

Artículo de Investigación



# Vida cotidiana en un ecosistema tecnológico: etnografía de una organización de emprendedores

## Daily life in a technological ecosystem: ethnography of an organization of entrepreneurs

Mónica Castillo Cubillos<sup>1</sup>, Deidi Yolima Maca Urbano, Ph. D.<sup>2</sup>, Viviam Unás, Ph. D.<sup>3</sup>, Melania Satizabal Reyes y María Fernanda Carvajal Martínez<sup>5</sup>

1. *Magíster en Políticas Públicas por FLACSO (Ecuador)*. Profesora Universidad Icesi, Cali, Colombia. <https://orcid.org/0000-0001-7865-0888>, monica.castillo@gmail.com

2. *Doctora en Psicología por la Universidad del Valle*. Profesora Fundación Universitaria de Popayán, Colombia. <https://orcid.org/0000-0002-9199-4383> deidi.maca@docente.fup.edu.co

3. *Doctora en Ocio, Cultura y Comunicación para el desarrollo humano por la Universidad de Deusto, Bilbao, País Vasco, España. Profesora Universidad Icesi, Cali, Colombia*. <https://orcid.org/0000-0002-3375-5413> vsunas@icesi.edu.co

4. *Magíster en Sociología por la Universidad del Valle. Profesora Escuela de Rehabilitación Humana, Universidad del Valle, Cali, Colombia*. <https://orcid.org/0000-0003-0793-6031> melania.satizabal@correounivalle.edu.co

5. *Magíster en Administración de Empresas por la Universidad Icesi, Cali, Colombia*. Profesora Universidad Icesi, Cali, Valle, Colombia. <https://orcid.org/0009-0002-4180-9191> mariafernanda.carvajal@gmail.com

Clasificación JEL: **L 26, J 23.**

Recibido: **01/03/22** Aprobado: **05/06/23**

### Cómo citar este artículo

Castillo, M., Maca, D., Unás, V., Satizabal, M., y Carvajal, M. (2023). *Vida cotidiana en un ecosistema tecnológico: etnografía de una organización de emprendedores*. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. 19(37). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v19i37.3934>

**Resumen.** Este artículo tiene como objetivo explorar la cotidianidad en el trabajo de un grupo de emprendedores que laboran en una organización que funciona como incubadora de negocios. Estos emprendedores, aunque pertenecen a la organización Entorno Tecnológico, también hacen parte de diferentes organizaciones denominadas emprendimientos/empresas. Como parte de la estrategia metodológica se seleccionaron cuatro de estos teniendo en cuenta criterios de flexibilidad y creatividad. Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con los emprendedores que están a cargo de los emprendimientos/empresas seleccionadas, es decir, sus directores o gerentes, al igual que con los directivos y administrativos de Entorno Tecnológico. Asimismo, se hizo un ejercicio de observación en distintos momentos y espacios de la cotidianidad organizacional. Como resultados más relevantes se puede señalar que la cotidianidad de la organización re-crea, re-configura y re-inventa prácticas, procesos y discursos propios de las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo que demandan sujetos flexibles, polivalentes, adaptables, dispuestos al sacrificio, al involucramiento y a la capitalización de las emociones.

**Palabras clave:** emprendimiento, etnografía, organización, trabajo, vida cotidiana.

**Abstract.** This paper aims to explore the everyday life of a group of entrepreneurs who work in an organization that functions as a business incubator. These entrepreneurs, although they belong to the “Entorno Tecnológico” organization, are also part of different organizations called entrepreneurship/enterprises. As part of the methodological strategy, four of these were selected considering criteria of flexibility and creativity. Semi-structured interviews were carried out with the entrepreneurs who oversee the selected entrepreneurship/enterprises, that is, their directors or managers, as well as with the directors and administrators of the “Entorno Tecnológico”. Likewise, an observation exercise was carried out at different moments and spaces of the organizational daily life. As the most relevant results, it can be pointed out that the daily life of the organization re-creates, re-configures, and re-invents practices, processes and discourses typical of the contemporary transformations of the world of work that demand flexible, versatile, adaptable subjects, willing to sacrifice, involvement and capitalization of emotions.

**Keywords:** entrepreneurship, ethnography, everyday life, organization, work.

## Introducción

El presente artículo tiene como objetivo explorar la cotidianidad en el trabajo de un grupo de emprendedores que laboran en una organización orientada al desarrollo de emprendimientos empresariales en el campo de los productos y servicios de tecnología e informática. Se centra, específicamente, en aspectos cotidianos del trabajo relacionados con los espacios, las relaciones, los tiempos y el sujeto tanto del trabajo como de la organización. Aunque estos emprendedores pertenecen a la organización Entorno Tecnológico<sup>1</sup>, que funciona como una incubadora de negocios, también hacen parte de diferentes organizaciones denominadas emprendimientos/empresas.

Entorno Tecnológico se define a sí misma como una de las principales proveedoras de soluciones de conocimiento y Tecnologías de la Información (ti), servicios profesionales relacionados e integradora de sistemas para el mercado de América Latina. Fue creada hace más de una década y actualmente es liderada por emprendedores colombianos que se autorreconocen como precursores de la industria del conocimiento. La Organización puede comprenderse como un ecosistema que cuenta con 56 emprendimientos que se integran en un ambiente para la innovación, la transferencia y la apropiación de conocimientos y experiencias de frontera en tecnologías informáticas de última generación.

La organización está hecha de estructuras y procesos complejos que precisan el uso de diferentes métodos, técnicas e instrumentos que faciliten aproximarse a esa complejidad. Una perspectiva etnográfica permite llevar a cabo una mirada al aspecto de la cotidianidad de la organización. Esta exploración etnográfica en la cotidianidad de Entorno Tecnológico, y, en particular, en la vida ordinaria de un grupo de emprendedores, se produjo en el contexto de una investigación de orden cualitativo que pretendía comprender las formas de trabajo que emergen en organizaciones no tradicionales.

Una mirada etnográfica (Atkinson y Hammersley, 1998; Flick, 2012, 2015) se enfoca en la exploración de un fenómeno social, en este caso, el trabajo en los emprendimientos/empresas que pertenecen, a su vez, a una incubadora de negocios y en la interpretación de los significados y funciones de las acciones humanas. En esta investigación, los significados y acciones asociados al trabajo en este tipo de organizaciones contemporáneas.

Una forma de comprender el trabajo en estos espacios es a partir de la noción conceptual de vida cotidiana que permite abordar prácticas y procesos que se componen de pensamientos y acciones subjetivas por medio de las que se construye el mundo que se comparte con otros y que se organiza en el aquí y el ahora (Bedoya y Maca, 2020; Berger y Luckmann, 2008; De Certeau, 1979; Gálvez y Tirado, 2020; Rasse y Lin, 2020; Villegas y González, 2011b).

El presente artículo se estructura de la siguiente manera, en primer lugar, se plantean algunas conceptualizaciones sobre vida cotidiana, posteriormente se aborda la metodología de investigación empleada. En seguida, se presentan los resultados y su respectiva discusión, considerando el espacio de trabajo y la organización, las relaciones que configuran la organización como un Ecosistema, el tiempo de trabajo y las características del sujeto de trabajo que pertenece a este tipo de organizaciones.

---

<sup>6</sup> El nombre de la organización ha sido cambiado por solicitud de la dirección de la misma.

## Marco teórico

De acuerdo con Berger y Luckmann (2008), la realidad de la vida cotidiana se configura a través de un conjunto de prácticas y procesos que se componen de pensamientos y acciones subjetivas por medio de las cuales se construye el mundo intersubjetivo (es decir, el mundo que se comparte con otros y que se hace posible en la interacción y comunicación continua) y que se organiza alrededor del “aquí” y el “ahora”, entendido como el presente. En esta misma línea, De Certeau (1979) plantea lo cotidiano como un conjunto de maneras de hacer que se inventan y reinventan cada día para cristalizarse en lo que él reconoce como “vida ordinaria”.

La vida cotidiana puede entenderse como un campo intersubjetivo de significados y prácticas compartido con otros, como una realidad interpretada desde la perspectiva de los propios actores y que tiene para ellos el significado subjetivo de un mundo coherente (Parada y Zambrano, 2020; Stecher et al., 2020). La vida cotidiana está cargada de rutinas y símbolos construidos mediante interacciones, que aluden a procesos de intersubjetividad que, a su vez, sirven de base para la construcción de los saberes de quienes practican la vida social en determinados contextos (Bedoya y Maca, 2020; Villegas y González, 2011), como la organización, en el caso aquí tratado.

Siguiendo las ideas de Berger y Luckmann (2008), la organización, como contexto, constituiría un escenario de prácticas donde los sujetos realizan acciones y, al mismo tiempo, constituyen espacios de producción de vida, mediante los cuales los sujetos re-producen un orden social constituido (Villegas y González, 2011b). La vida cotidiana aparece como una realidad dada compartida con otros y organizada con base en un conjunto de conocimientos, tipificaciones, formas de interacción y modos de hacer las cosas (Berger y Luckmann, 2008; Stecher et al., 2020). La mirada desde la vida cotidiana permite la restitución de la totalidad que construye el encadenamiento de las acciones diarias indisolubles en la experiencia del habitante (Rasse y Lin, 2020).

La vida cotidiana pareciera ser homogénea para todos los miembros de un mismo contexto, sin embargo, cuando se la examina de cerca, se puede apreciar que tiene poco en común entre las mismas personas. Cuando un sujeto realiza una acción, ésta posee características únicas, singulares, por ejemplo, todos nos vestimos, comemos, descansamos, pero cada cual lo hace a su manera (Heller, 1998; Villegas y González, 2011).

Lo cotidiano, lo rutinario, aparece como un trabajo regulado que realizamos atendiendo al despliegue de ciertas normas, repeticiones o patrones sociales que, a veces, se definen de manera trascendental cuando apelan a marcos morales, legales o religiosos, pero que en la mayoría de ocasiones tienen un origen y desarrollo inmanente al curso de la propia acción y se constituyen a partir de herramientas discursivas (Gálvez y Tirado, 2020) que pueden ser aprehendidas a partir de la observación, las entrevistas y las conversaciones cuando se investiga la cotidianidad de una organización.

## Metodología de investigación

En la presente investigación se hace uso del enfoque etnográfico (Atkinson & Hammersley, 1998; Flick, 2012, 2015). Una mirada amplia a las organizaciones exige aproximarse a la comprensión de los significados que sustentan la acción de quienes trabajan, además de abordar tanto el discurso de quienes ahí trabajan y de quienes se encargan de su gestión como las formas en que el trabajo se realiza en los espacios cotidianos (Agudo-Sanchíz, 2017; Garsten y Nyqvist, 1993). Una aproximación etnográfica permite aproximarse a lo material, lo no humano, los artefactos y la tecnología, que hacen parte de la cotidianidad (Højgaard y Søndergaard, 2011; Latour, 2008; Sisto et al., 2017) y que participan de la vida productiva de la organización.

Como técnicas e instrumentos de recolección de información se emplearon la observación etnográfica y la entrevista. Se realizó un ejercicio de observación etnográfica en distintos momentos y espacios de la organización. La observación efectuada se desplegó en procesos de observación no participante en espacios vitales de la organización y observaciones participantes en reuniones entre directores y candidatos que deseaban ingresar a la organización. Estas observaciones etnográficas fueron plasmadas en el diario de campo de la autora principal, cuyas notas se emplean para las descripciones que aparecerán en uno de los subapartados de este artículo.

Para la realización de las entrevistas, se seleccionaron cuatro emprendimientos/empresas participantes de Entorno Tecnológico, teniendo en cuenta criterios de flexibilidad y creatividad. Flexibilidad tanto en el proceso de trabajo como en la organización del trabajo, lo que supone la vinculación de trabajadores adaptables en términos de contrato, horarios o duración del trabajo; es decir, flexibilidad en cuanto a la relación, espacio y tiempo de trabajo (Beck, 2006; Boltanski y Chiapello, 2002; De la Garza, 2000, 2009; Stecher, 2015), y creatividad, en la medida en que el trabajo en el interior del emprendimiento/empresa está encaminado a la creación de obras “nuevas” o “novedosas” (Florida, 2010), muchas de ellas producto de formas de trabajo inmaterial (Hardt y Negri 2002, Lazaratto y Negri, 2001). De esta manera, se seleccionaron dos emprendimientos tecnológicos, uno audiovisual y uno cultural.

Se llevaron a cabo, entonces, cuatro entrevistas semiestructuradas con los emprendedores que están a cargo de los cuatro emprendimientos/empresas seleccionadas, es decir, sus directores o gerentes. De igual manera, se hicieron dos entrevistas con los directivos y administrativos de Entorno Tecnológico. Las entrevistas, que tuvieron aproximadamente tres horas de duración, fueron realizadas y grabadas en los espacios de Entorno Tecnológico; después de ello, fueron transcritas

El procedimiento se lleva a cabo en tres fases. Una primera fase de preparación en la que se hacen los primeros acercamientos con los directivos y administrativos de Entorno Tecnológico para presentar la propuesta de investigación y contar con el acceso a la Organización. Una segunda fase de trabajo de campo en la que se realizan, de forma paralela, las entrevistas y la observación etnográfica. Cabe mencionar que para la recolección de información se tuvo en cuenta a) cómo este grupo se relaciona con el espacio de trabajo; b) las rutinas y cambios que atraviesan la vida laboral en la organización; c) las estrategias de desconexión temporal del trabajo, relajación y descanso dentro de la organización; d) los mecanismos para ingresar a este escenario laboral; e) las cualidades personales necesarias para ser un emprendedor.

Finalmente, una tercera fase de análisis de la información. El procesamiento se llevó a cabo de forma manual haciendo uso del análisis cualitativo de contenido (Bardin, 2002). Las categorías de análisis empleadas fueron trabajo y vida cotidiana y sus respectivas subcategorías: espacio de trabajo; relaciones de trabajo y organización; tiempo de trabajo; sujeto de trabajo y organización.

## Resultados y discusión

En este apartado se describe, en primer lugar, el espacio de la organización: “El gran salón”; en un segundo momento, se da cuenta de la Organización en tanto “Ecosistema”; posteriormente, se aborda el tiempo de trabajo: La rutina “no rutina”, luego se hace alusión al sujeto y la organización: “hechos de proyectos” y, finalmente, se aborda lo que se ha denominado el “casting” del futuro emprendedor.

### ***El espacio de trabajo: “El gran salón”***

La organización es un gran salón ubicado en las instalaciones de una universidad local. Tiene un solo acceso por el que deben transitar todas las personas que deseen ingresar o salir. El espacio posee una forma rectangular y se divide en tres secciones de líneas de cubículos en las que se encuentran los equipos que componen los diferentes emprendimientos/empresas. A su vez, las líneas de cubículos configuran dos pasillos centrales que operan como salidas y entradas de los lugares de trabajo de los emprendedores y como vías por las que circulan las personas. De esta forma, los encuentros son prácticamente inevitables: se intercambian saludos, palabras, conversaciones, chismes, chistes, sonrisas. El ambiente se muestra generalmente informal, cálido y animado.

Sobre la pared del fondo del salón se encuentran impresos, a manera de valla, los valores de la organización: Austeridad, Compromiso, Trabajo duro, Capacidad de respuesta e Innovación. Cuando preguntamos a los emprendedores por la forma en que acogen estos valores todos coinciden en que son importantes para el desarrollo de su trabajo. Frente a la pared en la que están plasmados los valores se encuentran algunos cubículos dispuestos para que los emprendedores, de cualquier empresa, realicen reuniones con clientes, proveedores o entre ellos mismos.

Carmen, la mujer que se encarga de servir el café y de la limpieza del lugar, es una informante privilegiada sobre la organización, sus trabajadores y sus emprendimientos/empresas. Es ella quien nos cuenta qué personas pertenecen a determinado emprendimiento/empresas y quien nos ubica espacialmente en el lugar.

Los semblantes de los trabajadores varían. Algunos se ven cansados y otros bastante animados. Es usual que beban café y agua aromática, motivo por el que varios emprendimientos/empresas poseen su propia cafetera. Llama la atención que la mayoría parecen ser personas jóvenes, que no superan los 35 años de edad, su manera de vestir es informal (son usuales el uso de jeans, camisetas y tenis), aunque en ocasiones algunos emprendedores visten de manera un poco más elegante o formal, en especial para los encuentros con los clientes. Asimismo, se identifica que la mayor parte del tiempo se trabaja de manera individual y no grupal o como equipo, aunque es usual observar conversaciones informales que coinciden con la no presencia de las personas identificadas como posibles jefes o líderes.

Cada emprendimiento/empresa tiene la libertad de otorgar a su espacio o cubículo el estilo que considere pertinente. No se percibe una norma sobre la utilización del espacio o la decoración del mismo. Igualmente, se encuentran módulos en los que operan más de dos emprendimientos/empresas compartiendo un mismo espacio. Cada puesto de trabajo se compone de un computador, audífonos y una silla como elementos principales del trabajo. Algunos cuentan con líneas telefónicas fijas adicionales y otros espacios cuentan con un estilo e identidad propia configurada a través de sutiles adornos tales como imágenes, posters pequeños, portalápices, entre otros.

Durante los paseos por los cubículos se observó que pocos trabajadores se encuentran en espacios virtuales diferentes a los del oficio que les compete tales como software, programas de diseño, diagramación, etc., sin embargo, se logran capturar algunos trabajadores que visitan páginas web como Facebook y YouTube y, en ocasiones, pequeñas reuniones de dos o tres trabajadores que observan algún video en alguna de estas páginas web.

Gran parte de las oficinas corresponde, en mayor medida, a espacios convencionales y neutros. Esto llama profundamente la atención, ya que, como un porcentaje significativo de los emprendimientos/empresas realizan trabajo creativo, se esperaba encontrar espacios más elaborados con adornos, diseños y colores disruptivos.

Luego, al observar con detenimiento, parece que el espacio virtual colma todo aquello que está ausente en el espacio físico: mientras el primero es amplio y diverso, el segundo es bastante reducido y estrecho para cada trabajador. Es como si el espacio virtual ofreciera un vasto mundo, desconocido para aquellos que no dominan los programas y softwares que se utilizan para la producción creativa. Este mundo parece estar lleno de abundantes posibilidades de creación, creatividad, colores y diseños, todos ausentes en el espacio físico. En este caso, como sugiere Lévy (1999), lo virtual se describe como el mundo de lo posible.

Siguiendo a Florida (2010), la creatividad humana actúa como fuerza impulsora del mundo, y nunca antes había sido valorada como lo es ahora. Esta puede ser entendida como la capacidad de crear nuevas formas significativas, es el dispositivo que define la ventaja competitiva en lo que hoy se denomina como la economía de la información o del conocimiento. La creatividad es multidimensional y aparece en innumerables formas. Se presenta en todos los ámbitos de la vida cotidiana, desde una estrategia creativa para preparar un desayuno hasta la invención de un software especializado.

Este impulso a la creatividad al que alude el autor se ve materializado en Entorno Tecnológico. La creatividad, estrechamente ligada a la innovación, es uno de los pilares de la organización y se presenta como una cualidad que deben tener emprendedores y emprendimientos/empresas para alcanzar el éxito, va más allá de colores de piel, orígenes y formas de vestir. De esta manera, como afirmará Florida (2010), el recurso humano, esto es, las personas se convierten en el recurso fundamental del trabajo al ser ellas fuente de creatividad e innovación.

No obstante, esta organización exhibe un ambiente de trabajo similar a una organización tradicional (Boltanski y Chiapello, 2002). Se evidencia que la mayor parte de quienes están en los módulos realiza un trabajo de carácter operativo-técnico, aunque este suceda en el contexto de una industria creativa. En buena parte de los emprendimientos/empresas, el trabajo se ensambla en un modo *fordista*: cada trabajador se especializa en un oficio o tarea específica para dar paso al siguiente trabajador que realizará el segundo paso de la obra y así sucesivamente (Boltanski y Chiapello, 2002; Sennett, 2006) hasta la obra creativa (Florida, 2010), como producción final. Esto se nota, especialmente, en los emprendimientos/empresas que se enfocan en producciones audiovisuales, en los que el trabajo colectivo se produce como resultado de la sumatoria de trabajos individuales.

Sin embargo, el espacio físico de Entorno Tecnológicos se distingue del que caracterizó a la industria *fordista*. En el *fordismo* la producción en cadena se da en su totalidad en el espacio físico y la relación con las máquinas se limita a algún movimiento corporal repetitivo. En esta labor el rigor de los tiempos es extremo, cada tarea tiene un tiempo determinado que difícilmente puede ser trasgredido (Boltanski y Chiapello, 2002; Sennett, 2006).

Entre tanto, en la era del conocimiento (Castells, 1999), la relación con la máquina demanda un importante contenido intelectual que se despliega en ambientes digitales. Los tiempos entre una tarea y otra no son excesivamente rigurosos, dependen de las condiciones en que se desarrolle la obra creativa, de los tiempos y capacidades de quienes la realizan, por lo que estos pueden hacerse flexibles. Adicionalmente, los trabajadores creativos requieren de un alto grado de “puesta de sí” en el trabajo que realizan. Esta puesta de sí refiere a su intelecto, creatividad y capacidad de innovación para ejecutar la obra. Esta demanda subjetiva resultaba impensable en el contexto del capitalismo *fordista* (Stecher, 2015).

### ***Una nueva organización con viejas formas de vigilancia: el panóptico***

El espacio en el que se inscribe cada emprendimiento/empresa permite tener la posibilidad de reuniones rápidas, consultas y comunicación continua entre los miembros del equipo, sin embargo, no se trata de un espacio apto para realizar reuniones de largo aliento, puesto que no hay un lugar que propicie la concentración del grupo como un salón cerrado. Este carácter abierto y visible del espacio favorece el control y la vigilancia. En esta vía, el control en la organización está dado por un orden social no explícito, más por la visibilidad que incorpora el orden regulatorio que por la presencia de una normativa externa. De hecho, es difícil identificar en cada uno de los emprendimientos/empresas, excepto la normativa relativa a los horarios de ingreso y salida, una serie de normas y reglas, manuales de conducta o convivencia.

El espacio abierto clausura la privacidad y, en virtud de ello, las conversaciones personales y los chismes deben ser murmurados o preferiblemente darse y desarrollarse fuera del salón. De esta manera, aunque el control y la vigilancia no sean estrictos como en empresas en donde de antemano se establecen las reglas y manuales de convivencia de forma rigurosa, el orden social que se impone al estar a la vista de todos puede ser, incluso, más poderoso.

La organización se asemeja, en este sentido, al panóptico de Bentham, descrito por Foucault (2000), en la medida en que este es un espacio en el que los individuos están controlados por directivos, líderes y sus mismos pares. Cada trabajador se encuentra ubicado en un punto fijo, a la vista de quien se encuentre o transite por el lugar. Esto genera lo que Foucault (2000) describe como un “efecto de poder omnipresente y omnisciente” que se haya dentro del individuo y por fuera de él, lo que genera el disciplinamiento de los cuerpos a través del control social “no aparente” en la organización.

No obstante, al contrario del panóptico de Bentham, en el que los individuos son vistos, pero no ven a quien les vigilan, el individuo de esta organización tiene la visibilidad de todos: es vigilante a la vez que vigilado, lo que causa posiblemente el mismo efecto del panóptico descrito por Foucault (2000): “inducir en el individuo un estado consciente y permanente de visibilidad que garantiza el funcionamiento automático del poder” (p. 204). El resultado final es la disciplina y la concentración en el lugar de trabajo, bajo la amenaza de una vigilancia latente.

### ***Las relaciones de trabajo: la organización como “ecosistema”***

En esta organización la cooperación y la colaboración son prácticas fundamentales, estimuladas no solo por el discurso de los emprendedores, sino visibles en su cotidianidad, en los saludos cordiales, y en el intercambio de experiencias que prolifera en los módulos o cubículos y en el pasillo. Este pasillo se muestra como un dispositivo para la solución de problemas en la medida en que se utiliza para resolver situaciones de la cotidianidad del negocio y del manejo de recursos, mediante llamadas telefónicas y conversaciones entre emprendimientos/empresas y emprendedores.

Estas conversaciones, que se derivan en redes de cooperación y colaboración, exigen no solo una cantidad mínima de encuentros (que puede variar de acuerdo con la intensidad del tema), sino que también requieren de diálogo regular y una coordinación constante que asegure que los aprendizajes compartidos sean exitosos y obtengan un resultado final, que puede ir de una solución puntual a una respuesta a un problema, un aprendizaje, una nueva idea. Llama la atención que en el discurso de la dirección de Entrono Tecnológico la capacidad de generar intercambios y redes se muestra como una de las grandes ventajas y un valor inmaterial, no tangible que se obtiene del vínculo con la organización.



A partir de la práctica observada se puede afirmar que este tipo de trabajo creativo, en general y, la organización, en particular, generan fuertes mecanismos de cohesión social que surgen de alianzas de cooperación, relaciones sociales, laborales y personales. Este establecimiento de redes de cooperación entre los miembros de la organización es, de acuerdo con uno de sus directivos, el resultado de un diseño tipo “Ecosistema” que facilita las relaciones y la vida en “comunidad”:

funciona como un ecosistema natural donde están las condiciones dadas para que las personas que llegan aquí establezcan relaciones de sinergia, pero en realidad no hay nada escrito que obligue a las personas a hacer eso. Simplemente, el ecosistema facilita esas interacciones y esas relaciones. (Comunicación personal, Miembro directivo, 50 años)

Este ecosistema está atravesado por una noción fuerte de comunidad que traspasa el discurso y propicia lazos y procesos de socialización:

somos una comunidad, trabajamos porque así nos veamos siempre, lo que haga uno pues afecta al resto, donde todos nos involucramos en los procesos, hacemos actividades comunes, por ejemplo, (hacemos) una actividad de organización de la casa, ¿sí? donde todos, un día, paramos una horita para organizar, para limpiar. Trabajamos porque la gente tenga esa mentalidad que somos parte de una comunidad, de un ecosistema, y todos aportamos para el desarrollo. (Comunicación personal, Miembro directivo, 40 años) La relación entre la organización y sus emprendimientos/empresas puede definirse, de acuerdo con Sennett (2012), como una cooperación cualificada que requiere un grado alto de conciencia de quienes hacen parte de ella. Demanda una habilidad rigurosa para realizar intercambios que favorezcan a las dos partes, exige *tekhné* (es decir, la técnica de producir, de producir bien). Son diversas las actividades propiciadas por la organización para generar relaciones de cooperación en el interior de los equipos y entre los emprendedores. La dirección se piensa la organización como una comunidad en la que todos deben cooperar y aportar, relacionarse e interactuar para alcanzar el éxito individual y colectivo, además, por supuesto, de ahorrar costos. Nótese que estas jornadas festivas o de limpieza ocurren en tiempos de no trabajo, en el que los emprendedores sacrifican su tiempo personal en pos de las actividades de integración.

La cooperación puede ser entendida como la define Sennett (2012): “un intercambio en el que los participantes obtienen beneficios del encuentro” (p. 18). De igual manera, “la cooperación puede ser tanto informal como formal” (p. 18), es decir, puede darse en espacios previamente establecidos para generar lazos e intercambios beneficiosos realizados de manera formal a través de acuerdos escritos o pactados verbalmente (cooperación formal) o en espacios no premeditados, dándose de manera fortuita o casual en encuentros que no han sido establecidos previamente y que pueden tener resultados o intercambios beneficiosos que no necesariamente se formalizan, pero sí pueden materializarse.

A partir de las observaciones realizadas en la organización se pudo evidenciar que se dan los dos tipos de cooperación expuestos por Sennett (2012). En los corredores suelen darse tipos de encuentros informales que consisten principalmente en compartir experiencias, charlas sobre situaciones, necesidades y problemáticas del trabajo, en ocasiones los emprendimientos han experimentado alguna de estas situaciones, por lo que pueden compartir su experiencias y soluciones, lo que suele ser esclarecedor para alguna de las partes.

En las entrevistas realizadas a los emprendedores se manifiesta que una de las grandes ventajas de estar en la organización es tener a su disposición, de manera cercana y accesible, un nicho de emprendimientos/empresas que pueden ayudarles a manejar temas en los que no tienen experiencia o no poseen preparación o conocimientos. Por ejemplo, al momento de constituirse un nuevo emprendimiento, de producción de software, este equipo puede no poseer conocimientos en temas de contratación de personal y de manejo contable de la empresa, entre otras, pero sí otros emprendimientos/empresas al interior de la organización pueden brindarle este servicio. Este tipo de cooperación se deriva de acuerdos formales, por lo que puede denominarse como una cooperación formal.



### **El tiempo de trabajo: la rutina “no rutina”.**

Generalmente, cada emprendimiento/empresa funciona con pequeños grupos de trabajadores que oscilan entre 5 y 20 personas máximo. Sin embargo, difícilmente se encuentran al mismo tiempo todos los trabajadores en sus puestos, debido a la flexibilidad relativa en los horarios de llegada y salida, y en ocasiones la posibilidad de que algunos trabajen desde sus casas.

En cuanto a la identificación de rutinas laborales, los emprendimientos/empresas establecen unos horarios “de oficina” determinados que varían de acuerdo con las necesidades y demandas del trabajo. En términos generales, de acuerdo con la perspectiva de los emprendimientos/empresas, es difícil establecer rutinas en la medida en que, según ellos, cada día presenta nuevos retos, nuevas prácticas y tareas, nuevos horarios, tal y como lo afirma el siguiente “emprendedor”:

Yo aquí tengo una ventaja y es que controlo mi tiempo, entonces, por ejemplo, hoy me tocó llegar a las 10, no tuve que marcarle tarjeta a nadie, y ahorita por la entrevista voy a empezar a trabajar a las once y media y nadie determina si eso está bien o está mal... ahhhh que eso comporta que sea la una de la mañana y yo no haya terminado de trabajar, sí, seguramente. (Comunicación personal, Héctor, 40 años, emprendimiento tecnológico)

El manejo del tiempo de los emprendimientos/empresas es flexible, especialmente para quienes ocupan los cargos de directores y “líderes”. Por ello, es usual notar que faltan trabajadores en los lugares de trabajo y su tiempo de presencia varía en las horas de la mañana y en la tarde, dependiendo de la intensidad de los proyectos.

### **La conexión que desconecta**

Las pausas y breves descansos son establecidos por cada trabajador. Se utilizan usualmente para tomar un receso, descansar, dialogar con otros, para estimular su creatividad o pensar en una idea referente al trabajo. Las prácticas recurrentes para tomar pequeños descansos o “desconectarse” del trabajo son las visitas a la cafetería para comer o tomar algo, la salida en el pasillo para conversar con alguien o salir al parqueadero de la oficina a fumarse un cigarrillo.

Todos estos espacios offline (fuera de la red, software, internet, redes sociales) son usuales, sin embargo, estos momentos de descanso se dan también en los espacios online diferentes a los utilizados usualmente para trabajar (software, programas) como el uso de YouTube, Facebook y los reproductores de música, para tener pequeñas desconexiones, tal y como lo ilustra una de las emprendedoras:

cada persona tiene su playlist, yo creo que la música ayuda mucho a relajarse, también ven videos y de ahí se comparten mucha información... viste tal video, tal animación... También usamos Facebook, YouTube, Twitter para desconectarnos, todas estas cosas como que le dan pequeñas pausas al trabajo, relajan, desconectan. (Comunicación personal, Karla, 35 años, emprendimiento audiovisual)

La desconexión offline es considerada una práctica recurrente en el ámbito cotidiano que no se da únicamente en la relación con el computador, sino a través del celular en el que también se puede acceder a redes sociales como Facebook, Twitter y WhatsApp. No obstante, el control sobre estos modos de descanso o distracción del trabajo se dificulta. Estos medios de desconexión son, según los directivos, difíciles de controlar no porque estén fuera del alcance de la vista, sino por la manera en que usualmente trabajan quienes participan en los proyectos, ya que el perfil de estas personas es *freelance* o de trabajadores independientes y no suelen “someterse” a un lugar de trabajo, horario y una rutina laboral, manejando así sus tiempos para el trabajo y para el ocio, y los espacios dedicados a la conexión que desconectada se vuelven incontrolables.

Las nuevas dinámicas laborales pueden entenderse en el marco de un proceso de creciente virtualización y de inmersión en el mundo online. Según Gómez y González (2008), cada vez más las nuevas generaciones se encuentran inmersas en un espacio en “tiempo real” en medio de un entramado tecno-comunicacional que se constituye como trabajo humano, puesto que demanda tiempo y esfuerzo.

### ***El sujeto de trabajo y la organización: “hechos de proyectos”***

En las conversaciones con emprendedores se hace notable que el trabajo se mezcla con la vida cotidiana de tal manera que parece difícil hacer una distinción clara entre “tiempo libre” y “tiempo de trabajo” (Boltanski y Chiapello, 2002; Maca et al., 2017; Stecher, 2015), puesto que para los trabajadores el tiempo libre es también tiempo de trabajo y viceversa. Al llegar a casa después del trabajo, los fines de semanas o los ratos libres se utilizan para tener conversaciones con otros sobre temas laborales, generar nuevas ideas, seguir trabajando en el desarrollo de proyectos: todo el tiempo se está en función del trabajo, de pensar sobre él, de producir en pro de la labor.

Es complicado, porque este mundo requiere de las noches y de los fines de semana, yo trato de que los domingos sean solo para mí. Antes, el domingo trabajaba todo el día, entonces aquí la gente me decía nooooo, trato de que el domingo sea un día de esparcimiento de hacer cosas diferentes, de estar acostado en mi cama todo el día. Y eso es una ventaja de los creativos, se nos ocurren cosas cuando no estamos haciendo nada, entonces hay que dejar días para pensar, para que surjan ideas. (Comunicación personal, Héctor, 35 años, emprendimiento tecnológico)

Como se expresa en el relato anterior, este tipo de trabajo requiere una disposición total del tiempo, incluso los fines de semana o lo que se denomina como tiempo libre. Se trabaja con fuertes ritmos, es decir, el trabajo es “pesado”, a veces los horarios son extensos y se suele llevar trabajo para la casa. Algunos sábados, si es necesario, se va al trabajo y cuando se trabaja desde casa este logra mezclarse con actividades propias del hogar y breves pausas, para comer, ver televisión, dialogar con familiares. No obstante, los emprendedores resaltan la importancia de poseer cierto tiempo para dedicarse a otras actividades diferentes al trabajo, aunque pueda que continúen en función de pensar o generar ideas sobre su labor.

En la cotidianidad del trabajo y del sujeto, los proyectos son los que definen los ritmos, la intensidad de trabajo y el trabajo en sí mismo. Es decir, los emprendimientos/empresas se encuentran en función de construir proyectos y llevarlos a cabo, una vez terminado un proyecto sigue otro y otro, y otro, y esto es lo que mantiene a cada empresa moviéndose, generando recursos, alianzas, contratando y manteniendo el personal. De esta manera, el proyecto se vuelve fundamental para la vida de cada emprendimiento/empresa, pero también para el sujeto, pues este debe organizar su vida en torno a lo que el proyecto le demande. Según Boltanski y Chiapello (2002), el proyecto puede definirse como:

una proliferación de conexiones activas que propicia el nacimiento de formas, es decir, la existencia de objetos y sujetos, estabilizando y tornando irreversibles los vínculos... Este tipo de organización [por proyectos] evoca una empresa cuya estructura se compone de una multitud de proyectos que integran personas variadas, algunas de las cuales participan en varios de éstos. La naturaleza misma de este tipo de proyectos se caracteriza por tener un principio y un final: los proyectos se suceden y se rempazan, recomponiéndose, según prioridades y necesidades, los grupos o equipos de trabajo. (pp. 156-157)

De otro lado, la necesidad de generar lazos de cooperación, redes y vínculos, está siempre a disposición del proyecto, del beneficio que esta pueda aportar a él. La organización tal y como se concibe en el siglo XXI es considerada como una empresa red o, en palabras de Boltanski y Chiapello (2002), organizaciones por proyectos, es decir, organizaciones construidas y sostenidas por medio de diversos proyectos que, al mismo tiempo, deben generar una red de intercambio que permita el desarrollo de los diferentes proyectos, esta organización es evidencia de ello. El entorno cambiante, efímero e inestable con el que se mueve esta organización hace que el proyecto y los logros que se consiguen a través de estos sean los que definen y orientan la mayoría de los emprendimientos/empresas.

Los emprendimientos/empresas se estructuran a partir de proyectos. Es común plantearse objetivos y metas (proyectos) que deben ser desarrolladas en poco tiempo y que están en constante cambio, renovación y remplazo según las necesidades y prioridades de la misma, del entorno o de los equipos de trabajo. De otro lado, la organización forma una gran estructura que presenta múltiples proyectos (empresas/emprendimientos) que son relativamente independientes, se encuentran conectados entre sí y con otro tipo de organizaciones.

La organización es un ecosistema de proyectos. Entonces digamos que tu presentas el proyecto que es evaluado por un comité... y entonces uno entra con un proyecto de negocio tal y como él [director de la organización] concibe que es y así se intercambian ideas. (Comunicación personal, Héctor, 40 años, emprendimiento tecnológico).

En la metodología para la construcción de cada proyecto no existe una receta o una guía para su desarrollo; el proyecto se construye mediante el ensayo y el error, formando un sujeto “experimental” que reconstruye sus prácticas cotidianas, actividades y tareas laborales cada día, que realiza experimentos diarios hasta lograr un producto exitoso.

Es como un laboratorio vivo lo que nosotros hacemos, hay un punto que no existe una receta para hacer nada, pues sencillamente de la experiencia que nosotros tenemos, de cómo nos imaginamos las cosas... ahorita estamos empezando un proyecto y hay muchas cosas que yo no sé cómo van a ser, sencillamente tengo una idea y en el camino se irán despejando muchos asuntos, porque siempre estamos haciendo las cosas por primera vez, no hay nada que lo estemos haciendo que lo hagamos dos veces, tres cosas que ya hayamos hecho antes, entonces esos son unos retos gigantescos pero al mismo tiempo como lo que a uno le da como la pasión de meterse allí en todo eso. (Comunicación personal, Karla, 35 años, emprendimiento audiovisual)

Análogamente, aparece la figura del sujeto por proyectos, conexionista, que debe ser capaz de manejar una vida social y laboral llena de encuentros y conexiones temporales reactivables, con una diversidad de sujetos y grupos, sin importar distancias geográficas, sociales, profesionales y culturales, en las que el proyecto es el pretexto para conectarse, conformando una gran red que puede estar activada por poco tiempo, pero en la que se forjan vínculos duraderos que, aunque se desactiven por un tiempo, permanecerán disponibles (Boltanski y Chiapello, 2002).

<inicio de entrevista> La red de contactos, eso es indispensable, cualquier persona que conoces **habléle** del tema que estás haciendo, la retroalimentación es bacanísima y más aún te dicen “ve y eso no es aplicable a esto” y de un momento a otro te das cuenta que el mercado en el que estabas era así, versus el que él te está presentado que es así, esas redes de contacto son vitales. (Comunicación personal, Deyanira, 35 años, emprendimiento tecnológico) <fin de entrevista>

Estas ideas se ven materializadas en los casos de los emprendedores, ellos son, sobre todo, “sujetos por proyectos”, deben ser capaces de sostener una red que posibilite el emprendimiento, red en la que intervienen familiares, amigos, colegas y toda clase de conocidos. La lógica del proyecto también hace que los equipos de trabajo se formen y se hagan posibles de acuerdo con la aparición del proyecto, haciendo que estos vínculos de cooperación sean temporales, hay trabajo en la medida en que hay proyectos. Por esto, la figura del *outsourcing* es tan importante en los emprendimientos.

El *outsourcing* es una cosa maravillosa, yo llegue a él por una cosa económica, yo nunca he tenido una infraestructura económica como para tener a alguien a mi lado todo el tiempo. (Comunicación personal, Katherine, 32 años, emprendimiento audiovisual)

Aquí se podría aplicar lo que Boltanski y Chiapello (2002) denominan como el principio superior común. Las actividades y los proyectos son los que miden el éxito y la grandeza de las cosas y las personas. Actividades y proyectos siempre transitorios y cambiantes que generan una especie de personalidad flexible en la que los sujetos lejos de estar atados a una profesión o cualificación se muestran adaptables, flexibles y polivalentes ajustándose a situaciones diferentes, capaz de cambiar de actividades y proyectos según las relaciones que establece con otros o con los objetos.

## El casting del futuro emprendedor

Ingresa a la organización requiere de dos momentos fundamentales por los que el futuro emprendedor debe pasar. Uno de ellos se ha denominado (aquí) el *casting colectivo* que consiste en una charla en la que la dirección de la organización expone su filosofía, su modelo de trabajo y las ventajas de entrar en ella, al mismo tiempo que se establecen algunas relaciones con los candidatos. Un segundo momento, denominado el *casting individual*, consiste en una reunión que sirve para que el futuro emprendedor se presente como candidato y exponga su idea de negocio ante un comité de emprendimiento compuesto por directivos y, a veces, por otros emprendedores que hacen parte de la organización. En el *casting colectivo* quien “se exhibe” es la organización, en el *casting individual* lo hace el emprendedor y su idea o emprendimiento/empresa.

### El casting colectivo<sup>7</sup>

Llega Corina, una de las directivas de la organización (quien dirige la charla) y, para romper el hielo, pregunta qué sabemos de la organización. Somos diez personas (incluyendo una de las investigadoras), casi todos desconocidos, por lo que no se intercambian palabras ni conversaciones, solo algunas miradas. La mayoría de los asistentes opina y se escuchan palabras como: innovación, tecnología, emprendimiento, locura, entre otras. Posteriormente, Corina define a la organización, en una palabra: ecosistema. En seguida, Corina le pide a cada uno que se presente y cuente brevemente de qué se trata su proyecto de emprendimiento o su empresa (ya constituida), preguntando qué están dispuestos a ofrecer a la organización.

Sorprende la variedad de ideas de negocio en torno a medios de comunicación, medios audiovisuales, publicidad, desarrollo de software, control de calidad, programación de dispositivos móviles y hasta respaldo de marcas. Estas ideas provienen de personas que son empleados, consultores, empresarios, que vienen en busca del respaldo de la organización o del desarrollo de su idea de negocio apenas naciente.

Corina continúa con su intervención y procede a explicar el modelo en el que trabajan y la filosofía organizativa. El principio fundamental del modelo es: “la genética emprendedora”, esto es, “emprender cotidianamente”, “el emprendedor nunca deja de ser emprendedor”. Se expone el caso del emprendedor y fundador de la organización, Iván, que posee una interesante historia de vida. Según el relato de Corina, Iván es por excelencia el ejemplo de un verdadero emprendedor que mediante trabajo incesante y arduo logró alcanzar el éxito, y que, aunque pasó por crisis económicas, altibajos y problemas, al final se convirtió en un hombre rico y exitoso. Este es el tipo de emprendedor que la organización desea impulsar. Él sirve de metáfora del emprendedor, pues tiene la capacidad de ser flexible, dinámico e innovador y posee la capacidad de continuar a pesar de los fracasos, de seguir incesantemente hasta alcanzar el éxito.

De acuerdo con el discurso de Corina, este emprendedor ejemplar posee una visión social vital para la organización, así se da paso a la explicación de su filosofía. Ingresar a la organización es compartir una filosofía organizacional y al mismo tiempo tener una filosofía de vida. Los objetivos de esta filosofía de vida (que, a su vez, es la filosofía de la organización) son: 1) inclusión sinérgica organizacional y social; 2) desarrollo de talento humano con responsabilidad social; 3) fomento a la innovación (creación) como una práctica cotidiana; 4) desarrollo de un ecosistema de negocios y de innovación en torno a industrias del conocimiento e industrias tecnológicas.

---

<sup>7</sup> Una de las investigadoras estuvo presente como invitada en las reuniones en las que se lleva a cabo el casting colectivo y el casting individual.

Los espectadores se muestran atraídos, concentrados en el discurso de la dirección. Corina observa con una profunda atención todas las intervenciones de los asistentes. Uno de ellos pregunta si la organización aporta a sus emprendedores recursos económicos. Corina responde rápidamente no, pero que sí se ofrecen otros recursos como infraestructura, conocimiento, sinergia, experticia, acompañamientos y asesorías gratuitas, desarrollo de competencias corporativas, talento humano, bajas tarifas en servicios para el desarrollo de la empresa y respaldo de la marca de la organización, lo que configura todo un nicho de crecimiento y desarrollo de la idea de negocio o del emprendimiento.

De esta manera, la oferta de ganancias que cada emprendedor tendrá a sus pies parece ubicarse más en un plano inmaterial, a través del conocimiento y experticia que se gestan mediante lazos de solidaridad en un intercambio de favores sin ánimo de lucro. De ahí la importancia de las relaciones, la hermandad, la cooperación, haciendo que las empresas con mayor trayectoria y experiencia le enseñen a los emprendimientos nacientes los “secretos para alcanzar el éxito”. Como diría Corina: “todo en un espacio abierto, sin puertas y paredes que obstaculicen la comunicación entre emprendedores”.

Si a los emprendedores les interesó y desean participar de este modelo de negocio deben pasar a la segunda parte del proceso que consiste en una reunión con el comité de emprendimiento en el que se hace una presentación individual del “emprendedor” y su idea de negocio. Esta reunión se pacta con anticipación, se agenda una cita y previamente el “emprendedor” envía su idea de negocio en un documento escrito, ya en la reunión debe explicarla y exponerla brevemente. El comité de emprendimiento se compone por directivos de la organización y dependiendo del tema en que se desarrolle la idea del “emprendedor” se invita a otros emprendedores que poseen experiencia en el tema para que den sus aportes.

### ***El casting individual***

La sala en la que se lleva a cabo el comité de emprendimiento se compone básicamente de una mesa rectangular con ocho puestos, aproximadamente. El “emprendedor” espera afuera, se muestra un poco ansioso. Poco a poco, van llegando los miembros que participarán en el comité, cerca de cinco personas hacen parte de él. Aquí también se encuentra Corina quien direcciona la reunión, le dicen a Leo (el emprendedor) que se presente y exponga su idea, él no lleva una presentación audiovisual ni siquiera lleva papeles en sus manos o alguna libreta que le sirvan de guía.

Expone su idea de negocio que básicamente consiste en el desarrollo de una aplicación para dispositivos móviles, afirma que ya tiene una empresa constituida y que de ella hace parte un amigo (socio). Se interrumpe la exposición con la llegada inesperada del director de la organización, nos saluda a todos, me mira con extrañez. Saluda y le pide a Leo que continúe. Leo termina su intervención y el director manifiesta que más que conocer su idea de negocio lo que le interesa es que le cuente acerca de él, quién es, qué le gusta, cuáles son sus expectativas laborales y personales.

Leo se toma un momento para pensar, se describe como una persona apasionada, emprendedora, perseverante, un poco obsesivo con el trabajo. Dice que sueña con hacer crecer su empresa y ser parte de esta organización. Todos los miembros del comité lo observan con atención, como analizándolo, como tomando una radiografía de su mente. Uno de los emprendedores del comité hace algunos cuestionamientos respecto a cómo pretende lograr algunas de las metas que se propone en el documento escrito, él responde y parece salir bien librado. El director vuelve otra vez a preguntar sobre su vida personal, le pregunta qué tanta destreza tiene para relacionarse con otras personas, para establecer redes y contactos, haciendo énfasis en que esto es muy importante para desarrollar exitosamente su idea de negocio. Leo afirma ser una persona sociable y amigable, que establece contactos fácilmente.

El *casting individual* permite observar la importancia no solo de la idea de negocio, y la compatibilidad y aceptación que la organización tenga sobre esta, sino también la importancia que tiene para los directivos conocer la forma de ser de los emprendedores, su personalidad, sus cualidades, las cuales son necesarias para pertenecer al ecosistema y alcanzar el éxito, es así como la personalidad se vuelve parte del mercadeo de la organización (Boltanski y Chiapello, 2002; Stecher, 2015).

## Conclusiones

Los abordajes etnográficos permiten dar cuenta no solo de lo que lo sujetos dicen que hacen, sino también de qué es lo que hacen en la cotidianidad de su trabajo, en este caso, en el contexto de una organización que funciona como incubadora de negocios. La cotidianidad constituye un espacio de reproducción social (Heller, 1998; Villegas y González, 2011) enfocado en el mundo del trabajo y, específicamente, en lo relacionado con el espacio, las relaciones, los tiempos y el sujeto de trabajo y la organización.

Podría decirse que la cotidianidad descrita con respecto al “gran salón”, el espacio que habitan los emprendedores, re-crea, re-configura y re-inventa procesos y prácticas característicos de una organización tradicional en la que priman las lógicas del control y la vigilancia (Boltanski y Chiapello, 2002) que se entremezclan con aspectos propios de las organizaciones contemporáneas en las que la creatividad, el espacio virtual y la puesta de sí mismo juegan un papel importante.

Para dar cuenta de las relaciones entre la organización y sus emprendimientos/empresas, y entre los directivos y los emprendedores se hace uso de la metáfora del ecosistema que daría cuenta de un complejo sistema de relaciones. Este sistema implica una cooperación cualificada (Sennet, 2012) que demanda un alto grado de conciencia de todos los que hacen parte de éste. A su vez, demanda una gran habilidad para realizar los intercambios que favorecen a las diferentes partes.

El tiempo de trabajo de los emprendedores, puede definirse como un tiempo flexible, no sólo en cuanto al horario/no horario de trabajo, sino también en cuanto al tiempo de sus trayectorias de trabajo en las que se combinan y re-combinan tiempos de no trabajo y tránsitos de un proyecto a otro.

Con respecto al sujeto de trabajo y la organización, la cotidianidad en Entorno Tecnológico y sus emprendimientos/empresas y emprendedores crea, recrea, configura, reconfigura, inventa, reinventa prácticas, procesos y discursos (Berger y Luckmann, 2008; De Certeau, 1979) propios de las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo que demandan trabajadores flexibles, polivalentes, adaptables, dispuestos al sacrificio y al involucramiento y capitalización de las emociones en el trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002; Garcés et al., 2020; Sennett, 2006; Stecher, 2015).

Enfocarse, entonces, en lo cotidiano para estudiar las organizaciones permite dar cuenta que la flexibilidad (Beck, 2006; Boltanski y Chiapello, 2002; De la Garza, 2000; Stecher, 2015), la responsabilización de los sujetos (Beck, 2006; Beck y Beck-Gernsheim, 2003), y la red y los proyectos, cómo los nuevos “espacios” de trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002), se encarnan en el día a día de quienes trabajan en este tipo de organizaciones.

Finalmente, considerando que, en este tipo de organizaciones y las formas de trabajo que ahí se recrean, se vuelven difusos los límites de los espacios destinados al trabajo y los destinados a la familia, sería interesante que futuras investigaciones incluyeran una exploración no solo de la cotidianidad en la organización, sino también de la cotidianidad en la casa, en el medio de transporte, en los recorridos que llevan a cabo día a día estos trabajadores.

## Referencias

- Agudo-Sanchíz, A. (2017). Reorganización del gobierno mediante la sociedad civil. El papel de los actores privados en las políticas de prevención de la violencia. *Cuadernos de Trabajo Social*, 30(2), 285–299. <https://doi.org/10.5209/cuts.53699>
- Atkinson, P., & Hammersley, M. (1998). Ethnography and participant observation. In N. Denzin & S. Lincoln (Eds.), *Strategies of qualitative inquiry* (pp. 110–136). Sage Publications.
- Bardin, L. (2002). *Análisis de Contenido*. Ediciones Akal.
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Paidós.
- Bedoya, C. y Maca, D. (2020). Trabajos en la caña de azúcar ¿La cotidianidad de lo precario o la precariedad de lo cotidiano? *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 19(3), 1–11.
- Berger, P., y Luckmann, T. (2008). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu editores.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal.
- Castells, M. (1999). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 1: La sociedad red*. Alianza Editorial.
- De Certeau, M. (1979). *La invención de lo cotidiano*. Universidad Iberoamericana.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. In *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 9–17). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- De la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. De la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148–178). Fondo de Cultura Económica.
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Morata.
- Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Florida, R. (2010). *La Clase Creativa, la transformación de la cultura del trabajo y el ocio en el Siglo XXI*. Paidós.
- Foucault, M. (2000). *Vigilar y castigar, nacimiento de la prisión*. Siglo XXI Editores.
- Gálvez, M., y Tirado, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 19(3), 1–12.
- Garcés, M., Frías, P., & Maca, D. (2020). Transformaciones del trabajo y nuevas formas de gestión managerial: notas sobre las y los jóvenes “emprendedores.” *Límite, Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 15(2), 1–11.
- Garsten, C., & Nyqvist, A. (1993). Entries. Engaging organisational worlds. In H. Schwartzman (Ed.), *Ethnography in organizations* (pp. 1–19). Sage.
- Gómez, R., y González, J. (2008). Tecnología y malestar urbano entre jóvenes: la celebración de lo inútil y la emergencia del trabajo liberado. *Revista Nómadas*, 28, 82–92.
- Hardt, M. y Negri, A. (2002). *Imperio*. Ediciones Paidós.
- Heller, A. (1998). *Sociología de la vida cotidiana*. Ediciones Península.
- Højgaard, L., & Søndergaard, D. (2011). Theorizing the complexities of discursive and material subjectivity: Agential realism and poststructural analyses. *Theory & Psychology*, 21, 338–354.
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social: una introducción a la teoría del actor-red*. Ediciones Manantial.
- Lazzarato, M. y Negri, A. (2001). *Trabajo Inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. DP&A Editora.
- Lévy, P. (1999). *¿Qué es lo virtual?* Paidós.



- Maca, D., Unás, V., Giraldo, A. L., Carvajal, M. F., Satizabal, M., y Castillo, M. (2017). ¿Trabajo enajenado o trabajo no enajenado?: algunas ideas a partir de un estudio de caso. Enn C. Mejía & D. Maca (Eds.), *Paisajes laborales postfordistas en el Sur Occidente colombiano. Estudios del trabajo en el Valle del Cauca y norte del Cauca (Vol II). Cambios en el mundo del trabajo y sus impactos en las trayectorias laborales, la subjetividad y la identidad* (pp. 217-240). Programa Editorial Universidad del Valle.
- Parada, D. y Zambrano, G. (2020). Reinención de la vida cotidiana en mujeres cucuteñas en tiempos de COVID-19. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 19(3), 1-11.
- Rasse, A. y Lin, T. (2020). La cotidianeidad de la periferia popular: Entre el olvido y la constante intervención. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 15(3), 1-11.
- Sennett, R. (2012). *Juntos. Rituales, placeres y políticas de cooperación*. Anagrama.
- Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Sisto, V., López, V., Castillo-Sepúlveda, J., Arruda, A., y Espinosa, J. F. (2017). *Sección Temática Estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS): Prácticas psi y modos de producción de subjetividad*. Editorial Psicoperspectivas.
- Stecher, A., Godoy, L., y Aravena, A. (2020). Sindicalismo y vida cotidiana en el Retail: Experiencias de dirigentes de base en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 19(3), 1-11.
- Stecher, A. (2015). La empresa flexible como dispositivo de gobierno. Aportes de la Analítica de la Gubernamentalidad al estudio de las subjetividades laborales en América Latina. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1779-1794.
- Villegas, M. y González, F. (2011a). La investigación cualitativa de la vida cotidiana. medio para la construcción de conocimiento sobre lo social a partir de lo individual. *Psicoperspectivas*, 10(2), 35-59. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL10-ISSUE2-FULLTEXT-147>