años 2000, Impsat Fiber Network fue absorbida por sus acreedores en el año 2002, comenzó su venta a Global Crossing en el 2006 y se acordó la finalización de su venta para el año siguiente. Esta empresa aportó su vasta red submarina para robustecer la infraestructura de la compañía y así facilitar la de servicios IP convergentes y soluciones administradas a escala global, mejorando la calidad y variedad de servicios disponibles para los clientes de ambas compañías<sup>3</sup>.

Hacia finales del año 2010, Global Crossing operaba una red Tier 1 que enlazaba más de 300 ciudades importantes y 28 países en todo el mundo conectados por un sistema de cables submarinos y terrestres. Debido a esta fortaleza en toda Latinoamérica y el Caribe, en el año 2011 Global Crossing realiza una alianza estratégica con Level 3, que para ese entonces operaba una extensa red de fibra óptica que cubría América del Norte, Europa y partes de Asia. Junto con esta ampliación de su red, la empresa continuó trabajando bajo la firma de Level 3 y agregó a sus servicios la mitigación de ciber ataques Distributed Denial of Service (DDOS) y Content Delivery Network (DCN).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> *Convergencia Latina* (26/10/2006)). Extra- Global Crossing compró a Impsat [https://www.convergencialatina.com/Nota-Desarrollo/79174-3-45-EXTRA\\_Global\\_Crossing\\_compro\\_a\\_Impsat](https://www.convergencialatina.com/Nota-Desarrollo/79174-3-45-EXTRA_Global_Crossing_compro_a_Impsat)

<sup>4</sup> *TeleSemana* (11/5/2011). La adquisición de Global Crossing supone US\$2.500 millones gracias a las sinergias. <https://www.telesemana.com/blog/2011/05/11/la-adquisicion-de-global-crossing-supone-us2-500-millones-gracias-a-las-sinergias/>

Level 3 es adquirida por CenturyLink<sup>5</sup> creando una de las redes de fibra óptica más grandes y avanzadas del mundo, mejorando la capacidad de ofrecer servicios de alta velocidad y baja latencia en el año 2016. La integración fortaleció la presencia en mercados claves, especialmente en América Latina, Europa, Oriente Medio y África. Asimismo, esto permitió sumar una gama más amplia de servicios de telecomunicaciones y soluciones de TI, incluyendo servicios en la nube y de seguridad.

En septiembre de 2020, CenturyLink anunció su cambio de marca a Lumen Technologies.<sup>6</sup> Este cambio reflejaba un nuevo enfoque y propósito para la empresa, centrado en habilitar el progreso humano a través de la tecnología, especialmente en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial. Lumen se posicionó para ayudar a las empresas a aprovechar las tecnologías emergentes, como las ciudades inteligentes, la robótica y la colaboración virtual en tiempo real. La nueva marca introdujo la Plataforma Lumen, diseñada para capitalizar las tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial y proporcionar soluciones avanzadas de red, seguridad y comunicación.

En agosto del año 2022, Lumen Technologies completó la venta de su negocio en América Latina a Stonepeak por 2700 millones de dólares en efectivo. Tras la adquisición, el negocio pasó a llamarse Cirion Technologies y, actualmente, opera como una compañía independiente dentro del portfolio de Stonepeak. Este nuevo panorama permitió a Cirion modificar su enfoque con el objeto de impulsar el progreso en América Latina por medio de la tecnología, utilizando la extensa red de fibra óptica, data centers y otros activos de red que anteriormente pertenecían a Lumen LATAM, sin perder la relación estratégica Lumen NA para asegurar una experiencia global continua y un servicio ininterrumpido a los clientes en la región.<sup>7</sup>

De acuerdo con Facundo Castro (2024), la empresa tuvo, desde sus inicios, como enfoque principal promover el avance tecnológico en América Latina y brindar apoyo a las empresas en su proceso de transformación digital. En el año 2023,

---

<sup>5</sup> *20minutos* (31/10/2016). CenturyLink compra Level 3 por 30.993 millones. <https://www.20minutos.es/la-informacion/empresas/centurylink-compra-level-3-por-30-993-millones-5500744/>

<sup>6</sup> *Lumen* (14/9/2020). CenturyLink se transforma, cambia su marca a Lumen. <https://news.lumen.com/2020-09-14-CenturyLink-se-transforma-cambia-su-marca-a-Lumen>

<sup>7</sup> *Lumen* (1/8/2022). Lumen cierra la venta de su negocio en América Latina a Stonepeak. <https://news.lumen.com/2022-08-01-Lumen-cierra-la-venta-de-su-Negocio-en-America-Latina-a-Stonepeak>

la empresa invirtió más de 235 millones de dólares en infraestructura digital y proyecta acrecentar esta inversión en un 30% en el presente año, superando los 300 millones de dólares. La empresa se destaca por su vasta red de fibra óptica, que abarca más de 90.500 km a lo largo de más de 20 países, y por operar una de las plataformas más interconectadas de data centers en América Latina, con 18 centros carrier-neutral.

En 2023, Cirion amplió su red con 1800 km de infraestructura Long-Haul y 570 km de redes metropolitanas, lo que ha favorecido a una mayor cobertura y capacidad. Igualmente, la empresa se encuentra en proceso de construcción de nuevos centros de datos en Chile (SAN2) y Perú (LIM2), y ha ampliado su complejo en San Pablo, Brasil (SAO1), así como los centros en Río de Janeiro (RIO1) y Buenos Aires (BUE1). La nueva adquisición de un terreno adicional en Río de Janeiro concederá la oportunidad de la construcción de un nuevo data center de más de 60 MW (RIO2), lo que asegurará una escalabilidad continua para cumplimentar la creciente demanda digital en la región. Cirion se ubica como un socio estratégico para hacer frente a los desafíos de hyperscalers, carriers y organizaciones de múltiples industrias, debido a su variedad de servicios de conectividad y su proximidad geográfica a los usuarios. Además, los centros de datos son fundamentales para el desarrollo de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y la sostenibilidad, con la perspectiva en la eficiencia energética y el cumplimiento de estándares internacionales.

La empresa ha impulsado nuevos servicios como Bare Metal Cloud, SASE (Secure Access Service Edge) y DC Connect, una plataforma innovadora que permite la transferencia segura y eficiente de datos entre centros de datos posicionados dispersos geográficamente. Cabe destacar que Cirion, con más de 160 data centers interconectados en más de 60 ciudades, se distingue en la conectividad instantánea entre centros de datos, incluyendo el NAP en Miami. La compañía ha formado alianzas estratégicas con importantes actores globales como Qwilt, Tata Communications, CBC Tech y Connectbase, con el fin de incrementar su presencia en el mercado y posicionarse mejor destacando sus ofertas para clientes globales en América Latina. Este gran desempeño ha sido reconocido por la industria, ya que Cirion recibió el Premio Empresa del Año 2023 en las categorías de servicios de Data Center de telecomunicaciones y Managed SD-WAN por Frost & Sullivan, y se instaló en el *leaderboards* de proveedores globales de servicios ethernet, siendo la única empresa latinoamericana en este ranking.

### 3.2. La experiencia de Cirion Technologies con el teletrabajo

Mediante entrevistas semiestructuradas, aplicadas a distintos trabajadores de Cirion Technologies, se ha recabado información para terminar de dar forma a las lecciones del teletrabajo a partir de distintos ejes consultados: impacto en la vida personal y profesional, productividad y calidad del trabajo, herramientas y comunicación, salud y bienestar y visión del futuro del teletrabajo.

En cuanto al *impacto en la vida personal y profesional*, hay una gran transformación en la manera que los empleados gestionan su tiempo y responsabilidades, facilitando una mejor integración entre sus vidas laborales y personales. Al respecto, Carlos Miranda (Team Leader Service Assurance) relata que trabajar desde casa le ha permitido eliminar los desplazamientos y adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales, mejorando tanto su productividad como su bienestar general. Antes, su vida personal estaba condicionada por el trabajo; ahora, el trabajo se adapta a su vida. Sin embargo, Carlos menciona que considera fundamental un modelo híbrido para mantener el vínculo presencial con su equipo.

Guillermo Fernández (Lead Service Assurance Technician) destaca cómo el ahorro de tiempo en traslados le permite descansar más y estar presente en actividades familiares, como recoger a sus hijos. Aun así, menciona que el estrés laboral sigue siendo un desafío que superar. Facundo Acosta (SSr Service Assurance Technician), por su parte, valora especialmente la confianza que la empresa deposita en sus empleados para teletrabajar, lo que le permite mantenerse productivo mientras está más cerca de su familia. Sin embargo, señala que el teletrabajo puede conducir a autoimponerse mayores responsabilidades.

Braian Erazo (SSr Service Assurance Technician) enfatiza la flexibilidad que le ofrece esta modalidad para equilibrar su tiempo entre tareas laborales y personales, aunque admite que la falta de separación clara entre ambos espacios puede generar estrés adicional. Mientras que Maximiliano Boesse (Sr Service Assurance Technician) menciona que el teletrabajo ha fortalecido sus relaciones familiares y le ha brindado un mayor control sobre su tiempo. La flexibilidad ha mejorado su calidad de vida y estado de ánimo. Para David Soto (Jr Service Assurance Technician), una de las principales ventajas ha sido la eliminación de los tiempos de traslado, lo que lo ha favorecido en cuanto a disfrutar de una mayor comodidad y aprovechar mejor su jornada laboral. Yessica Prada (Sr Service Assurance Technician) resalta que eliminar los traslados le ha permitido optimizar su tiempo personal y familiar. No obstante, menciona que la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal representa un desafío importante para su bienestar emocional.

El teletrabajo también ha tenido un impacto notable en la *productividad y la calidad del trabajo* en Cirion Technologies, según las experiencias compartidas por los entrevistados. Carlos E. Miranda destaca que trabajar desde casa le permite eliminar las distracciones comunes del entorno de oficina, optimizando sus tiempos muertos y entregando resultados de manera más ordenada. Guillermo Fernández subraya que el teletrabajo le facilita gestionar de manera eficiente tareas que antes quedaban relegadas al final del día. Aunque valora la posibilidad de resolver dudas cara a cara en la oficina, resalta que la autonomía que ofrece esta modalidad le permite alcanzar los mismos estándares de calidad en su trabajo, con una mayor flexibilidad horaria.

Facundo Acosta asegura que su desempeño laboral se mantiene al mismo nivel tanto en la oficina como en casa, destacando que la calidad de su trabajo depende más de su compromiso personal que del entorno. Subraya que esta modalidad le brinda un equilibrio ideal para combinar sus responsabilidades laborales con su vida familiar.

Braian Erazo apunta que el teletrabajo le ha permitido concentrarse mejor al disminuir las distracciones. Sin embargo, menciona que a veces extiende su jornada laboral más de lo previsto, lo que afecta su descanso y el equilibrio personal, señalando esto como un área a mejorar. Mientras que Maximiliano Boesse relata que la comodidad y libertad del teletrabajo han incrementado su concentración y creatividad, permitiéndole entregar resultados de alta calidad. Para él, la autonomía que ofrece trabajar desde casa es clave para mejorar la eficiencia y elevar los estándares de su desempeño. En la misma línea, David Soto señala que, desde que inició el teletrabajo, ha notado un progreso significativo en la calidad de su trabajo, y la posibilidad de poder configurar y personalizar su espacio ha sido primordial para aumentar su productividad, permitiéndole desarrollar soluciones eficientemente y con mayor autonomía.

Finalmente, Edgardo Torrado reflexiona que la calidad del trabajo ha alcanzado un punto de estabilidad gracias a la experiencia adquirida con el teletrabajo. Aunque inicialmente la productividad se disparó, considera que el teletrabajo ha consolidado prácticas sostenibles a largo plazo, optimizando tanto la gestión de tiempo como la calidad del trabajo.

En cuanto a las *herramientas digitales*, piezas claves del teletrabajo, han demostrado ser esenciales para garantizar una comunicación fluida dentro de Cirion Technologies. Estas plataformas no solo han facilitado la colaboración y coordinación entre equipos, sino que también han desempeñado un papel crucial para mantener la interacción a distancia.

Todos los entrevistados resaltan la importancia del uso de herramientas como Microsoft Teams, que les han permitido programar reuniones, coordinar calendarios y resolver problemas en tiempo real. Según Carlos Miranda, estas tecnologías son indispensables para mantener la conexión y cohesión del equipo, especialmente en un entorno remoto. Sin embargo, Guillermo Fernández subraya la importancia de contar con dispositivos de calidad, como auriculares especializados, para garantizar una experiencia de comunicación sin interrupciones. Advierte que algunas empresas no proporcionan equipos adecuados, lo que puede dificultar la eficiencia y la seguridad de la información.

Maximiliano Boesse agrega que, además de Microsoft Teams, aplicaciones como WhatsApp han sido útiles para la comunicación ágil y el seguimiento de objetivos laborales. Según este entrevistado, estas herramientas aseguran que todos los miembros del equipo estén alineados y en sintonía.

Para Edgardo Torrado, sin embargo, es fundamental contar con un enfoque estratégico en el uso de estas herramientas. Destaca que las reuniones deben ser breves y enfocadas en temas específicos para evitar una sobrecarga innecesaria. También subraya la importancia de contar con recursos técnicos adecuados, como una buena conexión a internet y dispositivos funcionales.

El teletrabajo también ha tenido un impacto significativo en la *salud física* y mental de los empleados de Cirion Technologies, quienes destacan tanto beneficios como desafíos relacionados con esta modalidad.

Carlos Miranda comparte que su salud física y mental ha mejorado significativamente gracias a la eliminación de los largos y estresantes traslados diarios hacia la oficina. Señala que ahora puede dedicar más tiempo a descansar y organizar sus actividades personales, lo que resulta en una vida más equilibrada y satisfactoria. Considera que el trabajo desde casa le ha permitido reducir considerablemente el estrés, elevando su bienestar general.

De manera similar, Guillermo Fernández, enfatiza cómo el descanso adicional y la reducción del estrés gracias al teletrabajo han influido positivamente en su calidad de vida. Sin embargo, subraya que el “burnout” depende más de las exigencias laborales que del lugar donde se realicen las tareas. Para él, es fundamental encontrar formas de manejar la presión inherente a su rol.

Facundo Acosta señala que el teletrabajo ha fortalecido su bienestar al permitirle estar más cerca de su familia y participar en actividades domésticas. Sin embargo, admite que a veces se autoimpone mayores responsabilidades al trabajar

desde casa, lo que puede ocasionar desgaste emocional. Reconoce la necesidad de mantener un equilibrio entre compromiso laboral y autocuidado.

Por su parte, Braian Erazo destaca que el teletrabajo ha sido beneficioso para establecer una rutina más saludable y para organizar mejor su tiempo. No obstante, señala que la falta de una clara separación entre la vida laboral y personal puede generar estrés y afectar su descanso, subrayando la importancia de delinear mejor estos espacios.

Maximiliano Boesse valora los impactos positivos del teletrabajo en su bienestar físico y mental. Cree que trabajar desde casa reduce el estrés gracias a la comodidad de su entorno, aunque sugiere que un modelo híbrido podría potenciar aún más estos beneficios, combinando la flexibilidad del teletrabajo con la interacción social del trabajo presencial.

Edgardo Torrado resalta la importancia de un entorno físico adecuado para garantizar tanto la salud mental como la física. Elementos como una silla ergonómica, un espacio tranquilo y una conexión a internet estable son esenciales para asegurar el bienestar integral. También advierte sobre los riesgos de aislamiento que pueden surgir si el teletrabajo se realiza de manera extrema, sugiriendo un modelo híbrido como la solución ideal para equilibrar comodidad y colaboración.

David Soto refiere que el teletrabajo ha impactado positivamente en la gestión del tiempo y en el equilibrio entre la vida laboral y personal. Así como la reducción de los tiempos de traslado ha permitido incluir actividades recreativas, como deportes y juegos, además de disponer de más tiempo para estudiar y relajarse. Este equilibrio ha contribuido al bienestar general y al rendimiento profesional. En términos de comunicación y colaboración, Soto acentúa que la experiencia ha sido satisfactoria y que las herramientas tecnológicas disponibles en su entorno de trabajo han posibilitado mantener una comunicación fluida y efectiva con sus compañeros y superiores.

Finalmente, Yessica Prada menciona que la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal ha generado estrés y fatiga, impactando negativamente en su bienestar emocional y físico. Para Prada, establecer hábitos saludables y horarios definidos es clave para afrontar estos desafíos y mejorar su calidad de vida. Por lo tanto, sobre este tema hay opiniones diversas.

Para finalizar, es preciso señalar que, según empleados de Cirion Technologies, el teletrabajo representa un *cambio estructural hacia una nueva era laboral*: ellos ven esta modalidad como una solución eficiente tanto para trabajadores como para empresas.

Sobre ello, Carlos Miranda, afirma que el teletrabajo “ha llegado para quedarse”. Destaca los beneficios para los empleados, quienes disfrutan de mayor flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal, así como para las empresas, que logran reducir costos operativos. Miranda ve la industria de telecomunicaciones adoptando progresivamente esta modalidad como un estándar debido a su naturaleza tecnológica.

Por su parte, Guillermo Fernández señala que el teletrabajo tendrá una expansión más rápida en países desarrollados, donde la infraestructura tecnológica ya está establecida. Además, subraya el potencial de esta modalidad para atraer talento global, brindando acceso a una fuerza laboral diversificada y especializada, siempre y cuando las empresas proporcionen recursos adecuados para garantizar su éxito.

Facundo Acosta reconoce los beneficios del teletrabajo en términos de comodidad y productividad. No obstante, observa un retorno gradual al trabajo presencial debido a la necesidad de interacción humana. Para él, la clave del futuro estará en encontrar un balance que combine lo mejor de ambos mundos.

Braian Erazo expresa su confianza en que el teletrabajo seguirá predominando en roles que no requieren interacción física, como los relacionados con soporte técnico. Considera que las tecnologías actuales hacen esta modalidad más eficiente y predice que más puestos en el sector adoptarán el trabajo remoto, mejorando tanto la flexibilidad como la eficiencia.

De manera similar, Maximiliano Boesse ve el teletrabajo como una oportunidad para mejorar el bienestar de los empleados y fomentar una cultura empresarial más flexible. Aunque reconoce los retos de mantener la cohesión en equipos remotos, destaca que estos pueden ser superados mediante estrategias efectivas de comunicación y apoyo a los empleados.

Edgardo Torrado aboga por un modelo híbrido que permita disfrutar de la flexibilidad del teletrabajo sin perder la conexión social que ofrece la presencialidad. Advierte que imponer días obligatorios de trabajo presencial podría tener un efecto negativo en la moral de los trabajadores, subrayando la importancia de respetar la autonomía y flexibilidad.

Para David Soto, la combinación de flexibilidad, comodidad y eficiencia que proporciona el teletrabajo han resultado en un crecimiento significativo de la productividad y el bienestar, consolidándolo como una modalidad laboral sostenible y efectiva para el futuro.

Sin embargo, para Yessica Prada el futuro del teletrabajo dependerá de la capacidad para integrar mejores prácticas que permitan a los empleados equilibrar su vida laboral y personal. Enfatiza la necesidad de establecer límites claros y promover hábitos saludables para garantizar que esta modalidad sea sostenible a largo plazo.

En términos generales, los testimonios de los empleados de Cirion Technologies revelan una experiencia favorable respecto al teletrabajo, enfatizando aspectos como la flexibilidad, productividad y calidad de vida. La mayoría coincide en que esta modalidad ha posibilitado un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal al eliminar el tiempo de traslado y proporcionar más tiempo para la familia y actividades personales. Las herramientas digitales, especialmente Microsoft Teams, son altamente valoradas por su efectividad en la comunicación y colaboración remota.

Sin embargo, también se reconocen algunos desafíos, como la difusa línea entre trabajo y descanso, lo que causa estrés y agotamiento. Varios empleados señalan el impacto que la presión laboral puede tener en la salud mental y física, especialmente en trabajos demandantes. Por esto, muchos concuerdan que establecer límites y contar con espacios adecuados es fundamental para evitar el agotamiento.

A pesar de los desafíos citados anteriormente, los entrevistados estiman un futuro prometedor para el teletrabajo, especialmente en la industria tecnológica. Se destaca la posibilidad de implementar modelos híbridos que combinen lo mejor de ambos mundos: el teletrabajo y la interacción presencial. Por lo tanto, el teletrabajo es considerado como una opción beneficiosa siempre que se maneje bien el soporte tecnológico y el bienestar de los empleados con un enfoque flexible y adaptativo que evolucione según las necesidades del entorno laboral.

## A modo de conclusión

El capitalismo de vigilancia, como un paradigma económico emergente, se ha afianzado mediante un conjunto de condiciones interrelacionadas que consisten en avances tecnológicos, modificaciones en las dinámicas laborales, y una mayor mercantilización de la información personal. Estas variables han permitido la creación de un entorno adecuado para la recopilación, análisis y explotación de datos, lo que ha vuelto a definir la naturaleza de la economía y las prácticas laborales. La pandemia de COVID-19 agilizó este proceso, especialmente por medio del teletrabajo, enseñando tanto sus oportunidades como sus desafíos en el contexto laboral argentino.

En Argentina, el teletrabajo experimentó una rápida expansión a partir de 2020, fomentada por el impulso de adaptarse a las restricciones impuestas por la pandemia. Esta modalidad de trabajo, que antes avanzaba lentamente, se transformó en una práctica predominante, demostrando la capacidad de adaptación de las organizaciones y de los empleados ante situaciones de crisis. El caso de Cirion Technologies ilustra cómo una preparación digital previa y una inversión en tecnología pueden favorecer una transición eficiente al teletrabajo, acentuando la importancia de la transformación digital para la continuidad del negocio.

Empero, la adopción apresurada del teletrabajo también puso en evidencia desigualdades estructurales en Argentina. No todos los trabajadores contaban con las condiciones apropiadas para teletrabajar, lo que ocasionó diferencias importantes en la experiencia laboral. Este aspecto recalca la necesidad de tratar las desigualdades para asegurar que el teletrabajo pueda otorgar beneficios equitativos para todos los trabajadores.

También, el teletrabajo ha traído aparejada una combinación de ventajas y desventajas. Entre los beneficios se encuentran la flexibilidad y el potencial aumento de la productividad, mientras que los desafíos incluyen el riesgo de aislamiento y problemas de salud. La experiencia de Cirion Technologies también remarca que encontrar un equilibrio adecuado entre la flexibilidad brindada y el control necesario es esencial para soslayar condiciones laborales precarias y promover un entorno de trabajo saludable. Las políticas centradas en el bienestar de los empleados y en la adaptación continua de las prácticas laborales son fundamentales para acrecentar los beneficios del teletrabajo.

En conclusión, el teletrabajo en Argentina, potenciado por la exigencia de adaptarse a nuevas circunstancias, ha revelado su capacidad para ofrecer flexibilidad e incrementar la productividad. La experiencia de empresas como Cirion Technologies confiere valiosas lecciones sobre cómo optimizar esta modalidad de trabajo, equilibrando la flexibilidad con el control y priorizando la salud y el bienestar de los empleados. La continua evaluación y mejora de las políticas de teletrabajo son elementos claves para asegurar que esta modalidad pueda seguir otorgando ventajas relevantes en el futuro.

## Referencias bibliográficas

- Barona Vilar, S. (2019). Cuarta revolución industrial (4.0.) o ciberindustria en el proceso penal: revolución digital, inteligencia artificial y el camino hacia la robotización de la justicia. *Revista Jurídica Digital UANDES*, (3), 1, 1-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7175055>
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social*. Alianza Editorial.
- Benjumea-Arias, M., Villa-Enciso, E. y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura (Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review). *Revista Cea*, 2(4).
- Berg-Beckhoff, G., Nielsen, G. y Ladekjær Larsen, E. (2017). Use of information communication technology and stress, burnout, and mental health in older, middle-aged, and younger workers—results from a systematic review. *International journal of occupational and environmental health*, 23(2), 160-171.
- Boutang, Y. (2004). Riqueza, propiedad, libertad y renta en el capitalismo cognitivo. Boutang, Y. y Corsanni, A. (eds.). *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Traficantes de sueños. pp 107-128.
- Broughton, A. y Battaglini, M. (2021). *Teleworking during the Covid-19 pandemic: risks and prevention strategies: literature review*. Publications Office of the European Union.
- Cano, R., Castro, R. y Peñafiel, E. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016*. Universidad Peruana de Las Américas.
- Castells M. (1996). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Alianza Editorial.
- Castells M. (1996). La Red y el Yo, Prólogo. Castells. M (Ed.) *La era de la información: economía, sociedad y cultura Volumen I: La sociedad red* (pp. 27-53). Segunda edición. Alianza Editorial.
- Castro, F. (2024, agosto 01). *Cirion celebra un nuevo aniversario con inversiones, expansiones y alianzas estratégicas*. Blog Cirion Technologies. <https://blog.ciriontechnologies.com/es/nuevo-aniversario-inversiones-expansiones-alianzas-estrategicas>

- Cataño, S. y Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Rev. CES Salud Pública*; 5(1): 82-91.
- Cervantes Chacón, D. (2020). Fortalezas y debilidades de la cultura organizacional en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca al momento de implementar el teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19. (Tesis de Maestría). Universidad del Azuay.
- Crawford, J., MacCalman, L. y Jackson, C. (2011). La salud y el bienestar de los trabajadores remotos y móviles. *Medicina del Trabajo*, 61(6), 385-394.
- Cuello, M. (2025). Entendiendo la Segunda Revolución de la Información. Apuntes y notas teóricas. M. Cuello (comp.), *Hacia la Segunda Revolución de la Información. Tecnologías, regulaciones y recursos desde una perspectiva agraria*. (En evaluación). Unidad de Publicaciones Departamento de Ciencias Sociales.
- De la Vega, P. (2021). El teletrabajo como mitigador de los impactos económicos de la pandemia de COVID-19 en Argentina. Documentos de trabajo del CEDLAS No 282, julio, Cedlas-Universidad Nacional de La Plata.
- Drucker, P. (1992). *La Gerencia*. Editorial Ateneo.
- Drucker, P. (1969). *The Age of Discontinuity: guidelines to our changing society*. Harper & Row.
- Felstead, A., y Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Foucault, M. (1980). *El ojo del poder*, La Piqueta.
- Freeman, C. (1995). *History, Co-evolution and Economic Growth*, IIASA Papel de trabajo.
- Freeman, C. (2001). A Hard Landing For the “New Economy”? Information Technology and the United States National System of Innovation, *Structural Change and Economic Dynamics*, (12), 115-139. [https://doi.org/10.1016/S0954-349X\(01\)00017-0](https://doi.org/10.1016/S0954-349X(01)00017-0)
- Freeman, C. (ed.) (1996). *The Long Wave in the World Economy*, International Library of Critical Writings in Economics, Edward Elgar.

Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. La Trama de la Comunicación, 10, 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/3239/323927060015.pdf>.

Hardt, M. y Negri, A. (2004). *Imperio*. Paidós.

Instituto de ingeniería del Conocimiento (2021). Del trabajo presencial al teletrabajo: gestión del tiempo y evaluación. <https://bit.ly/30nhCvz>

Katz, C. (2000). Mercantilización y socialización de la información y el conocimiento. *Política y Sociedad*, 33. 207-216.

*El colombiano* (7/10/2011). La firma Level 3 adquirió activos de Global Crossing. [https://www.elcolombiano.com/historico/la\\_firma\\_level\\_3\\_adquirio\\_activos\\_de\\_global\\_crossing-IYEC\\_153182](https://www.elcolombiano.com/historico/la_firma_level_3_adquirio_activos_de_global_crossing-IYEC_153182)

Lenguita, P., Duhalde, S. y Villanueva, M. (2005, agosto). Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. 113 ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Machlup, F. (1962). *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*. Princeton University Press.

Messenger, J., Vargas-Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeulen, G. y Wilkens, M. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Eurofound.

Nilles, J. (1988). Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography. *Transportation Research A* 22 (4), 301-317. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)

Penty, A. (1922). *Pos-Industrialism*. G. Allen & Unwin Limited.

- Pérez C. (2005). Las cuatro fases de cada oleada de desarrollo. Pérez, C., *Revoluciones tecnológicas y capital financiero. La dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*. Siglo XXI Editores. (pp. 78-93).
- Pérez C. (2005). *Revoluciones tecnológicas y capital financiero. La dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*. Siglo XXI Editores.
- Pérez, C. (2001). Cambio tecnológico y oportunidades de desarrollo como blanco móvil. *Revista de la Cepal*, 75, 115-136.
- Ramírez, J. y Perdomo, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo. *Revista Competitividad e Innovación*, 96-119.
- Rifkin, J (2011). *La Tercera Revolución Industrial*. Paidós.
- Roncal Vattuone, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23 (1), 177-192.
- Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista Internacional de Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo*. (2) 69-83. <http://hdl.handle.net/11181/3483>
- Saldaña Rosas, A. (2008). La sociedad enferma de gestión. Ideología gestionaria, poder managerial y hostigamiento social. Vincent de Gaulejac (2005). *La société malade de la gestion: Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Seuil. *Revista CPU-e* (7), 6.
- Sánchez, G. y Montenegro, A. (2019). Teletrabajo: una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Dialnet plus*, 91-107.
- Schwab, K. (2016). *La Cuarta Revolución industrial*. Debate.
- Valenzuela-García, H. (2020). Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española: Teleworking and the amplification of inequality in Spain's post-pandemic society. *Revista Andaluza de Antropología*, (19), 14-36.
- Valencia Grajales, J. y Marin Galeano, M. (2021). El panóptico más allá de vigilar y castigar. *Kavilando*, 9(2), 511-529.

Wilmot, E., Edwardson, C., Achana, F., Davies, M., Gorely, T., Gray, L. y Biddle, S. (2012). Sedentary time in adults and the association with diabetes, cardiovascular disease and death: systematic review and meta-analysis. *Diabetologia*, 55(11), 2895-2905.

Zuboff, S. (2019). *La era del capitalismo de la vigilancia*. Grupo Planeta / Edición de Kindle. eBook.

Zukerfeld, M. (2010). Las regulaciones del acceso a los conocimientos en el capitalismo informacional: Propiedad Intelectual y más allá. Volumen III de Capitalismo y Conocimiento: Materialismo Cognitivo, Propiedad Intelectual y Capitalismo Informacional. Tesis de doctorado. Flacso Argentina.

## Acerca de los Autores

### **Mariana Cuello**

Es Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Licenciada en Comercio internacional (orientación en Economía internacional) por la UNQ. Con estudios posdoctorales en Ciencias Sociales, Humanidades y Artes en el Centro de Estudios Avanzados (Universidad Nacional de Córdoba). Profesora adjunta del DEyA (UNQ). Docente y Coordinadora del Doctorado en Estudios Territoriales (UNQ). Investigadora del Centro de Estudios de la Argentina Rural (CEAR), y del Centro de Desarrollo Territorial (CDT), UNQ. Autora y compiladora de libros sobre propiedad intelectual y revoluciones tecnológicas, con publicaciones en revistas nacionales e internacionales sobre temas vinculados al cambio tecnológico, el desarrollo, así como también a la producción agrícola y la propiedad intelectual. Ha participado en congresos y eventos académicos tanto de alcance nacional como internacional.

### **Analía Marlene Montenegro**

Es Abogada y Escribana por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Consultora en Gestión de Proyectos de Innovación por la Universidad de Salamanca (USAL), España. Con estudios de posgrado en Derecho Previsional (UBA) y en Derecho e Inteligencia Artificial (USAL, España). Becaria de la Comisión de Investigaciones Científicas de la provincia de Buenos Aires (CIC), forma parte del Centro de Desarrollo Territorial (CDT) de la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Doctorando en Estudios Territoriales en la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Académicamente, se desenvuelve en el Derecho de Propiedad Intelectual y ha participado en publicaciones científicas sobre la transformación tecnológica, desarrollo de productos farmacéuticos y propiedad intelectual y la competitividad en la nueva revolución tecnológica.

### **Ezequiel Ramiro Toro**

Es Técnico en Redes y Sistemas Informáticos por la E.E.T. N.º 4 de Berazategui, Provincia de Buenos Aires. Técnico Universitario en Telecomunicaciones graduado de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). Cuenta con experiencia en soporte técnico y telecomunicaciones, desempeñándose actualmente en Cirion Technologies Argentina S.A., donde monitorea, diagnostica y repara redes en Latinoamérica. Ha trabajado previamente como técnico instalador FTTH y soporte en empresas como JG Telecomunicaciones y Conectados Oficial. Continúa especializándose mediante cursos de Cisco Certified Network Associate (CCNA), Cisco Certified Network Professional (CCNP) y cursos sobre prompts: Copilot- Game of Prompts.



# Transformar

Revista en Economía y Gestión