

¿El Teletrabajo Necesita De Una Nueva Metáfora?^a

Autores: Nora Inés Rubbini^b, Gilda Mancuso^c

Colaboradores: Matías Manuele^d, Soledad Guarnieri Rondina^e, Martín Antolini^f

Presentación

En su libro *Imágenes de la Organización*ⁱ (1986) Gareth Morgan propone utilizar metáforas a la hora de analizar y evaluar realidades organizacionales.

El término metáforaⁱⁱ proviene del latín *metaphōra*, y este del griego μεταφορά, traslación y se define como: 1) Tropo que consiste en trasladar el sentido recto de las voces a otro figurado, en virtud de una comparación tácita. 2) Aplicación de una palabra o de una expresión a un objeto o a un concepto, al cual no denota literalmente, con el fin de sugerir una comparación (con otro objeto o concepto) y facilitar su comprensión.

Según Gareth Morgan “la metáfora efectiva es una forma de expresión creativa que descansa sobre una mentira constructiva como medio de liberar la imaginación” y es útil emplear el recurso de la metáfora al estudiar organizaciones porque:

^a Esta presentación corresponde a discusiones realizadas en el marco del Proyecto de Investigación denominado “Teletrabajo en relación de dependencia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata, Berisso y Ensenada. Relevamiento de experiencias y posturas” dirigido por el Dr. Julio César Neffa y presentado desde la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP para su acreditación en el Programa de Incentivos año 2011.

^b Investigadora del Instituto de Investigaciones Administrativas FCE UNLP nrubbini@econo.unlp.edu.ar. Integrante del proyecto de investigación “Teletrabajo en relación de dependencia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata, Berisso y Ensenada. Relevamiento de experiencias y posturas”

^c Prof a/c Titular Psicología Organizacional FCE UNLP gilda.mancuso@econo.unlp.edu.ar. Integrante del proyecto de investigación “Teletrabajo en relación de dependencia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata, Berisso y Ensenada. Relevamiento de experiencias y posturas”

^d Ayudante Diplomado Psicología Organizacional FCE UNLP matiasmauele@econo.unlp.edu.ar

^e Adscripto Graduado Psicología Organizacional FCE UNLP soleguarnieri@hotmail.com

^f Estudiante, colaborador Psicología Organizacional FCE UNLP martinantolini82@hotmail.com

- Permite conocer algo desconocido acercándonos mediante algo que nos resulta familiar.
- Permite mirar y explicar las organizaciones de un modo distinto aunque parcial
- Las metáforas que prevalecen en nosotros influyen en cómo comprendemos el mundo en general
- Las teorías y explicaciones de la vida organizacional se basan en metáforas
- Las organizaciones son complejas, ambiguas y paradójicas. Entonces, un modo concreto para conocerlas es:
 - o Analizar la realidad organizacional desde todas las metáforas
 - o Realizar el estudio de diagnóstico de la situación
 - o Evaluarla críticamente

En *Imágenes de la Organización* G. Morgan desarrolló ocho metáforas organizacionales.

En este trabajo nos interesamos por observar una realidad cada vez más presente en las organizaciones: “el teletrabajo”.

El empleo del teletrabajo como lógica de organización de la producción fue concebido a principios de la década del '70, pero no fue sino hasta llegados los '90 que se estableció como “una opción más” (gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación). Entonces nos surgió la siguiente pregunta: ¿pueden las metáforas propuestas por Morgan en 1986 dar cuenta de un fenómeno organizacional no muy difundido sino hasta al menos 15 años después?

Realizamos este trabajo con la intención de responder a dicho interrogante. Esperamos además aportar algún conocimiento distinto sobre un tema tan tratado en la literatura como es el teletrabajo al observarlo a la luz de algunas de las metáforas propuestas por Morgan.

Parte 1

Antes de presentar las reflexiones a que dió lugar el tratamiento del tema principal de este trabajo, queremos mencionar sintéticamente algunas notas sobre los conceptos de teletrabajo, trabajo y contrato, que nos han servido como base para pensar sobre la cuestión del teletrabajo.

Sobre teletrabajo

El concepto de teletrabajo nace en EEUU, en el año 1973, a partir de un grupo de científicos de la University of Southern California dirigidos por el físico Jack Nilles. Dicho grupo, en el marco de la crisis del petróleo, investigó la aplicación en el trabajo de las (entonces disponibles) tecnologías informáticas para reducir el traslado de trabajadores a las oficinas, reemplazándolo por el traslado de la información necesaria para que el trabajador realice sus tareas desde su casa o centro de teletrabajo próximo a su domicilio. La hipótesis era que debía traer, aplicado a escala conveniente, reducciones del tránsito vehicular en horas pico y la consecuente reducción de emisión de gases dañinos para el medio ambiente.ⁱⁱⁱ

Son las empresas multinacionales, primero en EEUU y luego en Europa, las que en el contexto de deterioro del empleo formal, incorporaron el teletrabajo. A posteriori el teletrabajo fue incorporado por los gobiernos como fuente de empleo (aunque precario) para los sectores desocupados.

El marco social en el que el teletrabajo avanza se caracteriza por los siguientes procesos:

- Externalidad laboral
- Modernización productiva
- Precariedad laboral

Según Ángel Belzunegui Eraso (2001), Profesor de Sociología de la Universitat Rovira i Virgili^{iv}, las condiciones que posibilitan el teletrabajo están dadas por la flexibilidad, la organización en red, la globalización y la denominada revolución tecnológica. Sostiene que esta forma de organización del trabajo, como fruto de decisiones empresariales, puede

presentarse en múltiples estrategias de producción, pero que siempre acarrearán la deslocalización de la clase trabajadora.

La hipótesis que el profesor mantiene es que el desarrollo de ciertas estrategias de teletrabajo conduce a una reducción de la capacidad negociadora de la fuerza de trabajo y modifica las relaciones sociales de producción aumentando la discrecionalidad de los empresarios.

Pero ¿qué se entiende por “teletrabajo”? No hay una única definición. Es un concepto que abarca diversas dimensiones^g, a saber:

- *Grado y tipo de uso de la tecnología*
- *Localización de la prestación laboral*
- *Tipo de arreglo contractual*
- *Proporción del tiempo de trabajo externalizado*

que pueden adoptar diferentes formas y permiten múltiples combinaciones. Dependiendo del autor que lo cite puede hacer énfasis en uno de ellos más que en otros. Presentaremos aquí algunos ejemplos:

- En el año 1990 la OIT definió teletrabajo como “un trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías”^v. Desde el año 2005 esta misma organización lo hace de la siguiente manera “Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”^{vi}.
- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación por ejemplo define (2010) teletrabajo como “la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.”^{vii}
- Ángel Belzunegui Eraso (2001)^{viii}, plantea que la expansión transversal de las tecnologías de la información y comunicación en todos los ámbitos del sistema productivo posibilita el teletrabajo y que el desarrollo del teletrabajo es *una lógica organizativa de producción*.

^g Comunicación personal de la Lic. Laura Henry (2010)

Cifras del Teletrabajo en Argentina

Son muy escasos los datos de que se dispone sobre la aplicación del teletrabajo en Argentina. Según Lenguita^{ix} (2010) en los dos primeros foros sobre teletrabajo organizado por el MTEySS “a partir de los cuales se ha logrado construir evidencia sistemática sobre la situación nacional” “Su principal responsable, la Dra. Viviana Díaz, asesora técnica de la Secretaría de Trabajo de la Nación, considero que:

- el 2004 había un total de 320.000 oficinas hogareñas en Argentina (Una información que ha sido aportada originalmente por un representante de la OIT, el Dr. Vittorio Di Martino, según los informes realizados por la consultora Carrier & Asociados)
- en el año 2007 esa cifra se elevó a 589.157 oficinas hogareñas (Datos obtenidos de un informe realizado por el Centro de Teletrabajo y Teleformación dependiente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, en base a los registros realizados por la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, para el primer trimestre del año 2007)
- Para el año pasado, 2009, el alza se duplicó, contabilizándose un total de 1.300.000 oficinas hogareñas en Argentina (Esta cifra reciente también se obtiene de los datos relevados por la consultora privada Carrier & Asociados).

Trabajo y contrato

El concepto de trabajo en la modernidad supone una forma de relación o contrato entre los actores sociales involucrados. Veamos ahora el concepto de contrato en distintos ámbitos:

- En el ámbito social

Los mecanismos de regulación, control y representación instituyeron un tipo de contrato social de alcance nacional que humanizó las tendencias disolventes del capitalismo de libre competencia en el siglo XIX y que se extendió en el siglo XX. Se instala en Alemania con medidas de Seguridad Social introducidas por Bismarck a mediados del siglo XIX, después de la Primera Guerra Mundial en Inglaterra con las leyes sociales Lord Beveridge y el New Deal de Roosevelt en EEUU.

Este Estado Benefactor está basado en cuatro principios:

- 1) derecho al trabajo
- 2) lucha contra la pobreza
- 3) protección frente a riesgos individuales y colectivos
- 4) promoción de igualdad de oportunidades.^x

Este contrato social se desmorona a fines de los '70, con la crisis petrolera y modificaciones intensas en el plano político económico y social de las naciones.

Andre Gorz^{xi} (1995) realiza reflexiones sobre *el fin del trabajo*, propuesta de Rifkin^{xii} "El neoliberalismo se impuso a partir de fines de los años setenta contando con el rechazo cada vez mas extendido, aun para la clase obrera, de la normalización propia del fordismo y de la "dictadura de las necesidades", propia de la burocratización del Estado providencialista". En principio, continúa Gorz, "pero solo en principio, la abolición masiva del "trabajo", su estandarización y desmasificación posfordistas, la desestatización y la desburocratización de la protección social habrían podido o habrían debido abrir el espacio social a abundantes actividades auto-organizadas y autodeterminadas en función de necesidades experimentadas y meditadas".

- **En el ámbito organizacional**

La noción de un contrato organizacional implica la existencia de un conjunto de expectativas, no escritas en parte alguna, que operan a toda hora entre cualquier miembro y otros miembros de la organización. Esta idea está implícita en el concepto de rol organizacional, en el sentido de que cada rol es básicamente un conjunto de expectativas, muchas de las cuales son implícitas y tienen que ver con el sentido de dignidad y de importancia de la persona. El contrato organizacional implica que cada persona que desempeña un rol tiene expectativas en relación con la organización, y recíprocamente la organización tiene expectativas con respecto a sus miembros. Las expectativas surgen de las tradiciones y normas, de la propia experiencia y de las propias significaciones de la misma. El contrato organizacional tiene las características de ser dinámico y de estar sujeto a renegociaciones constantes.^{xiii}

- **En el ámbito singular**

Psicológicamente los contratos social y organizacional están sostenidos en el Contrato Narcisista^{xiv}. Este contrato asigna a cada uno un lugar que le es ofrecido por el grupo social y que le es significado por el conjunto de voces que, antes que cada sujeto, ha sostenido un discurso que transmite ideales y valores, la cultura y la palabra de certeza del conjunto social.

Cada sujeto viene al mundo de la sociedad y de la sucesión de generaciones como portador de la misión de tener que asegurar la continuidad de la generación y del conjunto social. Es portador de un lugar en un conjunto y, para asegurar esa continuidad, el conjunto debe a su vez hacerle lugar a ese nuevo miembro.

Las definiciones anteriores, si las situamos temporalmente, dan cuenta de una relación entre el colectivo, ya sea social u organizacional, y la singularidad de los sujetos. Estos colectivos producen lugares para los nuevos miembros; se encuentra un ya-ahí que los recibe.

Cambios en el Trabajo^{xv}

André Gorz analiza la crisis del trabajo y la ubica sobre el eje de dos dualidades: la primera dualidad queda definida en un sentido por el trabajo como *poiesis* y en otro sentido por el trabajo como construcción social. La segunda dualidad que considera es entre comunidad y sociedad.

En el primero de los ejes las dualidades constituyen por un lado al trabajo en tanto *poiesis*, es decir como creación de una obra o producción y a la vez creación de sí, definido por lo que *se hace*, y por otro al trabajo como construcción social de una época, definido por *tener o no tener trabajo*.. Avanza en esta última definición de trabajo considerando que el teórico o artista, el creador, *no tienen* un trabajo a menos que den clases, seminarios que respondan a una demanda pública y socialmente determinada; o cuando ejecuten un encargo. Lo mismo ocurre con todas las actividades artísticas, deportivas, filosóficas, etcétera, cuyo fin es la creación de sentido, la creación de sí (de subjetividad), la creación de conocimiento. Continúa, el trabajo como la creación de sentido subjetivo, al volverse un medio de socialización queda “identificado a las funciones sociales”. El autor elabora el diagnóstico de fin del trabajo en el sentido de construcción social, es el fin de una forma de trabajo, en sentido social “el que tenemos”^{xvi}.

En este sentido, la lectura del autor sobre el fin del trabajo aboga por “abrir el espacio social a abundantes actividades auto-organizadas y autodeterminadas en función de las necesidades experimentadas y meditadas”^{xvii}.

El segundo eje que pone Gorz sobre el debate del fin del trabajo, destaca la conceptualización de dos tipos de comunidades sobre las que la sociedad puede reconstruirse: la cooperativa o la constitutiva. El camino seguido por el modelo posfordista es cuestionado en términos que, al sustentarse en una comunidad constitutiva, establecía una comunidad donde “la pertenencia es anterior a la unión de los miembros”^{xviii}, promovida por lazos étnicos, nacionalistas, etc. En este sentido no es más que “el restablecimiento de relaciones precapitalistas, casi feudales”.

Parte 2

Ahora sí nos adentramos en el tratamiento del teletrabajo a la luz de las metáforas organizacionales propuestas por Morgan.

Presentamos sintéticamente primero las metáforas seleccionadas y luego las relaciones que pudimos esbozar en relación al teletrabajo.

Metáforas Organizacionales

Gareth Morgan desarrolló ocho metáforas organizacionales, a saber: las organizaciones como Máquinas, Organismos, Cerebros, Culturas, Sistemas Políticos, Prisiones psíquicas, Flujos de cambio y transformación y como Instrumentos de dominación. Cada una de estas pone de relieve algunas características de las organizaciones y oscurece otras.

Como una primera aproximación al tema, quisimos pararnos en sólo dos de ellas y observar al teletrabajo. ¿Qué tienen estas metáforas para decirle? Desde sus puntos de vista ¿puede concebirse la idea de organizar la producción empleando teletrabajo? ¿O son ellas incapaces de concebir al teletrabajo?

Las metáforas que elegimos para comenzar son las que entienden a la organización como flujo de cambio y transformación y la metáfora de la organización como cultura. A continuación presentamos las principales ideas que proponen dichas metáforas extraídas de Imágenes de la Organización:

- Las organizaciones como flujo de cambio y transformación

El secreto de la comprensión de la organización, desde esta perspectiva, descansa en la comprensión de la lógica del cambio que conforma la vida social de acuerdo a tres lógicas diferentes. Una pone un especial énfasis en cómo las organizaciones son sistemas auto-productores que se crean ellos mismos según su propia imagen. Otra recalca cómo las organizaciones son el resultado de los flujos circulares de las retroacciones (feedback) positivos y negativos. Y la tercera sugiere que las organizaciones son el producto de la lógica dialéctica por la que cada fenómeno tiende a generar su opuesto.

- **Las organizaciones como culturas**

Entiende que la organización descansa en un sistema de significados compartidos y en esquemas interpretativos que crean y recrean significados. Las organizaciones son esencialmente estructuras de realidades sociales que descansan en las mentes de sus miembros quienes las concretan en series de reglas y relaciones. Las estructuras organizacionales, las reglas, las políticas, los objetivos, las misiones, las descripciones de tareas y procedimientos son vistas como artefactos culturales que ayudan a conformar la continua realidad dentro de la organización. A través de los aspectos rutinarios los actores de la presente generación confieren sus formas de cultura a los de las siguientes. Ve el significado simbólico e incluso mágico de muchos de los aspectos más racionales de la vida de la organización.

Teletrabajo y Metáforas

Aquí presentamos las ideas que nos permitimos esbozar a partir de intentar articular el teletrabajo y las metáforas de Morgan seleccionadas y basados en los conceptos teóricos sobre trabajo y contrato expuestos anteriormente en este trabajo.

La metáfora referida a la organización como **flujo de cambio y transformación** deja sin mencionar la cuestión de contrato entre los actores sociales vinculados al trabajo ¿Es posible pensar una relación de trabajo no sujeta a derecho? Esta metáfora nos lleva a preguntarnos ¿sería posible o deseable prescindir de un contrato entre los actores sociales del trabajo? de ser así ¿las organizaciones del trabajo mantendrían su funcionamiento? Esta organización del trabajo sin regulación apunta a los aspectos más incivilizados de la institución trabajo que dio históricamente formas como la esclavitud.

El trabajador que teletrabaja queda fuera de regulación (o es la representación de la organización la que cambia) al no tener el disciplinamiento dado por la convergencia espacial y temporal del colectivo de trabajo.

¿Cómo se ve afectado por la distancia el colectivo de trabajo?

¿El uso de tecnología es el factor que más altera la relación?

El desenclave del espacio-tiempo del teletrabajador, al apartarse espacial y temporalmente de las regulaciones formales e informales que operan en el colectivo de trabajo ¿cómo influye en la organización del trabajo y en la subjetividad de los involucrados?

En otro orden, la metáfora de flujo, incesante, de cambios, sin estabilización, fue estudiada por Zygmunt Bauman quien en *Modernidad líquida*^{xix} (2000), caracteriza la época actual dominada por la liquidez.

Para ello define lo sólido como aquello que conserva su forma, de allí la clara dimensión espacial, fijándose al espacio, y finalmente más ligado a lo estático, a la pesadez, a lo estructurado con fijeza.^{xx}

Por otro lado, ve la fluidez como la cualidad de los líquidos y los gases, siendo las características de lo líquido:

- su fluidez, particularidad por la cual los líquidos carecen de resistencia al aplicárseles una tensión, lo cual produce su cambio de forma, pierden los bordes, se fragmentan.
- la configuración de lo líquido es a partir de la articulación espacio-temporal presente guardando su forma solo en el instante en que es percibido, como si existiera solamente en una dimensión de lo presente. El flujo del tiempo cuenta más que el espacio que pueden ocupar.^{xxi}

Podemos pensar que el teletrabajo es producto de la liquidez de las organizaciones por lo que se desprende que cada sujeto es responsable de

1. Autoproducir la organización en su propio espacio-tiempo.
2. Responder frente al fenómeno de la extensión del trabajo con el fenómeno de intensión, incorporando el trabajo a su vida cotidiana desprendiéndose del ámbito público.

Las condiciones de invisibilización que de acuerdo al concepto de Isabel Larguía^h estaban relacionadas al trabajo doméstico femenino, se han extendido con el teletrabajo.

El espacio queda invisibilizado para la organización y el tiempo de quien teletrabaja, queda invisibilizado como tiempo personal, “preguntados sobre el tiempo destinado al trabajo (quienes teletrabajan) no saben cuántas horas trabajan.”^{xxii}

La organización gana la vida de las personas de una forma intensiva, fluye en los espacios y tiempos personales y se instituye una organización en un espacio personal. A la manera de Baumann podríamos decir que la organización recae sobre los hombros del sujeto.

^h Isabel Larguía y John Dumoulin, introductores del término “trabajo invisible” para aludir al trabajo que la mujer realiza en el hogar y que es fundamental para la reproducción de la fuerza de trabajo. Seminario realizado en Buenos Aires 1988.

Pasemos ahora a las organizaciones **como culturales**. Bajo esta perspectiva las organizaciones son residencias de ideas, valores, normas, rituales y creencias que las sostienen como realidades sociales.

En esta misma línea Enriquez^{xxiii} (1989) enuncia que las organizaciones como sistemas culturales establecen costumbres de pensamiento y acción, rituales, que tienden a “facilitar la edificación de una obra colectiva” y que desarrollan un proceso de formación y socialización de los diferentes actores.

Vemos que el teletrabajo enfatiza los aspectos más individuales del trabajo sobre los colectivos, provocando que la obra colectiva se debilite.

Siguiendo a Enriquez, quien propone que entretelado con el sistema cultural en toda organización se presentan sistemas simbólicos que van a producir mitos unificadores, ritos de iniciación, de permanencia, héroes tutelares y una novela que legitima la presencia de la organización en el mundo social y psicológico, observamos que el teletrabajo no es ajeno a la producción mitológica: El teletrabajo produce posiciones a favor y en contra.

Un ejemplo de estas posturas encontradas es la publicación del MTEySS en su página web^{xxiv} donde manifiesta que el teletrabajo soporta una serie de mitos “injustos” que se contraponen a la realidad, a saber:

- Mito: Precariza. Realidad: Crea más y mejor trabajo decente
- Mito: Aísla. Realidad: Permite la inclusión de grupos vulnerados, igualando oportunidades
- Mito: Provoca mayor estrés. Realidad: Optimiza la calidad de vida y concilia el ámbito familiar con el laboral
- Mito: Extiende el tiempo de trabajo. Realidad: Facilita el autocontrol y gestión del tiempo de trabajo
- Mito: Ocasiona mayores gastos al trabajador. Realidad: Permite ahorrar en costos de traslado, vestimenta y otros
- Mito: Disminuye la productividad del trabajo. Realidad: Genera inversión y mejora en la productividad
- Mito: Obstaculiza el ejercicio de la libertad sindical. Realidad: Inclusión del Teletrabajo en la Negociación Colectiva
- Mito: Desprotege la Salud y la Seguridad del teletrabajador. Realidad: Manual de Buenas Prácticas

- Mito: Patrimonio exclusivo del Sector Privado. Realidad: Incorporación en el Sector Público

sin embargo, en ningún caso (en tanto mito o realidad) se explicita la fuente o el proceso para arribar a dichas afirmaciones.

P. Bourdieu referenciado en “Modernidad Líquida” de Z. Bauman (2000, pág. 70-71) sostiene que las características más extendidas y dolorosas de las condiciones de vida contemporánea son: la precariedad, la inestabilidad y la vulnerabilidad.^{xxv}

En este contexto el teletrabajo se despliega. La fragmentación, la atomización y el individualismo que dan el clima de época, aportan dificultades a la organización del trabajo. Estas condiciones pueden colaborar con empobrecer simbólicamente a las organizaciones. Al debilitar los lazos de los trabajadores con el colectivo de trabajo es la misma organización la que se debilita. La modificación de los contratos organizacionales que corre hacia el lado de cada uno de los sujetos las condiciones de trabajo, el tiempo y espacio de trabajo, atenta contra la formación y socialización, funciones que hacen a la permanencia de las organizaciones.

Reflexiones finales

Este trabajo partió de la intención de conocer si era posible analizar una realidad organizacional de los últimos años a la luz de algunas de las metáforas propuestas por Morgan.

Mencionamos entre comillas “de los últimos años” porque si bien el teletrabajo fue concebido a principios de los años ’70, no fue sino hasta hace poco más de 10 años que logró una gran difusión a nivel mundial gracias al desarrollo (y consecuente abaratamiento y creciente disponibilidad) de las tecnologías de la información y la comunicación.

Si tenemos en mente que la publicación de *Imágenes de la Organización*^{xxvi} es en el año 1986 y que ya en años anteriores Morgan había publicado artículos donde describía las metáforas organizacionales separadamente^{i,xxvii} parecía difícil pensar que en sus propuestas hubiera lugar para realidades organizacionales (organizaciones de la producción en este caso) que estaban “por venir”.

Más aún si tenemos en cuenta que las ideas teóricas tomadas como referencia fueron propuestas en el último cuarto del siglo XX, o sea, contemporáneamente y hasta posteriormente a los escritos de Morgan.

Realizando este sencillo trabajo hemos visto que, al menos en las dos metáforas trabajadas, cabe el teletrabajo. Es decir, puede la lógica organizacional que sostiene al teletrabajo ser iluminada (o descripta) a partir de las metáforas del flujo de cambio y transformación y la metáfora de la cultura.

Así vemos que el teletrabajo no necesita de nuevas metáforas, las metáforas organizacionales de Morgan dan cuenta de organizaciones del trabajo actuales, en donde el teletrabajo es una herramienta que se inscribe para organizar el trabajo de acuerdo a las condiciones culturales vigentes.

ⁱⁱⁱ The Schismatic Metaphor and its Implications for Organizational Analysis", 1981, "Cybernetics and Organization Theory: Epistemology or Technique?" 1982, "Action Learning: A Holographic Metaphor for Guiding Social Change", 1984.

Referencias

- ⁱ Gareth Morgan *Imágenes de la organización* (1990) Original U.S. Edition published by:© SAGE Publications Inc. Beverly Hills, Newbury Park (USA), London (U.K.), New Delhi (India) © de la edición y de la traducción en lengua española: RA-MA. Traductor: J. M. Orenga.
- ⁱⁱ Diccionario de la Real Academia Española
- ⁱⁱⁱ Sitio oficial de la fundación denominada JALA International Inc., que se posicionó en el mundo como una de las primeras consultoras privadas orientadas a asesorar en los programas de teletrabajo. (Consultora que perdura al día de hoy y tiene sucursal en Argentina) <http://www.jala.com/latinamerica.php>
- ^{iv} Belzunegui Eraso, Ángel. *Revista Catalana de Sociología*, 15 (2001), p. 69-86
- ^v Di Martino, V.; Wirth, L., (1990) “Telework: A new way of working and living”, *International Labour Review*, Vol. 129, N. 5.
- ^{vi} Tesouro OIT, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/>
- ^{vii} MTEySS (2010) Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral.
<http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/teletrabajoytrabajodecente.pdf>
- ^{viii} Belzunegui Eraso, Ángel. (2001)*Revista Catalana de Sociología*, 15, p. 69-86
- ^{ix} Lenguita, P. (2010). El impacto de las tecnologías informáticas y comunicacionales sobre el empleo. Edición del Ministerio de Trabajo l Provincia de Buenos Aires, ISBN 978-987-24777-2-1
- ^x Montenegro (1999) en *Instituciones Estalladas*, Ana Fernández comp. Buenos Aires. Eudeba
- ^{xi} <http://www.colectivonph.com.ar/materiales06/140306/MISERIAS%20DEL%20PRESENTE.doc>
- ^{xii} Jeremy Rifkin: *The End of Word*, Nueva Cork, G.P. Putnam’s Sons, 1995. En Francés: *La fin du travail*, Paris, La Découverte, 1996. (Ed. Cast.: *El fin del trabajo*, Buenos Aires, Paidós, 1996.)
- ^{xiii} Schein Edgar (1980). *Psicología de la Organización* Prentice Hall Internacional
- ^{xiv} Aulagnier, Piera (1975). *La violencia de la interpretación*. Buenos Aires Paidos
- ^{xv} Manuele, M (2005): Lo público desde lo público. “La dimensión política en la intervención institucional. Una experiencia entre la UNLP y el IOMA” en *Formación de Recursos Humanos. Breviario sobre salud, trabajo y equipos*. Mancuso et al Buenos Aires, Prometeo Libros
- ^{xvi} Gorz, André (1995): *Misericordias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós, Pág. 2
- ^{xvii} Gorz, André: *Idem*, Pág. 14.
- ^{xviii} Gorz, André: *Idem*, Pág. 12.
- ^{xix} Zygmunt Bauman, (2003) “*Modernidad Líquida*” Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires. Argentina.
- ^{xx} Corvalán de Mezzano, A., Leone, E, . (2007) “Las instituciones entre lo líquido y lo sólido” en *La cultura actual. Su impacto en distintos campos disciplinares*. Troilo Moya, Felipa, Giordano, Ma. FranciscaEditorial LAE
- ^{xxi} Corvalan de Mezzano A. Leone E. op cit.
- ^{xxii} Belzunequi Eraso, Ángel Tesis doctoral de de la Universitat Rovira i Virgili (2001: *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizacionales en las empresas: un estudio sobre teletrabajo*. Director Dr Antonio Martín Artilles del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona
- ^{xxiii} Enriquez E. (1989) *El trabajo de muerte en las instituciones* (en Kaes R. *La Institución y las Instituciones*. Estudios Psicoanalíticos.– Editorial Paidós
- ^{xxiv} <http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>.
- ^{xxv} Corvalán de Mezzano, A. Leone E, op. cit.
- ^{xxvi} Gareth Morgan, op cit.
- ^{xxvii} Gareth Morgan Sitio oficial <http://www.imaginiz.com/bib.html>