



Mi jefe es una *ap* y me explota: subjetividades de precariedad de repartidores y conductores de aplicaciones bajo demanda¹

My boss is an app and it exploits me: subjectivities of precariousness of riders and drivers of applications on demand

Cristian Bedoya Dorado*, Deidi Y. Maca Urbano**

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

Fundación Universitaria de Popayán

Recibido: 26 de mayo de 2023 – Aceptado: 15 de enero de 2024 – Publicado: 13 de enero de 2025

Forma de citar este artículo en APA:

Bedoya Dorado, C., & Maca Urbano, D. Y. (2025). “Mi jefe es una *ap* y me explota” subjetividades de precariedad de repartidores y conductores de aplicaciones bajo demanda. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 16(1), 107-134. <https://doi.org/10.21501/22161201.4735>

¹ El presente artículo se deriva del proyecto de investigación denominado “Mi jefe es una *ap* y me explota: subjetividades de precariedad en trabajos de plataformas de domicilios y transporte en Cali”, financiado por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, PI-CE202101, desarrollado durante agosto de 2021 y diciembre de 2022.

* Magíster en Psicología. Docente investigador del Grupo de Investigación Interdisciplinario en Conocimiento Organizacional (GIICO) de la Facultad de Administración, Contabilidad y Finanzas de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Cali (Colombia). cbedoya@unicatolica.edu.co, <https://orcid.org/0000-0001-9609-0319>, <https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=0boPB9IAAAJ>

** Doctora en Psicología. Docente investigadora de la Fundación Universitaria de Popayán, Popayán (Colombia). deidi.maca@docente.fup.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-9199-4383>

Resumen

La uberización del trabajo constituye un nuevo modo de organización de este en el marco de la acumulación capitalista, en el que se producen y reproducen subjetividades. En el presente artículo, se analizan los repertorios sobre los que se sitúa el proceso de subjetivación de trabajadores de aplicaciones móviles (*aps*) de servicios de domicilio y transporte en la ciudad de Santiago de Cali (Colombia). Se propuso un estudio empírico de enfoque cualitativo en el que participaron 24 trabajadores, se aplicó una entrevista semiestructurada. Los resultados se analizaron mediante un Análisis Crítico del Discurso (ACD) y se discutieron de acuerdo con los aportes de los Estudios Sociales del Trabajo y los Estudios Críticos del *Management*. Se encuentra que, bajo condiciones de trabajo precarias asociadas a la vulnerabilidad y exposición al peligro por las tareas que se realizan y la ausencia de protección social, los participantes se posicionan a partir de diferentes etiquetas como trabajadores e incorporan un discurso de la libertad y autonomía que ofrece la flexibilidad del trabajo con *aps* y que coexiste con una “autoexplotación” configurada por una relación de subordinación con las *aps* y sus algoritmos.

Palabras clave

Capitalismo; Digitalización; Liberalismo; Organización del trabajo; Programación informática; Teléfono móvil; Trabajador.

Abstract

The uberization of work constitutes a new way of organizing work within the framework of capitalist accumulation on which subjectivities are produced and reproduced. This study analyzes the repertoires on which the process of subjectivation of workers of mobile applications (apps) of home and transportation services in the city of Santiago de Cali (Colombia) is located. An empirical study with a qualitative approach was proposed in which 24 workers participated through a semi-structured interview. The results were analyzed through a Critical Discourse Analysis and discussed according to the contributions of the Social Studies of Work and Critical Studies of Management. It is found that under precarious working conditions associated with vulnerability and exposure to danger due to the tasks performed and the absence of social protection, the participants position themselves based on different labels as workers and incorporate a discourse of freedom and autonomy that it offers the flexibility of working with apps and that coexists with a “self-exploitation” configured by a subordinate relationship with the apps and their algorithms.

Keywords

Application software; Digitization; Capitalism; Liberalism; Mobile phones; Work organization; Worker.

Introducción

Durante los últimos años, se ha venido presentando un incremento significativo del número de sujetos que generan ingresos mediante plataformas móviles o digitales (desde ahora *aps*, por su nombre en inglés) (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] & Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021; World Economic Forum, 2020). Esta participación sugiere una nueva forma de trabajo que se caracteriza porque a un sujeto, sin estar empleado o tener una relación laboral con una organización, se le asignan tareas, a través de una plataforma intermediaria, para suplir las necesidades de otros que demandan ciertos servicios (De Stefano, 2016; Duggan et al., 2020; Meijerink & Keegan, 2019; Schmidt, 2017; Todolí-Signes, 2017; Wood et al., 2019).

De acuerdo con lo anterior, las *aps* son mediadoras de trabajo bajo demanda que, gracias a sus algoritmos, pueden asignar las tareas y controlar el trabajo que se lleva a cabo y se completa en un lugar y hora determinados (Duggan et al., 2020; Ravenelle, 2019). Este requerimiento de la presencia física del trabajador, para cumplir con las tareas en una ubicación geográfica, permite diferenciar los trabajos bajo demanda de otros trabajos con plataformas digitales, en los que las tareas se pueden realizar de manera remota a través de Internet y sin importar la localización (Wood et al., 2019).

Los trabajos bajo demanda por vía *aps* evidencian algunas de las características de los cambios contemporáneos del mundo del trabajo y las organizaciones como lo son la flexibilidad y la fragmentación del trabajo (Antunes, 2000; De la Garza, 2000); asimismo, guardan relación con otras categorías como actividades no asalariadas, trabajos informales, trabajos precarios, trabajos riesgosos y vulnerables, trabajos no estructurados, trabajos atípicos o no estándar, trabajos no decentes, trabajos no registrados, entre otras (De la Garza, 2009; Neffa, 2008).

Pese a que muchas de aquellas categorías han estado enmarcadas en el llamado “nuevo régimen de acumulación del capital” (Boltanski & Chiapello, 2002; Stecher, 2015), para algunos autores los trabajos bajo demanda por vía *aps* se asocian con una forma particular de esta acumulación, que ha sido definida como el “trabajo uberizado” o la “uberización del trabajo”, caracterizada por un modelo de organización del trabajo a partir de la mediación tecnológica (Areosa, 2021; Davis & Sinha, 2021; Faraj & Pachidi, 2021; Filgueiras & Antunes, 2020; Franco & Ferraz, 2019).

Este modelo de organización del trabajo constituye, a su vez, una nueva forma de gestión y control del trabajo que se centra en la gestión de algoritmos y transforma no solo el trabajo mismo, sino, también, los mercados laborales (Abílio, 2020; Areosa, 2021; Faraj & Pachidi, 2021; Méda, 2019). Para autores como Fudge (2017); Kirven (2018); Siegmann y Schiphorst (2016), y

Woodcock y Graham (2020), esta transformación trae como consecuencia una precarización del trabajo, algo que, si bien no es una novedad, incorpora nuevos matices y hace que el trabajo sea mucho más precario en comparación con otras modalidades.

Esto, obedece a que se intensifica la ruptura de la relación estándar laboral (protección laboral legal), el desempleo de larga duración y el trabajo contingente, el aumento de la inestabilidad laboral, la inseguridad y la transferencia del riesgo a los trabajadores, entre otras (De Stefano, 2016; Kalleberg, 2009; Kalleberg & Dunn, 2016).

A pesar de estas condiciones precarias de trabajo, los trabajos bajo demanda por vía *aps* constituyen una tendencia del futuro del trabajo (Digital Future Society, 2019; World Economic Forum, 2020). Ello, se sustenta porque esta modalidad permite beneficiar económicamente a grupos marginalizados del mercado laboral, en especial, en países con altas tasas de desempleo y de informalidad laboral (De Stefano, 2016; Roy & Shrivastava, 2020). Adicional a lo anterior, los requisitos de ingreso para participar económicamente a través de estas *aps* son flexibles, debido a que no se exigen niveles de educación ni habilidades sofisticadas en comparación con los requerimientos de otro tipo de trabajos estándar (Jabagi et al., 2019).

En países como Colombia, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) encontró que, trabajadores de plataformas como Uber, se caracterizan porque tienen en promedio 38 años, el 71 % cuenta con educación superior, el 89 % no tiene experiencia en el sector transporte y, el 72 %, está satisfecho con la plataforma. Las principales razones por las que decidieron participar económicamente con la plataforma obedecen a que los ingresos que generan bajo esta modalidad son más altos (76 %) y disponen de mayor flexibilidad (64 %).

No obstante, antes de ingresar a esta participación económica, el 68 % de los trabajadores hacían contribuciones a la seguridad social, contribución que se reduce a un 36 % cuando ingresan a trabajar con Uber; el 51 %, dejaría de conducir con Uber para aceptar un trabajo asalariado de tiempo completo; el 35 %, considera seguir manejando en el futuro; el 87 %, planea seguir trabajando al llegar la edad de jubilación; el 47 %, vive en condiciones financieras inseguras (Azua et al., 2019).

Este fenómeno de actividades económicas informales o no registradas ha sido característico en Colombia y otros países de la región de América Latina y el Caribe (Julián, 2017; Neffa, 2008; OIT, 2021). En Colombia, el fenómeno se acentúa con las reformas de la década de los noventa, especialmente, con la Ley 50 de 1990, que flexibilizó el sistema de contratación y permitió la aceptación de los contratos temporales y parciales, lo que hizo que, las diferentes formas de trabajo flexible, se legitimaran legalmente.

Cabe mencionar que, el modelo de empleo asalariado en occidente, solo se le extendió a un segmento de la población, lo que implicó, para otros segmentos, la necesidad de disponer de múltiples maneras para generar ingresos y poder subsistir, maneras que se ubican en el plano de las actividades económicas flexibles e informales. En Colombia, existen algunos términos y frases que reflejan dicha situación, como es el caso del “rebusque” y “salir a ganarse la vida”, similares a lo que Spink (2011) etiqueta como “arreglárselas”, haciendo alusión a formas de trabajo, típicamente informales, basadas en una ética de “medírsele a lo que sea”, lo que implica formas particulares de experimentar e interpretar la vida en el trabajo y constituirse como sujeto de trabajo (Stecher, 2015).

De acuerdo con autores como Huws (2014), Lehdonvirta y Ernkvist (2011), y Woodcock y Graham (2020), los trabajadores de plataformas bajo demanda, a partir de su experiencia, describen un sentido de autonomía y flexibilidad que les permite gestionar su tiempo y recursos de manera más independiente, en comparación con trabajos tradicionales en la modalidad empleo. Al mismo tiempo, detrás de esta aparente autonomía, se encuentran desafíos significativos como la inseguridad laboral, la falta de beneficios sociales y la dependencia de las plataformas digitales para obtener ingresos (Graham et al., 2017; Woodcock, 2020; Woodcock & Graham, 2020).

Aquellos trabajadores experimentan también una sensación de precariedad laboral, ya que carecen de protecciones básicas como el salario mínimo garantizado, seguro de salud, pensión y derechos sindicales (De Stefano, 2016; Wood et al., 2019). Además, la evaluación de su desempeño y su acceso a oportunidades laborales depende, en gran medida, de algoritmos y decisiones automatizadas de las plataformas, lo que puede generar estrés y ansiedad (Abílio, 2020; Filgueiras & Antunes, 2020; Ravenelle, 2019; Ruckenstein & Schüll, 2017).

Por otra parte, los trabajos asignados con este tipo de aplicaciones se desarrollan en espacios urbanos como la calle, lo que implica exposición a riesgos y peligros que son asumidos por el trabajador, quien se encuentra desprotegido en cuanto a esquemas de seguridad social (Gregory & Paredes, 2020; Vecchio et al., 2022; Woodcock, 2020). En este sentido, aunque los trabajadores de plataformas pueden experimentar una mayor flexibilidad en su trabajo, esta libertad está acompañada de una serie de desafíos y preocupaciones que afectan su bienestar y sentido de seguridad y estabilidad en el trabajo.

A pesar de lo anterior, algunos estudios evidencian la intención de permanencia de trabajadores uberizados (Azuara et al., 2019; Areosa, 2021; Digital Future Society, 2019; World Economic Forum, 2020). Es por ello que, el objetivo del presente estudio, es analizar los repertorios sobre los que se sitúa el proceso de subjetivación de trabajadores que generan ingresos mediante *aps* de servicios de transporte y domicilios en la ciudad de Santiago de Cali (Colombia).

Para dar alcance al objetivo, se realizó un estudio empírico de enfoque cualitativo en el que participaron 24 trabajadores mediante la aplicación de una entrevista semiestructurada. Se exploraron formas de subjetividad asociadas a la figura del empresario de sí mismo, las condiciones de trabajo y las reglas de trabajo utilizando el método del Análisis Crítico del Discurso. La discusión de los resultados se propuso desde la intersección de los aportes de los Estudios Sociales del Trabajo y de los Estudios Críticos del Management.

El artículo se organiza en cuatro apartados. Primero, se presentan las aproximaciones a las subjetividades de precariedad a partir de una propuesta epistemológica-teórica. Segundo, se describe el diseño metodológico del estudio. Tercero, se presentan los resultados y su discusión. Finalmente, se plantean algunas conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones.

Revisión de la literatura

Existen diferentes aproximaciones teóricas a la noción de subjetividades que se han desarrollado en el marco de las ciencias sociales y humanas, y partido de una apuesta crítica al positivismo y, en especial, al sujeto universal de la modernidad. Lo anterior, ha permitido situar las subjetividades como una experiencia o modalidades/formas de significar, pensar, sentir y actuar, es decir, una experiencia fenomenológica, discursiva, histórica, cultural y política del ser humano que no corresponde a esencias inmutables o realidades absolutas, sino que son un producto, una construcción o lo resultante de campos sociohistóricos y de contextos locales (Stecher, 2014).

Autores como Stecher (2014) señalan que, desde la perspectiva anterior, es posible analizar cómo bajo los parámetros económicos, sociales, culturales, políticos y tecnológicos del capitalismo flexible y de contextos de trabajo específicos los sujetos despliegan formas de subjetividad laboral. Algunos de los desarrollos de carácter histórico-social de las subjetividades laborales se encuentran, según este autor, desde la tradición foucaultiana o discursiva de los Estudios Críticos del Management (Alvesson & Willmott, 2003), que han tenido una importante influencia en la sociología y la psicología social del trabajo en América Latina (Stecher, 2014).

Desde esta tradición, existen algunas aproximaciones al modo en el que el capitalismo, en el marco del neoliberalismo, constituye una nueva forma de producir subjetividades (Castro-Gómez, 2015; Hanlon, 2016). En este sentido, la empresa flexible o posfordista se concibe como un dispositivo de subjetivación que configura a los sujetos en un tipo particular de sujeto laboral (Alvesson & Willmott, 2003; Read, 2009; Rose et al., 2006; Stecher, 2014, 2015). En este marco,

el sujeto es concebido como un empresario de sí mismo, autónomo y libre para maximizar sus propias utilidades mediante el trabajo (Ibarra-Colado, 2001; Read, 2009; Rose, 1996; Rose et al., 2006).

En este caso, la uberización del trabajo constituye una manera específica de acumulación capitalista en un contexto neoliberal (Franco & Ferraz, 2019; Kaye-Essien, 2020), que se caracteriza por la organización del trabajo mediada por la tecnología (las *aps* y sus algoritmos). Esta tecnología provee una estructura que conecta usuarios que demandan servicios con otros usuarios que los ofrecen, para generar valor entre ellos (Duggan et al., 2020; Schmidt, 2017).

No obstante, esta infraestructura define un conjunto de condiciones de gobernanza por fuera de las protecciones de las leyes laborales o del empleo y de acuerdos colectivos que permiten transferir las responsabilidades, riesgos y costos a las partes conectadas, lo que reduce los costos laborales y de producción para la empresa dueña de la *ap* (Kirven, 2018; Schmidt, 2017; Todolí-Signes, 2017).

Asimismo, algunos de los medios de producción, para prestar los servicios o cumplir las tareas, son asumidos por los trabajadores, a quienes, a su vez, les son externalizados los riesgos de las empresas dueñas de las plataformas (Kirven, 2018; Srnicek, 2017; Todolí-Signes, 2017).

Para autores como Areosa (2021), las condiciones laborales de los trabajadores de *aps* se caracterizan por aspectos como (a) están expuestos a todo tipo de condiciones climáticas extremas (frío, lluvia, calor, humedad); (b) en ciertos casos, tienen que hacer un esfuerzo físico intenso (en el caso de repartidores que utilizan la bicicleta como medio de producción); (c) están sujetos a toda clase de accidentes, particularmente de tránsito, puesto que es en las calles donde se prestan los servicios de transporte y entregas de domicilios; (d) no tienen derecho a ningún tipo de protección organizacional, porque “nadie” es su empleador; (e) tienen alta probabilidad de ser víctimas de insultos, acoso y/o agresiones; (f) no tienen derecho a días libres, vacaciones o descanso de fin de semana; (g) los ingresos, en ocasiones, pueden estar por debajo del salario mínimo, dependiendo de la aleatoriedad del algoritmo y del tiempo y desempeño dedicado; (h) dada la baja visibilidad social de su trabajo, las fuentes de reconocimiento son relativamente tenues (Areosa, 2021).

Con relación al sujeto producido por la uberización del trabajo, existen algunas rutas epistemológicas, como la noción de gubernamentalidad neoliberal, que se basa en los aportes de Michael Foucault (2004/2007) y define como un conjunto de instituciones, procedimientos, análisis y reflexiones, cálculos y tácticas que tiene como objetivo la gestión de población, la economía política y los sistemas de seguridad (McKinlay et al., 2012; Rose et al., 2006). Esta racionalidad política o mentalidad de gobierno se preocupa por el proceso de subjetivación en cuanto gobierno

de las poblaciones como gobierno de “uno mismo”. Así, los sujetos deben realizar determinadas acciones sobre sí mismos para convertirse en cierto tipo de sujetos (Castro-Gómez, 2015; Ibarra-Colado, 2001; Kaye-Essien, 2020).

Para autores como Kaye-Essien (2002), la uberización del trabajo constituye una forma de gubernamentalidad neoliberal. Las empresas dueñas de las *aps* pueden subjetivar mediante la utilización de las leyes coercitivas de la competencia neoliberal. Estas empresas presionan al Estado para lograr la implementación de nuevas tecnologías. Al eludir su rol como árbitro de los mercados y empresas, el Estado posibilita que, las empresas dueñas de las *aps*, escriban las reglas que organizan y guían el mercado de los servicios que intermedian.

Por otra parte, el proceso de subjetivación ocurre a través del eslogan y la publicidad que este tipo de empresas divulgan para atraer y vincular fuerza de trabajo independiente; de este modo, una vez los trabajadores aceptan los términos de generación de ingresos, quedan condicionados a las reglas de dichas empresas y sin el apoyo del Estado o los sindicatos (Cockayne, 2016; Kaye-Essien, 2020; Moisander et al., 2018; Mumby, 2019).

Desde la perspectiva de la gubernamentalidad neoliberal, el trabajo en plataformas se presenta y promueve, a menudo, como una oportunidad para el emprendimiento individual y la autonomía laboral. A través de discursos y eslóganes publicitarios, estas plataformas construyen una narrativa que enaltece la figura del trabajador como un empresario de sí mismo, capaz de gestionar su propia carrera y maximizar sus ingresos de manera autónoma e independiente (Lehdonvirta & Ernkvist, 2011; Srnicek, 2017; Woodcock, 2019).

Por una parte, las plataformas fomentan la idea de que, los trabajadores, tienen la capacidad de convertirse en sus propios jefes y dueños de su tiempo (Woodcock, 2020). Al presentar el trabajo bajo demanda como una alternativa flexible y adaptable a las necesidades individuales, estas empresas promueven la idea de que los trabajadores pueden emprender su propio camino laboral y tomar el control de su destino económico (Fleming, 2014; Moisander et al., 2018). Esta narrativa de autonomía y libertad para determinar las propias condiciones de trabajo refleja los principios de la gubernamentalidad neoliberal, que enfatiza la responsabilidad individual, la autogestión y la autorregulación como medios para alcanzar el éxito en el mercado laboral (Foucault, 2007).

Por otra, las empresas dueñas de las *aps* destacan las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal que ofrecen a sus trabajadores, situando este tipo de trabajo como una plataforma de lanzamiento para futuras oportunidades laborales o empresariales. Este tipo de discurso alimenta la ilusión de que el trabajo independiente puede forjarse *per se* en una carrera próspera y gratificante. Esta narrativa de movilidad ascendente refuerza la idea de que, el éxito individual, está

al alcance de todos aquellos que estén dispuestos a asumir riesgos y perseguir sus objetivos con determinación, lo que se alinea con los principios de la gubernamentalidad neoliberal, que promueven la competencia y la meritocracia como motores del progreso social (Rose, 1996).

Con relación a la aproximación de las subjetividades de precariedad, autores como Lorey (2016) señalan que, uno de los fundamentos de la acumulación capitalista al servicio de la regulación y el contrato social en un contexto neoliberal, es la precariedad, que constituye una regla o un instrumento que caracteriza nuestra época. Según esta autora, la precariedad no se reduce a puestos de trabajo inseguros, sino que abarca toda la existencia misma, lo que implica vivir con lo imprevisible, la incertidumbre, la contingencia y la exposición al peligro.

De este modo, para el sujeto (el empresario de sí mismo), el cuerpo es imaginado como propiedad de uno mismo y como “cuerpo propio” que se debe vender como fuerza de trabajo de la mejor manera, para poder vivir y vivir mejor al tiempo que se gestiona la condición precaria (Lorey, 2016).

De acuerdo con lo anterior, las subjetividades de precariedad no solo se relacionan con el hecho de sentirse vulnerable, inseguro o en situación de peligro con relación al trabajo y a la vida misma (Gregory & Paredes, Lorey, 2016; 2020; Vecchio et al., 2022), sino, también, con la agencia del sujeto, empresario de sí mismo, para gestionar dicha condición de precariedad. Esto, se refleja en modos particulares de ser, sentir y actuar en tanto fuerza de trabajo que se configura a partir de las racionalidades neoliberales, instaladas en un mercado laboral y en estructuras productivas (Fleming, 2014; Lorey, 2016; Stecher, 2015).

Los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de las plataformas digitales experimentan una notable transformación en sus subjetividades, las cuales están intrínsecamente ligada al contexto de neoliberalismo y precarización laboral en el que operan (Cockayne, 2016; Kaye-Essien, 2020). Esta metamorfosis subjetiva se sustenta en la teoría de la gubernamentalidad neoliberal, los trabajadores de plataformas se ven incentivados a adoptar una modalidad particular de subjetividad laboral que se caracteriza por una aparente autonomía y flexibilidad en el desempeño de las tareas, al mismo tiempo que está marcada por la inseguridad y la dependencia de las propias plataformas para garantizar sus ingresos (Graham et al., 2017).

La precariedad, que constituye un rasgo inherente al modelo de trabajo en plataformas bajo demanda, desempeña un rol fundamental en la configuración de estas subjetividades (Gregory & Paredes, 2020; Woodcock, 2020). La ausencia de esquemas de seguridad social y garantías del trabajo en su modalidad empleo, como un salario mínimo, el acceso a la salud, la protección frente a los riesgos laborales y la pensión, así como la exposición al peligro en los contextos donde se desempeñan las tareas, sitúa a los trabajadores en una posición de constante vulnerabilidad (Wood et al., 2019).

Aquella precariedad no solo tiene repercusiones en su bienestar material, sino que, también, impacta en su sentido de identidad y capacidad de acción dentro del mercado laboral. Los trabajadores se ven obligados a adaptarse a las demandas fluctuantes de las plataformas y a enfrentar la incertidumbre y el riesgo como elementos inherentes a su experiencia laboral diaria (Abílio, 2020; Filgueiras & Antunes, 2020; Ruckenstein & Schüll, 2017).

Los dispositivos de control y vigilancia de las plataformas desempeñan un papel crucial en la configuración de las dinámicas laborales y en la subjetividad de los trabajadores (Cockayne, 2016; Gandini, 2019; Roberts & Zietsma, 2018). Estas plataformas, al operar en un marco caracterizado por la flexibilidad y la desregulación, se valen de una serie de mecanismos diseñados para supervisar y disciplinar a su fuerza laboral de manera eficiente y, a menudo, sutil.

Uno de los principales dispositivos de control, utilizados por las plataformas, es el seguimiento algorítmico de la actividad laboral. A través de algoritmos sofisticados, monitorean en tiempo real el desempeño de los trabajadores, desde la aceptación de pedidos hasta la velocidad de entrega (Cockayne, 2016; Gandini, 2019; Roberts & Zietsma, 2018). Esta vigilancia algorítmica no solo permite a las plataformas optimizar la asignación de tareas, sino que, también, ejerce una presión constante sobre los trabajadores, para que se maximice su productividad y eficiencia en todo momento (Chen & Sun, 2020; Woodcock, 2020).

Otro mecanismo de control, utilizado por las plataformas, es la evaluación y clasificación de los trabajadores. A través de sistemas de calificación proporcionados por los usuarios, las plataformas recopilan información sobre el desempeño de cada trabajador y utilizan estas calificaciones para determinar su acceso a oportunidades laborales futuras. Esta práctica de evaluación constante no solo sirve como una herramienta de control, sino que, también, puede tener un impacto significativo en la imagen de sí y en la percepción de valía de los trabajadores (Cockayne, 2016; Gandini, 2019; Roberts & Zietsma, 2018; Woodcock, 2020).

Las plataformas suelen imponer una serie de normas y políticas que regulan la conducta de los trabajadores. Estas normas pueden incluir desde restricciones de tiempo y espacio hasta pautas de comportamiento específicas durante la prestación del servicio. Los trabajadores que no cumplan con estas normas corren el riesgo de ser penalizados o, incluso, expulsados de la plataforma, lo que refuerza la sensación de vigilancia constante y la necesidad de conformarse con las expectativas impuestas por la empresa dueña de la plataforma (Cornelissen & Cholakova, 2019; Kaye-Essien, 2020; Gandini, 2019).

En este contexto, las subjetividades de los trabajadores de plataformas no solo se configuran como respuesta a las condiciones materiales de trabajo, sino que, también, están intrínsecamente relacionadas con las estructuras de poder y control que operan a través de estas plataformas digitales (Abílio, 2020; Chen & Sun, 2020; Cockayne, 2016; De Stefano, 2016; Filgueiras & Antu-

nes, 2020). La gestión algorítmica de la fuerza laboral, combinada con la falta de transparencia en la toma de decisiones, ejerce una influencia significativa en la forma en que los trabajadores perciben y negocian su identidad laboral y su posición dentro del sistema económico dominante (Chen & Sun, 2020; Kaye-Essien, 2020; Parwez, 2022; Vecchio et al., 2022). Esta influencia gubernamental no solo moldea las subjetividades, sino que, también, contribuye a perpetuar y reforzar las dinámicas de poder y desigualdad dentro del mercado laboral de las plataformas digitales.

Diseño metodológico

Se realizó un estudio empírico de enfoque cualitativo siguiendo la propuesta de corte crítico interpretativo de Stecher (2013). Como técnica de recolección de la información, se utilizó la entrevista semiestructurada. Los participantes del estudio fueron seleccionados por conveniencia, de acuerdo con la ubicación geográfica y la disponibilidad mediante la técnica de bola de nieve. Como criterios de inclusión, se tuvo en cuenta que los participantes fueran mayores de edad y estuvieran vinculados económicamente con plataformas de servicios domicilios (repartidores) y de transporte (conductores).

Las entrevistas se realizaron entre los años 2021 y 2022 en localizaciones de la ciudad de Santiago de Cali (Colombia) que eran cercanas a los puntos donde los participantes recogen a usuarios que transportan o los pedidos que entregan, durante los trayectos de servicios de transporte o en los lugares donde residían. Se consideró, para todos los casos, la aceptación de la investigación por medio de consentimiento informado, a fin de garantizar la confidencialidad y anonimato en el tratamiento de la información. Las entrevistas fueron grabadas para ser objeto de transcripción y posterior análisis.

El estudio contó con un total de 24 participantes hombres², quienes se encontraban en los rangos de edades que van desde los 19 hasta los 56 años. Del total de participantes, 9 están casados y tienen hijos; 3, casados sin hijos; 8, viven con familiares (padres o hermanos); 1, vive solo, 3, no respondieron. La mayoría de los participantes son bachilleres (14), 6 han alcanzado estudios de educación superior (técnico, tecnológico o profesional), 3 alcanzaron el nivel de básica primaria y 1 participante se encontraba cursando estudios de educación superior. El tiempo que llevan participando, en esta actividad económica, va desde los 4 meses hasta los 5 años.

² Durante el proceso de recolección de información, se observó baja participación de mujeres en este tipo de trabajos, solo pocas decidieron participar del estudio. No obstante, no se incluyeron en los resultados del presente manuscrito debido a los sesgos que se podrían generar a la hora de plantear diferencias según el género, considerando que, el foco inicial de la investigación, no incluía esta categoría. Sería interesante que se abordase en futuras pesquisas.

Para el análisis de la información, se utilizó como método el ACD, siguiendo la propuesta de Fairclough y Wodak (2000), desde la que se considera y estudia el lenguaje como práctica social y su relación con el poder. Desde esta perspectiva, se vincula el poder bajo la relación discurso-sociedad, donde coexisten discursos institucionales, políticos, de género, entre otros, que dan cuenta de distintas fricciones, tensiones y conflictos entre grupos de sujetos de una sociedad específica (Fairclough & Wodak, 2000).

Las transcripciones fueron exploradas mediante una codificación abierta que permitió construir tres categorías de análisis, siguiendo con la mirada de la gubernamentalidad neoliberal sobre los dispositivos de subjetivación y su relación con la precariedad (Castro-Gómez, 2015; Ibarra-Colado, 2001; Kaye-Essien, 2020; Lorey, 2016; McKinlay et al., 2012; Rose et al., 2006) (a) alrededor del empresario de sí mismo, (b) de acuerdo con las condiciones de trabajo y (c) según las reglas de trabajo.

Discusión de los resultados

El análisis de la información recolectada permitió identificar tres repertorios sobre los que se sitúa el proceso de subjetivación. Estos repertorios agrupan elementos relacionados con el modo en el que el trabajo con las *aps* es sentido y experimentado, pero, también, las acciones en las que estos se despliegan, la construcción del mundo del trabajo, de los demás y del devenir. Los tres repertorios develan la incorporación de distintos discursos del neoliberalismo, asociados a la nueva organización del trabajo y acumulación capitalista de la uberización del trabajo, las condiciones y las reglas que este tipo de trabajos ofrecen y la interacción que los sujetos tienen con ello a partir de sus propias competencias.

El empresario de sí mismo: “el cuerpo como propiedad para venderse en un mercado laboral”

El primer repertorio identificado está asociado al empresario de sí, en este, se refleja el gobierno de sí mismo mediante la venta del cuerpo como fuerza de trabajo a un mercado laboral y la constitución de un sujeto “emprendedor”. Bajo este repertorio, se evidencia el proceso mercantil de la fuerza de trabajo en función de las alternativas que disponen las *aps* para generar ingresos, pero, también, la consideración del esfuerzo o desgaste del mismo cuerpo a través de la actividad trabajo. Asimismo, se encuentran discursos y posicionamientos donde los sujetos se narran desde la periferia del mercado laboral y cómo estas formas de trabajo posibilitan su inserción.

En los posicionamientos de los participantes en tanto trabajadores, aparecen distintas etiquetas donde se narran bajo identidades específicas y concretas sobre lo que son y lo que hacen. También, se encuentran otras etiquetas generales y abstractas que desdibujan el vínculo específico que tienen los participantes con relación a las *aps* con las que trabajan, debido a que algunos generan ingresos con distintas *aps*. Sin embargo, la retórica que utilizan en sus discursos sugiere que asumen la actividad económica, que realizan por medio de las *aps*, como un trabajo, por lo que existen distintas etiquetas para situarse como “trabajador”. En la tabla 1, se presentan algunos ejemplos.

Tabla 1

Etiquetas sobre el posicionamiento del participante en tanto trabajador

Tipo	Relación	Ejemplos
Generales / abstractas	Relacionadas a la categoría trabajador/ocupación	“independiente”; “trabajador de aplicaciones”, “conductor”; “chofer”; “domiciliario”; “repartidor”.
	Relacionadas al trabajo y las <i>aps</i>	“manejo plataformas”; “manejo aplicaciones de transporte individual”; “trabajo libre”.
Específicas / concretas	Relacionadas a la categoría trabajador/ocupación	“soy un Rappi”; “soy un Uber”; “Rappitendero”;
	Relacionadas al trabajo y las <i>aps</i>	“trabajo con Uber”; “trabajo con Rappi”; “manejo para Uber”.

Si bien las actividades que se ofrecen para generar ingresos a través de las *aps* se promocionan como “ingresos” extras, autores como Franco y Ferraz (2019) señalan que, este tipo de trabajos, podría estar conduciendo a un escenario en el que estas actividades estarían dejando de ser esporádicas y autodeterminadas, y se convertirían en la fuente principal de ingresos de un gran número de trabajadores. Lo anterior, se refleja con los participantes del estudio, para quienes la participación económica con las *aps* constituye la única fuente de ingresos. Casi la mitad de los participantes trabaja con más de una *ap*: “Yo trabajo con WayCali, InDriver y Cabify, esas tres..., hay que buscar varias opciones, porque si uno trabaja con una sola a veces eso no suena, hay más posibilidades con las tres” (Participante 14, conductor).

Cada trabajador uberizado representa la historia de alguien que no tuvo éxito en el mercado laboral formal o que se encuentra excluido de este debido a requerimientos de educación o experiencia, condiciones ocupacionales, de género, etnia, religión, entre otras (Graham et al., 2017; Jabagi et al., 2019), así como por condiciones estructurales asociadas al desempleo (De Stefano, 2016; Roy & Shrivastava, 2020):

(motivo de ingreso) ... por falta de oportunidad de trabajo, porque soy una persona gorda, obesa, no me puedo desempeñar en una industria por mi peso, entonces me queda más fácil trabajar conduciendo ... por falta de experiencia en empresas de transporte no me daban el trabajo, entonces me tocó trabajar independiente. (Participante 2, conductor)

Lo anterior, refleja la disponibilidad de los participantes para vender su fuerza de trabajo a cualquier precio, sin ningún derecho. Asimismo, los participantes señalaron que, los principales motivos para ingresar a trabajar con las *aps*, son la flexibilidad del tiempo: “Porque puedo mane-

jar mi tiempo, salir en el horario que yo quiera trabajar” (Participante 17, repartidor), y la facilidad de obtener los ingresos: “Es lo más rápido para generar ingresos” (Participante 5, repartidor). A su vez, la flexibilidad del tiempo permite, según los participantes, compartir mayor tiempo con la familia o dedicarse a otro tipo de actividades personales. Sin embargo, también se evidencian casos en los que los sujetos no venden su fuerza de trabajo en función de los ingresos, sino en función del desgaste del cuerpo: “De pronto puedo trabajar más suave que [en el empleo que tuvo previo], pero en él [empleo] se ganaba más” (Participante 11, conductor).

Algunos de los discursos y posicionamientos de los participantes se relacionan con el emprendimiento al presentarse de manera seductora y persuasiva, la idea de que se puede ser un trabajador libre, sin jefe, con total autonomía, sin horarios rígidos que cumplir ni órdenes jerárquicos, con posibilidad de ganancias progresivas y de vivir una aventura conociendo la ciudad, es decir, “ser tu propio jefe” (Cockayne, 2016; Kaye-Essien, 2020; Moisander et al., 2018; Mumby, 2019): “En las *aps* uno no se encuentra con ningún jefe y hay tiempo disponible que en una empresa o trabajo tradicional no se encuentran” (Participante 1, repartidor). “Es que manejas tu propio tiempo, si quieres no salir a trabajar, pues no salís, si quieres salir a pasear con tu familia, salís sin problema” (Participante 23, conductor).

Una de las características del discurso del emprendimiento que es promovido por las empresas propietarias de las *aps* es que, cualquier sujeto con ciertas características en términos de habilidades y competencias como la creatividad, el sacrificio, la innovación, la motivación y la aversión al riesgo, podría llegar a convertirse en un emprendedor y, de este modo, crear una empresa con el fin de fomentar empleo, tanto para sí mismo como para otros y, así, generar riqueza y valor en beneficio de la sociedad.

No obstante, según los participantes, las competencias o atributos personales son relegados por la flexibilidad del ingreso para generar ingresos con las *aps*, que se reflejan en los requisitos de aceptación como lo son el documento de identidad (cédula de ciudadanía en el contexto colombiano) o pasaporte, licencia de moto o vehículos, pase de conducción y cuenta de ahorros. De acuerdo con lo anterior, los requisitos se relacionan más con los medios de producción que con los mismos atributos del sujeto.

Con relación a este repertorio de subjetivación, el empresario de sí mismo juega con algunas variables como la educación alcanzada. Algunos participantes no se sienten valorados o consideran que no tienen un trabajo digno para ellos porque estudiaron y no pueden ejercer su profesión. De acuerdo con lo anterior, para algunos participantes el valor de su fuerza de trabajo no corresponde con las actividades que se desarrollan, es decir, no se vende la fuerza de la mejor manera. En contraste, otros participantes destacan que, la flexibilidad que caracteriza este tipo de trabajos, se ajusta para quienes estudian, lo que hace que sea funcional para sus aspiraciones, por lo que, el valor de la fuerza de trabajo, sí es proporcional al trabajo y perfil del sujeto.

Las condiciones de trabajo: “trabajo precario, pero al final, trabajo”

Este segundo repertorio se recrea a partir de las condiciones de trabajo. Los participantes a partir de ciertas tensiones y ambigüedades que se derivan de la evaluación de la propia experiencia y la comparación con otras formas de trabajo, en especial, trabajos en la modalidad de empleo, destacan características positivas y negativas que son superpuestas, pero que, en definitiva, develan una aceptación/resignación al trabajo y la situación.

Como parte de este repertorio, los participantes develan condiciones de inseguridad y vulnerabilidad asociadas a sus trabajos: “Hacer servicios a barrios peligrosos, sometido a la inseguridad de robos y accidentes” (Participante 24, conductor), así como de complejidad y dificultad: “Estar todo el día en la calle gastando el dinero, el vehículo. Lidar con gente todo el día” (Participante 21, conductor), “estar en el tráfico de la ciudad es lo más complejo” (Participante 11, conductor). Sin embargo, los participantes consideran que, la condición precaria, se manifiesta más por la modalidad en su forma no empleo o trabajo desprotegido que por la naturaleza misma del trabajo, lo que se contrasta con los empleos formales:

Lo positivo de uno trabajar con una empresa es que tiene todo, su seguridad social, su pensión, sus vacaciones, sus riesgos profesionales, tengo seguridad, pero en el carro como independiente lo único que tengo es lo que me gane en el día y no tengo seguridad de nada, del Sisbén³. (Participante 10, conductor)

Lo anterior, refleja las condiciones estructurales del mercado laboral, donde la flexibilidad del trabajo y la informalidad están versadas tanto por la ausencia de leyes laborales como por la existencia de leyes que legalizan algunas de estas formas de trabajo. Para algunos participantes, la ausencia de estas leyes se traduce en desprotección o falta de garantías: “Muy pocos derechos laborales” (Participante 3, repartidor), “falta de prestaciones sociales” (Participante 6, repartidor), “al no ser empleados no se paga seguridad social” (Participante 18, repartidor).

En los discursos de los participantes, se presentan algunas tensiones y ambigüedades con relación a la seguridad donde el trabajo con *aps* es sobrepuesto según sus beneficios con los de los empleos formales:

Lo bueno de un trabajo de empresa es que uno puede estar cotizando tanto pensión como seguro y todo lo que es seguridad social, pero las plataformas lo bueno es que uno a veces puede salir sin un peso y en medio día ya tiene para la comida ... no es tampoco muy bajo porque de eso vivo, pero si le gustaría a uno estar mejor con lo de la seguridad social. (Participante 16, Conductor)

³ El Sisbén es el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales que permite clasificar a la población de acuerdo con sus condiciones de vida e ingresos. Esta clasificación se utiliza para focalizar la inversión social y garantizar que sea asignada a quienes más lo necesitan.

Los participantes no solo relatan su estado de precariedad en función de las condiciones de trabajo para designar la vulnerabilidad y exposición al peligro de sus cuerpos y la incertidumbre con la que viven, sino, también, el modo en el que aquel estado es compartido con otras personas, aunque con variaciones que permiten diferenciar o clasificar los grados de precariedad según ocupaciones o tareas del trabajo:

Uno arriesga más, arriesga más la vida ¿no?, porque uno no sabe a quién recoge, es más inseguro, pero pues, igual yo lo veo igual en el sentido de que si trabajara con una empresa, o trabajara independiente, también hay riesgos, pero uno de conductor tiene más riesgos. (Participante 20, Conductor)

Los grados de precariedad también son expuestos por los participantes de acuerdo con la composición del hogar. Para el caso de quienes están casados y tienen hijos, se posiciona el estado de precariedad como una condición de familia al ser dicha generación de ingresos el principal sustento de un grupo de personas y se compara la situación en referencia a sujetos que, sus ingresos, no constituyen el sustento de algún núcleo familiar, a lo que se le atribuye menores grados de precariedad.

Pese a las condiciones precarias que son señaladas por los participantes, se encuentra que, más de la mitad de ellos, tiene la intención de continuar en este tipo de modalidades de trabajo. Estos deseos son narrados, también, bajo el contraste con el trabajo en su modalidad empleo de las empresas: “Continuaría con el carro, como independiente, menos beneficios, pero o sea me mato menos” (Participante 14, conductor). Asimismo, estos deseos son planteados en términos de un plan carrera o una trayectoria proyectada a partir de las posibilidades que otorgan los trabajos con las *aps*, “por ahora estaría bien porque puedo mejorar mi estado de salud por medio de la bicicleta, pero espero, más adelante, adquirir una moto para realizar más domicilios y así tener más ingresos” (Participante 6, repartidor).

Aquel deseo de continuar con las *aps* constituye, además, una estrategia en la generación de ingresos que parte de una evaluación sobre las demandas del mercado: “Pues lo mejor es que realmente hay trabajo constante, la gente siempre tiene que transportarse y busca economía” (Participante 2, conductor). Finalmente, los participantes encuentran este tipo de trabajos como oportunidades estables, pese a situarlas como inseguras: “Sí me gustaría seguir trabajando, pero sí me gustaría poder tener seguridad social, que es lo que no tenemos los que trabajamos en esto” (Participante 14, conductor).

Las reglas del trabajo: “autonomía, libertad y flexibilidad”

En el tercer repertorio, se evidencia el modo en el que los participantes incorporan y aceptan las reglas de trabajo propias de las *aps*. En este ejercicio, es posible rastrear los discursos y posicionamientos con relación a la autonomía y libertad, que se enmarcan en tensiones y ambigüedades, al señalarse una intensificación del trabajo, más cargas, a veces, también, más endeudamiento, más tiempo de trabajo y menos descanso. Se utiliza el trabajo en su modalidad de empleo como marco de referencia para plantear los contrastes.

En los discursos de los participantes, se presentan tensiones asociadas a las jornadas de trabajo: “No cuenta uno con un sueldo fijo porque se puede generar un poco más que una empresa, pero más tiempo de dedicación” (Participante 9, repartidor). El promedio de tiempo dedicado al trabajo circula entre once horas por día, lo que representa más de tres horas si se compara con una jornada laboral en la modalidad de empleo en Colombia. En promedio, se realizan siete días a la semana. Lo anterior, da cuenta de que, al ser el cuerpo el principal instrumento de trabajo, sobre este se encarnan condiciones precarias (Lorey, 2016), como lo es el desgaste que produce el tiempo dedicado al trabajo.

La explotación del trabajo es movilizadora de una explotación del jefe o de “otro sujeto” a una “autoexplotación” al intensificarse el tiempo dedicado al trabajo: “El trabajo es beneficioso debido a que cada quien decide el tiempo que trabaja y no lo explotan debido a su desarrollo laboral” (Participante 4, repartidor). “Me gusta tener libertad de tiempo, pero toca exponerse mucho tiempo para el desarrollo de las actividades” (Participante 3, repartidor). Asimismo, la explotación del trabajo es señalada como un agenciamiento de la misma *ap*, la cual encarna el avatar de un jefe: “Abuso de las aplicaciones para los domiciliarios” (Participante 15, repartidor), que controla y disciplina: “Muchas sanciones sin justificación de las plataformas” (Participante 18, repartidor).

Los participantes también señalan otros factores que inciden en el desarrollo de sus trabajos, lo que coacciona su libertad y autonomía, como es el caso de los usuarios: “Los clientes que son groseros y piensan que pueden ser jefes de los domiciliarios, ya que le da toda la autoridad al cliente (nombre de la *ap*)” (Participante 7, repartidor). “Los restaurantes son lo más difícil porque tratan como basura y nos hacen a un lado, ya que hay que esperar el producto por fuera de los restaurantes” (Participante 9, repartidor).

Los discursos de los participantes resaltan la dinámica de asimetrías de poder entre los usuarios y los trabajadores de las plataformas. Los clientes que adoptan actitudes abusivas o autoritarias ejercen un control sobre estos, desafiando su autonomía y tratándolos como subordinados. De acuerdo con lo anterior, pese a que los participantes incorporan los discursos de libertad y autonomía, implican experiencias de control por parte de otros sujetos y de la misma *ap*.

Sin embargo, es finalmente bajo sus algoritmos que se genera un control del cuerpo (tiempos, movimientos y ubicación), tanto para la asignación y cumplimiento de las tareas como para la evaluación (retroalimentación) por parte de los usuarios, lo que, a su vez, configura un ejercicio de disciplina, que es sentido por parte de los participantes como injusto, pues, a partir de dicha retroalimentación, se pueden perder beneficios (ingreso) y no asignarse más tareas (menores ingresos; castigos).

Las plataformas digitales imponen un control sistemático sobre los trabajadores a través de algoritmos y tecnologías de seguimiento que determinan la asignación de tareas, controlan los tiempos de trabajo y vigilan la ubicación de los trabajadores en todo momento. Desde la perspectiva de la gubernamentalidad, este control algorítmico puede entenderse como un mecanismo de disciplina laboral que regula y normaliza el comportamiento de los trabajadores, para garantizar la eficiencia y la productividad en beneficio de la plataforma y sus usuarios.

Así, la autonomía y libertad que promueven las *aps* ocultan una relación de control (Abílio, 2020; Filgueiras & Antunes, 2020) en la que, aunque los trabajadores puedan decidir sobre su horario y el número de horas dedicadas a ello, las instrucciones y algoritmos configuran mecanismos de control que los someten y permiten que las empresas dispongan de sujetos para completar tareas en un mercado que demanda de ciertos servicios específicos (Abílio, 2020; Ravenelle, 2019).

Aunque las plataformas promueven la idea de autonomía y libertad para los trabajadores, en realidad, estos se encuentran sujetos a un conjunto de reglas y procedimientos diseñados por las propias empresas (Cockayne, 2016; Cornelissen & Cholakova, 2019; Gandini, 2019; Roberts & Zietsma, 2018). Los algoritmos operan como dispositivos de poder encubiertos que condicionan las acciones y decisiones de los trabajadores, hasta limitar su capacidad para actuar de manera independiente. Este ejercicio de control se oculta tras la retórica de la flexibilidad y la autonomía, lo que refleja la sutileza y la sofisticación de las estrategias de gobierno en el contexto de las plataformas digitales.

Conclusiones

El objetivo del presente estudio fue analizar los repertorios del proceso de subjetivación de trabajadores que generan ingresos a través de *aps* de servicios domicilios y de transporte en la ciudad de Santiago de Cali (Colombia). De acuerdo con los hallazgos, se encontraron posicionamientos a partir de la vulnerabilidad, inseguridad, riesgos y peligros a los que se exponen los trabajadores

de *aps* por el tipo de tareas que desarrollan en el contexto de la ciudad, en particular, en las calles. Sin embargo, el centro de este posicionamiento es la ausencia de protección o seguridad social que, para los participantes, se adquiere por medio del trabajo en su modalidad de empleo formal.

Los participantes, que se ocupan en este tipo de trabajos uberizados, no cuentan con una relación laboral en la medida que, su labor no constituye la forma empleo, por tanto, se ven obligados a autogestionar sus propios medios de trabajo y sus propios riesgos. Por ello, este tipo de trabajadores se ven obligados/empujados a convertirse, cada uno, en un empresario de sí; es decir, en su propio capital, su propio productor y la fuente de sus ingresos, sujeto responsable de gestionar sus propios riesgos, lograr autoasegurarse, autoregularse y buscar su autorealización. Así, la figura del empresario de sí es una forma de subjetivación promovida por la gubernamentalidad neoliberal que, en el marco de la uberización del trabajo, se configura debido a la mediación tecnológica.

El repertorio del “empresario de sí mismo” revela cómo los trabajadores se autogobiernan, mediante la venta de su fuerza de trabajo, en un mercado laboral caracterizado por las aplicaciones de trabajo bajo demanda. Este proceso refleja la configuración de un sujeto emprendedor que busca generar ingresos a través de diversas aplicaciones. A pesar de que estas actividades se promocionan como una fuente de ingresos extra, cada vez más están convirtiéndose en la fuente principal de ingresos, especialmente, en el caso de América Latina.

La flexibilidad del tiempo y la posibilidad de ingresos rápidos son factores seductores para los participantes, que se identifican como trabajadores independientes, aunque, de acuerdo con los parámetros legales actuales, no cumplan con las características de un trabajador por cuenta propia, pues se está sujeto a las empresas dueñas de las *aps* y al algoritmo que vigila y controla. De igual manera, esta modalidad de trabajo implica una falta de acceso a los esquemas de seguridad social.

Se evidenció un proceso de subordinación directa —sin mediación del trabajo en su forma empleo— de los trabajadores a las más variadas formas de capital. En este contexto neoliberal y de uberización del trabajo, las empresas se valen de discursos que apelan a la autonomía y libertad del sujeto para promover formas de trabajo flexible/uberizado que logran un borramiento legal ficticio de la relación real de subordinación del trabajo al capital que se presenta como igualdad entre capitalistas, pero en el que uno de ellos es el verdadero “dueño” de su propia fuerza de trabajo. Desde la perspectiva de la gubernamentalidad, se pueden interpretar estos discursos como estrategias de gobierno que buscan fomentar ciertos comportamientos y mentalidades emprendedoras entre los trabajadores.

El segundo repertorio se centró en las condiciones de trabajo, en él los participantes revelaron la inseguridad y vulnerabilidad asociadas a sus trabajos en las aplicaciones. A pesar de las condiciones precarias, la mayoría de los participantes tiene la intención de continuar trabajando bajo

estas modalidades, lo que sugiere una resignación frente a las condiciones laborales existentes. La comparación con los trabajos en la modalidad empleo revela una aceptación/resignación hacia las condiciones de trabajo en las aplicaciones. Aunque los participantes reconocen la falta de seguridad social y los riesgos asociados, ven en estas modalidades de trabajo una oportunidad “estable” para generar ingresos constantes.

Con respecto al tercer repertorio, se involucra el discurso neoliberal de la libertad y la autonomía, en el que la narración se distorsiona por las experiencias de control que se derivan de los trabajos. En este contexto, la *ap* pasa a convertirse en un jefe que controla, vigila, disciplina y explota (más tiempo dedicado a generar ingresos). Estas tecnologías ejercen un poder disciplinario sobre los trabajadores al promover ciertos comportamientos emprendedores y desalentar otros. Es importante reconocer que, el control ejercido por las plataformas, no es unidireccional, sino que interactúa con otras formas de poder y control presentes en la sociedad.

Este es el caso de la retroalimentación de los usuarios, que no solo afecta la reputación y los ingresos de los trabajadores, sino que, también, influye en la propia percepción de sí mismo y en su posición dentro de la jerarquía social. Esta intersección revela la complejidad de las relaciones de poder, en el contexto de las plataformas de trabajo bajo demanda, y destaca la necesidad de un análisis crítico, desde la perspectiva de la gubernamentalidad.

Finalmente, el estudio evidencia que los trabajadores de plataformas bajo demanda se encuentran en una encrucijada entre la búsqueda de autonomía y la aceptación de condiciones precarias, una tensión entre la libertad y las nuevas formas de vigilancia y control mediante los algoritmos. La retórica del emprendimiento y la flexibilidad del trabajo en las aplicaciones oculta las realidades de inseguridad y falta de protección laboral, lo que lleva a los trabajadores a adaptarse a estas condiciones como una realidad inevitable en el mercado de trabajo contemporáneo.

Para futuras líneas de investigación, se sugiere incorporar un análisis sobre los repertorios en los que se sitúa el proceso de subjetivación para el caso de las empresas dueñas de las *aps* y su relación con los gobiernos nacionales. Esto, permitiría ampliar el análisis propuesto en el presente estudio. También, se considera importante tener en cuenta los aportes de los Estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad (STS) sobre los ensamblajes y materialidades, para explorar la precariedad como un despliegue de los trabajos con *aps* que se encuentran mediados por una red socio-material, en la que coexiste una mentalidad de gobierno neoliberal, nuevos modelos de negocios, algoritmos de *aps*, mercados de trabajo, sectores productivos, entre otros actores. Finalmente, se sugiere utilizar estrategias metodológicas de corte narrativo para ahondar desde la noción de trayectorias laborales, de modo que se puedan identificar los recorridos históricos laborales que han tenido los sujetos que ingresan a este tipo de actividades económicas por medio de las *aps*.

Financiamiento

El proyecto de investigación “‘Mi jefe es una *ap* y me explota’: subjetividades de precariedad en trabajos de plataformas de domicilios y transporte en Cali”, que dio origen al presente estudio, fue financiado por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, PI-CE202101.

Nota de autoría

Cristian Bedoya Dorado, investigador principal, participó en la recolección y análisis de datos, trabajo de campo, marco teórico, redacción y revisión de la versión final del manuscrito. Deidi Y. Maca Urbano, coinvestigadora, participó en el análisis de datos marco teórico, redacción y revisión de la versión final del manuscrito.

Conflicto de intereses

Los autores declaran la inexistencia de conflicto de interés con alguna institución o asociación comercial de cualquier índole.

Agradecimientos

Los autores expresan su agradecimiento a Víctor Manuel Rodríguez Vallecilla, quien estuvo vinculado como asistente de investigación en el proyecto que dio origen al presente manuscrito.

Referencias

- Abílio, L. C. (2020). Digital platforms and uberization: Towards the globalization of an administered South? [Plataformas digitales y urbanización: ¿Hacia la globalización de un Sur administrado?]. *Contracampo*, 39(2), 1-15.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2003). *Studying Management Critically* [Estudiando la administración de manera crítica]. Sage Publications.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 25, 83-96.
- Areosa, J. (2021). O meu chefe é um algoritmo: reflexões preliminares sobre a uberização do trabalho [Mi jefe es un algoritmo: reflexiones preliminares sobre la uberización del trabajo]. *Segurança Comportamental*, 51(14), 51-56.
- Azuara, O., González, S., & Keller, L. (2019). ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? *Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México*.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Editorial Akal.
- Castro-Gómez, S. (2015). *Historia de la gubernamentalidad I. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Siglo del Hombre Editores.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (Informe No. 24). CEPAL & OIT. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c11b80df-b41c-41d0-877e-a9021eb71e66/content>
- Chen, J. Y., & Sun, P. (2020). Temporal arbitrage, fragmented rush, and opportunistic behaviors: The labor politics of time in the platform economy [Arbitraje temporal, prisa fragmentada y comportamientos oportunistas: la política laboral del tiempo en la economía de plataformas]. *New Media & Society*, 22(9), 1561-1579. <https://doi.org/10.1177/1461444820913567>
- Cockayne, D. G. (2016). Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy [Compartir y discurso neoliberal: la función económica de compartir en la economía digital bajo demanda]. *Geoforum*, 77, 73-82. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.10.005>

- Cornelissen, J., & Cholakova, M. (2019). Profits Uber everything? The gig economy and the morality of category work. *Strategic Organization*, 1–10. <https://doi.org/10.1177/1476127019894506>
- Davis, G. F., & Sinha, A. (2021). Varieties of Uberization: How technology and institutions change the organization(s) of late capitalism [Variedades de uberización: cómo la tecnología y las instituciones cambian las organizaciones del capitalismo tardío]. *Organization Theory*, 2(1), 263178772199519. <https://doi.org/10.1177/2631787721995198>
- 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.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “Just-in-Time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “Gig-Economy” [El auge de la “fuerza laboral justo a tiempo”: trabajo bajo demanda, trabajo colaborativo y protección laboral en la “economía gig”]. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 461–471.
- Digital Future Society. (2019). *The future of work in the digital era: The rise of labour platforms About Digital Future Society* [El futuro del trabajo en la era digital: El auge de las plataformas laborales Acerca de Digital Future Society]. <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-futuro-del-trabajo-en-la-era-digital-el-auge-de-las-plataformas-laborales/>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM [Gestión algorítmica y trabajo con aplicaciones en la economía colaborativa: una agenda de investigación para las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos]. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114-132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Fairclough, N., & Wodak, R. (2000). Análisis crítico del discurso. En T. A. van Dijk (Ed.), *El discurso como interacción social. Estudios el discurso II. Una introducción multidisciplinaria* (pp. 367-404). Gedisa Editorial.
- Faraj, S., & Pachidi, S. (2021). Beyond Uberization: The co-constitution of technology and organizing [Más allá de la uberización: la co-constitución de la tecnología y la organización]. *Organization Theory*, 2(1), 263178772199520. <https://doi.org/10.1177/2631787721995205>

- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Digital platforms, uberization of work and regulation on current capitalism [Plataformas digitales, uberización del trabajo y regulación del capitalismo actual]. *Contracampo*, 39(1), 1-16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i2.38901>
- Fleming, P. (2014). Review Article: When “life itself” goes to work: Reviewing shifts in organizational life through the lens of biopower [Artículo de revisión: Cuando “la vida misma” se pone a trabajar: revisando los cambios en la vida organizacional a través de la lente del biopoder]. *Human Relations*, 67(7), 875-901. <https://doi.org/10.1177/0018726713508142>
- Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la biopolítica* (Trad., H. Pons). Fondo de Cultura Económica. Obra original publicada en 2004.
- Franco, D., & Ferraz, D. (2019). Uberization of labor and capitalist accumulation [Uberización del trabajo y acumulación capitalista]. *Cadernos EBAPE.BR*, 17, 844-856. <https://doi.org/10.1590/1679-395176936x>
- Fudge, J. (2017). The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory [El futuro de la relación laboral estándar: derecho laboral, nueva economía institucional y vieja teoría de los recursos de poder]. *Journal of Industrial Relations*, 59(3), 374-392.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods [Trabajo digital y desarrollo: impactos de las plataformas laborales digitales globales y la economía colaborativa en los medios de vida de los trabajadores]. *Transfer*, 23(2), 135-162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gregory, K., & Paredes, M. (2020). Delivering Edinburgh: uncovering the digital geography of platform labour in the city [Delivering Edinburgh: descubriendo la geografía digital del trabajo de plataformas en la ciudad]. *Information, Communication & Society*, 23(8), 1187-1202. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2020.1748087>
- Hanlon, G. (2016). *The dark side of management: A secret history of management theory* [El lado oscuro de la gestión: una historia secreta de la teoría de la gestión]. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315754581>
- Huws, U. (2014). *Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age* [El trabajo en la economía digital global: el cibertariado alcanza la mayoría de edad]. Monthly Review Press.

- Ibarra-Colado, E. (2001). Foucault, gubernamentalidad y organización: una lectura de la triple problematización del sujeto. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 50, 321-358.
- Jabagi, N., Croteau, A. M., Audebrand, L. K., & Marsan, J. (2019). Gig-workers' motivation: thinking beyond carrots and sticks [La motivación de los trabajadores por cuenta ajena: pensar más allá del palo y la zanahoria]. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192–213. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0255>
- Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones para un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition [Trabajo precario, trabajadores inseguros: relaciones laborales en transición]. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy [Buenos empleos, malos empleos en la economía informal]. *Perspectives on Work*, 10-74.
- Kaye-Essien, C. W. (2020). 'Uberization' as Neoliberal Governmentality: A Global South Perspective [La "uberización" como gubernamentalidad neoliberal: una perspectiva del Sur Global]. *Journal of Asian and African Studies*, 55(5), 716-732. <https://doi.org/10.1177/0021909619894616>
- Kirven, A. (2018). Whose Gig Is It Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy [¿De quién es el concierto? Cambio tecnológico, control y supervisión del lugar de trabajo y derechos de los trabajadores en la economía colaborativa]. *University of Colorado Law Review*, 89(1), 249-292.
- Lehdonvirta, V., & Ernkvist, M. (2011). Knowledge map of the virtual economy [Mapa de conocimiento de la economía virtual]. En E. Felin, G. Henttonen & S. Uotila (Eds.), *Proceedings of the 2nd International Workshop on Software-intensive Business: Start-ups, Platforms, and Ecosystems* (pp. 1-12). Academic Conferences Limited.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Traficantes de Sueños.
- McKinlay, A., Carter, C., & Pezet, E. (2012). Governmentality, power and organization. *Management and Organizational History*, 7(1), 3-15. <https://doi.org/10.1177/1744935911429414>

- Méda, D. (2019). Tres escenarios para el futuro del trabajo. *Revista Internacional Del Trabajo*, 138(4), 675-702. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12139>
- Meijerink, J., & Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective [Conceptualizando la gestión de recursos humanos en la economía colaborativa: hacia una perspectiva de ecosistema de plataforma]. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 214-232. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0277>
- Moisander, J., Groß, C., & Eräranta, K. (2018). Mechanisms of biopower and neoliberal governmentality in precarious work: Mobilizing the dependent self-employed as independent business owners [Mecanismos de biopoder y gubernamentalidad neoliberal en el trabajo precario: movilizand a los cuentapropistas dependientes como empresarios independientes]. *Human Relations*, 71(3), 375-398. <https://doi.org/10.1177/0018726717718918>
- Mumby, D. K. (2019). Work: What is it good for? Absolutely nothing-A critical theorist's perspective [Trabajo: ¿Para qué sirve? Absolutamente nada: la perspectiva de un teórico crítico]. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(4), 429-443. <https://doi.org/10.1017/iop.2019.69>
- Neffa, J. (2008). Empleo informal, trabajo no registrado y trabajo precario. Dimensiones teóricas y conceptuales. In J. Neffa (Ed.), *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*, 6(11), 951-952. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama Laboral 2016. América Latina y el Caribe*.
- Ravenelle, A. J. (2019). "We're not uber:" control, autonomy, and entrepreneurship in the gig economy ["No somos uber:" control, autonomía y emprendimiento en la economía colaborativa]. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 269-285. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0256>
- Read, J. (2009). A Genealogy of Homo-Economicus: Neoliberalism and the Production of Subjectivity [Una genealogía del Homo-Economicus: el neoliberalismo y la producción de subjetividad]. *Foucault Studies*, 6, 25-36.

- Roberts, A., & Zietsma, C. (2018). Working for an app: Organizational boundaries, roles, and meaning of work in the “on-demand” economy [Trabajar para una aplicación: límites organizacionales, roles y significado del trabajo en la economía “bajo demanda”]. *Research in the Sociology of Organizations*, 57, 195-225. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20180000057008>
- Rose, N. (1996). Governing “advanced” liberal democracies [Gobernar las democracias liberales “avanzadas”]. En A. Barry, T. Osborne, & N. Rose (Eds.), *Foucault and political reason. Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*. University College London (UCL) Press.
- Rose, N., O’Malley, P., & Valverde, M. (2006). Governmentality [Gubernamentalidad]. *Annual Review of Law and Social Science*, 2, 83-104. <https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.2.081805.105900>
- Roy, G., & Shrivastava, A. K. (2020). Future of Gig Economy: Opportunities and Challenges [El futuro de la economía colaborativa: oportunidades y desafíos]. *IMI Konnect*, 9(March), 1.
- Ruckenstein, M., & Schüll, N. D. (2017). The datafication of health [La datificación de la salud]. *Annual Review of Anthropology*, 46, 261-278. <https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-102116-041804>
- Schmidt, F. A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy* [Mercados laborales digitales en la economía de plataformas].
- Siegmann, K. A., & Schiphorst, F. (2016). Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work [Comprender el precariado globalizador: del sector informal al trabajo precario]. *Progress in Development Studies*, 16(2), 111-123. <https://doi.org/10.1177/1464993415623118>
- Spink, P. (2011). ¿Qué pasó con el trabajo?: De la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. *Athenea Digital*, 11(3), 3-23.
- Srnicek, N. (2017). The challenges of platform capitalism: Understanding the logic of a new business model [Los desafíos del capitalismo de plataformas: comprender la lógica de un nuevo modelo de negocio]. *Juncture*. <https://doi.org/10.1111/newe.12023>
- Stecher, A. (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1311-1324. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mcie>

- Stecher, A. (2014). El campo de la investigación sobre transformaciones del trabajo, identidades y subjetividad en la modernidad contemporánea. Apuntes desde Chile y América Latina. En A. Stecher, & L. Godoy (Eds.) *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidad. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina* (pp. 19-76). RIL ediciones.
- 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. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.efdg>
- Todolí-Signes, A. (2017). The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? [La ‘gig economy’: ¿asalariados, autónomos o necesidad de una regulación laboral especial?]. *Transfer*, 23(2), 193-205. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- Vecchio, G., Tiznado-Aitken, I., Albornoz, C., & Tironi, M. (2022). Delivery workers and the interplay of digital and mobility (in)justice [Los repartidores y la interacción entre la (in) justicia digital y la movilidad]. *Digital Geography and Society*, 3(May 2021), 100036. <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2022.100036>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy [Buen trabajo, mal trabajo: autonomía y control algorítmico en la economía global del trabajo por encargo]. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Woodcock, J. (2020). The Algorithmic Panopticon at Deliveroo: measurement, precarity, and the illusion of control [El panóptico algorítmico en Deliveroo: medición, precariedad y la ilusión de control]. *Ephemera: Theory & Poiltics in Organizations*, 20(3), 67-95.
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The Gig Economy. A critical Introduction* [La economía de los conciertos. Una introducción crítica]. Polity Press.
- World Economic Forum. (2020). *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem* [La promesa del trabajo en plataformas: comprender el ecosistema]. https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Promise_of_Platform_Work.pdf