

# La influencia de los softwares y bases de datos laborales: Entre el control y el castigo en la sociedad actual

## The Influence of Labor Software and Databases: Between Control and Punishment in Today's Society

Fecha de recepción: 30 de septiembre de 2025 - Fecha de aprobación: 4 de agosto de 2026

Daniela Ledezma Alonzo<sup>1</sup>

### Resumen

El ámbito laboral ha cambiado a lo largo de las décadas, perdiendo elementos como la seguridad, protección y estabilidad. Estas pérdidas se han adaptado a los ideales capitalistas contemporáneos de flexibilidad, individualismo y libre elección. El objetivo de este escrito es analizar cómo dentro de estos cambios se han introducido elementos no humanos, siguiendo la teoría del actor-red de Bruno Latour, pero con capacidad de agencia como lo son las bases de datos laborales y los sistemas de gestión empresarial que están cargadas de valores y desigualdades estructurales, dando como resultado un estado continuo de desprotección y precariedad para los trabajadores y una limitada capacidad de acción en pro de justicia y defensa de los derechos laborales, debido a la implementación de listas negras que ejercen un rol de vigilancia, castigo y coerción, pues se busca el mantenimiento de la subordinación de la clase trabajadora. De este modo, el empleo se convierte en objeto de control digital y vigilancia panóptica.

### Palabras clave:

Trabajo, software laboral, agentes no humanos, vigilancia, castigo, sociedad contemporánea

<sup>1</sup> Licenciada en Psicología Social. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.  
Correo electrónico: daniela.ledezma.alonzo@gmail.com

## Abstract

The workplace has changed over the decades, losing elements such as security, protection, and stability. These losses have aligned with contemporary capitalist ideals of flexibility, individualism, and free choice. This paper analyzes how non-human elements—specifically labor databases and business management systems—have been introduced into this changing landscape. Drawing on Bruno Latour's Actor-Network Theory, the study examines these elements as possessing agency; they are imbued with values and structural inequalities that result in a persistent state of vulnerability and precariousness for workers. Furthermore, they limit the capacity for collective action aimed at justice and the defense of labor rights, as the implementation of blacklists serves functions of surveillance, punishment, and coercion designed to maintain the subordination of the working class. Thus, employment becomes a subject of digital control and panoptic surveillance.

## Keywords:

Work, labor software, non-human agents, surveillance, punishment, contemporary society

## Introducción

El cambio social se ha vivido de manera rápida y agresiva en los últimos años; en menos de una década las actividades sociales, de interacción, laborales y de ocio se han movido de manera alarmante al ámbito digital/virtual. Teniendo esto en cuenta, el objetivo de este artículo es analizar el impacto que han tenido el uso de diferentes desarrollos digitales en el ámbito laboral. La premisa descansa en que estas herramientas, más que resultar beneficiosas para los trabajadores, se vuelven mecanismos coercitivos que generan control, quietismo e inseguridad.

El primer apartado es un breve bosquejo histórico social, en el que se da cuenta de los cambios ocurridos a nivel Estado nación que forjaron una nueva perspectiva sobre el trabajador, desde la pérdida de la estabilidad y seguridad hasta la justificación posmoderna de esa misma pérdida, resignificándose como flexibilidad, libertad e individualidad, en la cual todos tienen la opción de ejercer la toma de decisiones sin lastres o empleos rutinarios que encapsulan con la generación de antigüedad y redes de seguridad que pueden limitar la libre elección del sujeto.

El apartado dos corresponde a la justificación teórica. Las bases de datos y softwares, como el buró laboral o los sistemas de gestión empresarial, serán

entendidas como agentes sociales y no solo como herramientas de uso neutral. Este concepto de agentes no humanos es retomado de lo expuesto por Bruno Latour en la teoría del actor-red; de forma específica, en la tercera fuente de incertidumbre “la naturaleza de los objetos: parece no haber límite a la variedad de tipos de agencias que participan en la interacción” (Latour, 2008, p. 57. Las tecnologías no son imparciales, por el contrario, son coconstitutivas de los entornos y procesos en los que se desarrollan, ya que estas materializan valores, creencias y percepciones de sus diseñadores y de los grupos que harán uso de las mismas. Entonces, sin importar que sean entidades meramente digitales, repercutirán de manera real en personas y grupos, ya sea legitimando y repitiendo la estructura social dominante o logrando generar un cambio.

En el tercer apartado hablaremos sobre las consecuencias más evidentes del uso de las tecnologías digitales en el ámbito laboral, la vigilancia y el castigo. Para este análisis el fenómeno central será el buró laboral mexicano, que es una base de datos en la que los contratadores pueden explorar (sin una autorización del trabajador) datos personales como demandas, causas de despido y opiniones de jefes anteriores durante el proceso de reclutamiento, y con base a esa información denegar la contratación.

La sección final corresponde a las conclusiones. En este espacio se busca abrir el diálogo a la reflexión sobre el uso indiscriminado de las bases de datos y softwares laborales y las consecuencias que traen consigo. Se cierra con preguntas, más que afirmaciones, sobre la necesidad de implementar estos mecanismos, en las que estaría el centro de la problemática y qué tan pertinente y responsable ha sido el uso de estas tecnologías.

## 1. El trabajo y el individuo

Formar parte de la fuerza laboral, ya sea formal, informal o en la categoría de autoempleo, resulta un elemento trascendente en la vida de las personas, ya que no solo se limita al acceso de ingresos, también influye en la formación de identidad, pertenencia a grupos sociales y durante la vida adulta se vuelve el espacio de interacción predominante, considerando el tiempo que se le dedica. Claro ejemplo es el caso mexicano, en el que las actividades

laborales son a las que más se les invierten horas productivas, 48 horas semanales, con jornadas de ocho horas y por cada seis días de trabajo uno de descanso (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Reforma de 1917) lo que coloca al país dentro de los primeros lugares de jornadas más largas del mundo, junto a Colombia y Estados Unidos, según datos de la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2025).

Siguiendo a Bauman (2000), "El trabajo es el estado normal de los seres humanos; no trabajar es anormal" (p. 18). Es decir, el estar empleado te vuelve un miembro funcional de la sociedad moderna, en la cual la inactividad se ve como un indicador de mediocridad y desinterés en la vida misma; el no estar laborando no solo se vuelve una limitante económica, es una limitante social que puede verse traducida en el ostracismo, aislamiento e incluso estigma. Trabajar adquiere un valor en sí mismo, ya no reducido al salario, es una actividad jerarquizadora y con una carga moral innegable que tiene coherencia con el discurso meritocrático contemporáneo e inclinado a la individualización. "La mayor parte de la gente cumple con sus obligaciones y sería injusto pedirle que compartiera sus beneficios o ganancias con los demás, que también pueden hacerlo pero, por alguna razón, no lo hacen" (Bauman, 2000, p. 18). Este razonamiento está basado en una concepción individualista de las formas laborales y la supervivencia en sí.

La percepción psicosocial del trabajo se ha modificado con el paso del tiempo. La formación académica o el aprendizaje de un oficio determinado se realizaba a consideración de ejercerse de manera indefinida o a lo largo de toda la vida útil, esto durante el Estado de bienestar de principios del siglo XX, en el cual las instituciones gubernamentales funcionaban como pilares estabilizadores que buscaban garantizar seguridad en el ejercicio del trabajo digno, estable, con regulación de servicios de salud y educación, programas de pensiones y la colectividad por medio del sindicalismo.

Hacia finales del siglo XX e inicios del siglo XXI el Estado neoliberal se impone, fracturando las bases de la estabilidad laboral gracias a la flexibilización estructural, entendiéndose como "la facilidad de poder contratar y despedir gente con menos rigidez, además de poder despedir a los trabajadores sin

tener implicaciones económicas" (Padilla, 2025, p. 36). Añez (2009) agrega otra definición:

el desmantelamiento de la legislación social, la desregulación de los mercados de trabajos, la redefinición de los actores sociales que interactúan en la negociación capital- trabajo, imponiendo modalidades de contratación laboral que debilitan al trabajador como clase social y a las organizaciones sindicales. (p. 38XX)

Es decir, los principios laborales formales que comprenden la suficiencia salarial y la permanencia laboral se trastocan, dando como resultado un clima de inseguridad, precarización y una desigualdad social aún más marcada.

La flexibilidad en el trabajo ha sido positiva nuevamente para una minoría; para la mayoría se ha traducido en pérdida de seguridades, en incertidumbre y reducción de salarios y prestaciones. Los sindicatos han perdido fuerza como resultado de la transformación del Estado y la economía, pero esto ha sido diferencial según el país. (De la Garza, 2000, p. 123XX)

Estas innovaciones en los sectores laborales se desarrollaron en coordinación con el discurso de la sociedad de consumo (Bauman, 2007) o la sociedad posmoderna (Lipovetsky, 1986), en la que la importancia de la libertad del sujeto y su toma personal de decisiones adquiere mayor relevancia que el bien colectivo.

El ideal moderno de subordinación de lo individual a las reglas racionales colectivas ha sido pulverizado, el proceso de personalización ha promovido y encarnado masivamente un valor fundamental, el de la realización personal, el respeto a la singularidad subjetiva, a la personalidad incomparable sean cuales sean por lo demás las nuevas formas de control y de homogeneización que se realizan simultáneamente. (Lipovetsky, 1986, p. 7)

Instituciones como el Estado benefactor limitaban las posibilidades de elegir que puede tomar el trabajador, pues si bien garantizaban un trabajo de forma permanente, este se iba a regir con características ya establecidas que no eran personalizadas ni cambiables.

Aunque los servicios ofrecidos por el Estado fueran de calidad muy superior, cargaban siempre con una falla fundamental: les falta la supuestamente libre elección del consumidor. Y este efecto los descalifica, a los ojos de los consumidores fieles, creyentes y devotos, más allá de toda redención. (Bauman, 2000, p. 92)

Con la creciente flexibilidad, abandonar o ser despedido de un trabajo y reincorporarse en algún otro espacio de contratación rápida, informal y sin seguridad social (*call centers*, servicios de entrega o transporte de aplicación, trabajo por honorarios, etcétera) se ha vuelto más sencillo; ya no es el trabajo una de las principales bases identitarias, es el consumo o lo que haces contigo mismo lo que será de importancia en la narrativa personal.

Frente a esta perspectiva, el nuevo institucionalismo (que presenta algunas semejanzas con las nuevas doctrinas gerenciales acerca del toyotismo) plantea la necesidad de una nueva ética del trabajo; se exalta al trabajo para hacerlo más funcional con el mercado, tratando de cubrir las unilateralidades neoliberales. Por otro lado continúa la posmodernidad, con su desprecio por el trabajo, como en la sociedad antigua, buscando la sociedad del máximo gozo (el trabajo es principio de realidad), vivir en el presente (el trabajo, como decía Marx, implica proyección al futuro) y el paso del productor al consumidor. (De la Garza, 2000, p. 27)

Es la premisa de un sujeto libre que puede modificar su empleo, residencia y tiempos a consideración del criterio propio. Es responsabilidad total del individuo construir su propia trayectoria, lo que implica mayor autonomía en la elección, pero también mayor incertidumbre:

La autocontención y la autosuficiencia del individuo pueden ser también otra ilusión: que los hombres y mujeres no tengan a quien culpar de sus frustraciones y preocupaciones no implica, hoy más que ayer, que puedan defenderse de sus frustraciones utilizando sus electrodomésticos o que puedan escapar de sus problemas [...] Y además, si se enferman, se presupone que es porque no han sido lo suficientemente constantes y voluntariosos en su programa de salud; si no consiguen trabajo, es porque no han sabido aprender las técnicas para pasar las entrevistas con éxito, o porque les ha faltado resolución o porque son, lisa y llanamente, vagos; si se sienten inseguros respecto del

horizonte de sus carreras y los atormenta su futuro, es porque no saben ganarse amigos e influencias y han fracasado en el arte de seducir e impresionar a los otros. (Bauman, 2002, p. 39)

Las posibles redes de resguardo social o institucional han perdido autoridad y capacidad de contención, lo que sucede con la vida laboral de cada persona es totalmente su responsabilidad sin considerar los innegables problemas económicos, sistémicos o sociales que se presenten. “Los riesgos y las contradicciones siguen siendo producidos socialmente; sólo se está cargando al individuo con la responsabilidad y la necesidad de enfrentarlos” (Bauman, 2002, p. 40). Cabe preguntarse, ¿es verdaderamente un Estado de libertad individual el que impera o es en esencia precariedad y desprotección colectiva?

## 2. Los sistemas informáticos como agentes sociales

El avance en las tecnologías de información ha traspasado el nicho de la innovación científica, influyendo en diversos ámbitos que bien podrían considerarse exclusivamente sociales como las relaciones sexoafectivas, la interacción, el espacio educativo y las formas de aprendizaje, y de manera más sutil en el ámbito laboral.

Muchos analistas consideran que las tecnologías de la información (TI) son la columna vertebral del desarrollo económico y social futuro: se consideran un eje central en la transición de la manufactura tradicional y las industrias pesadas hacia nuevas economías futuras basadas en los servicios y la información. Sin embargo, aunque la validez de estas afirmaciones es discutible, no cabe duda de que las TI se utilizan actualmente para facilitar una mayor comunicación, planificación y control, e incluso para impulsar cambios en las culturas organizacionales; se consideran una tecnología que influye directamente en la vida de todos. (Bloomfield, 1991, p. 701)

Sería restrictivo minimizar la importancia y los roles de bases de datos o sistemas laborales como simples herramientas neutrales que no forman parte de la vida colectiva y social, tratándolas como objetos sofisticados que están ahí para un uso particular y definido. Ignorando su capacidad de agencia, “tenemos a limitar lo social a los humanos y las sociedades modernas, olvidando

que el dominio de lo social es mucho más extenso que eso" (Latour, 2008, p. 20). La influencia de estos en la toma de decisiones, orden de jerarquías, contrataciones y despidos puede afectar el rumbo de individuos y grupos poblacionales, por ende son objetos sociales que deben ser analizados desde esa óptica.

En este artículo se considerarán a las bases de datos como el buró laboral y a los sistemas estadísticos de control empresarial como actores sociales; siguiendo la tercera fuente de incertidumbre expuesta por Bruno Latour en la teoría del actor-red, los objetos tienen capacidad de agencia.

Si nos mantenemos en nuestra decisión de partir de nuestras controversias sobre actores y agencias, entonces cualquier cosa que modifica con su incidencia un estado de cosas es un actor o, si no tiene formación aún, un actante. Por lo tanto las preguntas que deben plantearse sobre cualquier agente son simplemente las siguientes: ¿Incide de algún modo en el curso de la acción de otro agente o no? ¿Hay alguna prueba que permita que alguien detecte esta incidencia? (Latour, 2008, p. 106)

Respondiendo a las preguntas planteadas por el autor, la finalidad central del uso de las bases de datos y sistemas estadísticos dentro del ambiente laboral es generar predicción, control y representación de información que será justificación para la toma de decisiones que tendrán incidencia en personas reales.

Estas prácticas implican el establecimiento de "centros de cálculo" [...] donde se acumula información en forma de rastros o inscripciones sobre cosas, procesos, lugares o personas en el mundo exterior, en la "periferia". Juntos, el centro y la periferia forman parte de una red social. [...] el objetivo de esta acumulación de datos es facilitar la predicción y el control a distancia, o el control a larga distancia en relación con la periferia. (Bloomfield, 1991, p. 107)

Los números, datos y códigos que nutren estas redes son muestras representativas de una sociedad mucho más compleja de lo que se puede medir o categorizar por medio de programas o estadísticas. Los resultados arrojados determinarán el futuro de personas existentes cuya capacidad de réplica se ve

mermada al no poder dialogar con el dato duro y exacto fruto de un análisis numérico que deja fuera elementos sociales, sistémicos, culturales e ideológicos que son imposibles de cuantificar en su total extinción.

La relevancia que los bancos de datos tienen en la toma de decisiones ha ido en aumento; es por medio de listas negras como las generadas por el buró laboral que se llevan a cabo las contrataciones, y con ayuda de *softwares* para la gestión de procesos de negocio y la planificación de recursos empresariales como SAP se realizan los seguimientos, aumentos, despidos y control de eficacia interna.

hay que reparar en que los sistemas ERP [sistemas de gestión empresarial] se presentaron a sí mismos como maximizadores de eficacia, reductores de costos, integradores de los procesos de las empresas y responsables de consolidar la información en una base de datos centralizada. (Gattiker y Goodhue, 2004, citados por Mengay, 2013, p. 2)

Con la presentación de tales beneficios para los contratadores, las elecciones que se decidan sobre el futuro laboral de una persona no se llevarán a cabo frente a frente, se desarrollarán de manera impersonal y frente a una pantalla que arrojará datos resumidos y “exactos”. Es entonces pertinente preguntarnos cuáles son los criterios que se consideran al convertirnos en algoritmos, cifras o elementos de listas que nos vuelven entidades problemáticas.

El desarrollo tecnológico y el uso del mismo no es neutral, está atravesado por sesgos de intereses, ideologías y estructuras de poder que buscan perpetuarse. Teniendo esto en cuenta, el contenido de los sistemas de información replicará en la vida digital las desigualdades, prejuicios y roles sociales que están vigentes en la vida física, volviéndose una carrera interminable en la cual a los no privilegiados se les minimizarán las oportunidades de movilidad social por medio del empleo.

Son opacas, nadie las cuestiona, no dan ningún tipo de explicaciones y operan a tal escala que clasifican, tratan y “optimizan” a millones de personas. Al confundir sus resultados con la realidad sobre el terreno, la mayoría de ellas crean bucles de retroalimentación perniciosos. (O’Neil, 2017, p. 21)

La creación de estos modelos informáticos corresponde a simplificaciones de la realidad social que no pueden contener de forma absoluta toda la información generada por las diversas formas de interacción humana. Esta limitante evidente se traduce en que su contenido se limitará a lo que se considere importante: "Los puntos ciegos de un modelo reflejan las opiniones y prioridades de sus creadores" (O'Neil, 2017, p. 31). La idea de que las ciencias exactas y sus productos numéricos tienen como característica la objetividad e imparcialidad pierde sentido en estas creaciones, pues desde la selección de datos hasta la valoración de los mismos estará influida por opiniones personales, que a su vez están arraigadas en los valores y principios ordenadores de la sociedad en la cultura y temporalidad vigentes.

Volviendo a la idea de la libertad individual en la que nada te ata a un trabajo (por la vigente flexibilidad y la poca seguridad de permanencia laboral) y se busca no caer en la tan poco favorecedora rutina que ofrece la antigüedad frente al desarrollo potencial de vivir múltiples experiencias, resulta acertado preguntar: ¿qué tan libres somos cuando la totalidad de nuestra vida laboral se transforma en un dígito que no es sencillo revisar o modificar?

### 3. La nueva vigilancia: control y castigo

La precarización del trabajo no solo es una característica de la sociedad actual, es una forma de control poblacional; esta precarización se conjunta con la inseguridad, la incertidumbre y la desprotección. Sin embargo, y considerando la ausencia de redes de apoyo institucionales y la pérdida de resguardo por parte del Estado, el no ser un trabajador activo sigue siendo un destino por demás evitable.

cuanto más se degradara la vida de esos desocupados, cuanto más profundamente cayeran en la indigencia, más tentadora o al menos menos insoportable les parecerá la suerte de los trabajadores pobres, los que habían vendido su fuerza de trabajo a cambio de los más miserables salarios. (Bauman, 2000, p. 29)

Esta situación está instalada en un nivel colectivo, pero se resiente y se afronta a un nivel individual, dando como resultado ambigüedad,

transitoriedad e incertidumbre vivida por los trabajadores, el aumento de la desigualdad, carencia de acceso a servicios y bienes básicos tanto públicos como privados.

Para los trabajos precarizados, el uso de los sistemas de información y bases de datos se transforman en el panóptico posmoderno de vigilancia y control, pues son formas de resumir y poder observar de manera sencilla y desde un dispositivo que facilita el acceso todas las acciones que el empleado genera con su desempeño laboral. Estos dispositivos que funcionan como mecanismos de vigilancia digital son:

*softwares* de gestión de los recursos de una empresa donde se integran todas las fases del sistema productivo centrales para operar una empresa, tales como finanzas, recursos humanos, cadenas de suministro, fabricación, servicios, aprovisionamiento, entre otros, funcionando en su forma más simple como un organizador de registros. (SAP, 2024, citado en Padilla, 2025, pp. 42-43)

Es decir, cada paso del proceso laboral, ya sea interno o externo, está siendo monitoreado por un sistema no humano que está programado para aumentar la productividad, dejando fuera del análisis elementos personales o subjetivos de los propios trabajadores.

El espacio de trabajo está constantemente observado y cuantificado. Retomando a Foucault (2003):

Este espacio cerrado, recortado, vigilado, en todos sus puntos, en el que los individuos están insertos en un lugar fijo, en el que los menores movimientos se hallan controlados, en el que todos los acontecimientos están registrados, en el que un trabajo ininterrumpido de escritura une el centro y la periferia, en el que el poder se ejerce por entero, de acuerdo con una figura jerárquica continua, en el que cada individuo está constantemente localizado, examinado y distribuido entre los vivos, los enfermos y los muertos —todo esto constituye un modelo compacto del dispositivo disciplinario. (p. 181)

La alza de sistemas de planeamiento de recursos empresariales o ERP en México, aumenta el disciplinamiento y el control de la fuerza laboral por medio

del registro digital permanente e incuestionable, pues al ser un programa no hay una oportunidad de diálogo o modificación de los datos guardados, aumentando el sometimiento a los estándares exigidos por el empleador.

Las posibilidades de protesta o defensa de los derechos se ven aplastadas por la disminución de los derechos laborales como la pérdida de los sindicatos o grupos de apoyo, y el castigo al plantear demandas que expongan las injusticias y desigualdades se experimenta al ser fichados en listas de personas indeseables o problemáticas. Estas listas suelen ser difundidas en diferentes espacios de contratación, reduciendo las posibilidades de ser incorporados nuevamente al mercado laboral. En el caso mexicano, el listado más conocido es el buró laboral, que según su propia descripción es “un sistema integral para consultas de antecedentes judiciales y demandas laborales” (Buró Laboral México, 2025). Con la revisión de los antecedentes y de forma particular de las demandas laborales, ya sean a favor del trabajador o del empleador, se busca obstaculizar o limitar las oportunidades de obtener un nuevo empleo; “Mediante la generación de listas negras se le informa al usuario (el capitalista), si existiese una falta disciplinaria (juicios en contra de sus empleadores) del trabajador que aspira a enajenar su fuerza de trabajo” (Padilla, 2025, p. 43). Estas dinámicas funcionan, en primer lugar, como un castigo para el trabajador “problemático” pues no se le da a conocer que entrará a dicho registro ni la manera de salir y, en segundo lugar, como una forma de alianza que da aviso a futuros contratantes para protegerse de potenciales levantamientos, insurrecciones o demandas por la defensa de los derechos laborales que pueden terminar perdiendo y representando costos a las empresas.

El buró laboral no es una entidad oficial ni está regulada por el gobierno, funciona como una base de datos privada a la que no se puede acceder a su contenido a menos que se tenga un usuario. Este misticismo de la información que contiene y el hecho de no ser consultado para que los datos personales laborales, como el nombre del trabajador, puestos anteriores, razones de salida de empleos previos (renuncia, despido, etcétera), comentarios sobre desempeño o conducta, información sobre demandas laborales o conflictos con empleadores sean puestos a disposición de terceros sin el consentimiento

informado del trabajador, es contrario a lo expuesto por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP), que en su artículo 8 establece:

Todo tratamiento de datos personales estará sujeto al consentimiento de su titular, salvo las excepciones previstas por la presente Ley. El consentimiento será expreso cuando la voluntad se manifieste verbalmente, por escrito, por medios electrónicos, ópticos o por cualquier otra tecnología, o por signos inequívocos. Se entenderá que el titular consiente tácitamente el tratamiento de sus datos, cuando habiéndose puesto a su disposición el aviso de privacidad, no manifieste su oposición. (LFPDPPP, 2010, p. 3)

No hay un consentimiento o un control sobre lo que será registrado en el buró, tampoco hay un procedimiento claro para poder revisar, modificar o eliminar información del mismo, la mayoría de personas que se encuentran en él se enteran al ser rechazadas durante los procesos de contratación.

El uso indiscriminado de estos mecanismos de coerción aumenta el sentimiento de vigilancia, castigo, incertidumbre e impotencia, en el que exigir justicia puede volverse un veto o estigma laboral en lugar de un beneficio personal y colectivo.

#### 4. Conclusiones

No podemos frenar el desarrollo tecnológico, al contrario, este seguirá avanzando e influyendo en cada vez más sectores de la vida cotidiana. Tampoco podemos llevar una narrativa maniquea de ciencia ficción en la que las inteligencias artificiales toman el control de nuestras vidas o buscar un sometimiento inminente; lo que es importante destacar y poner bajo la lupa es que todas estas herramientas son creadas, nutridas y ocupadas desde una perspectiva social, entonces no puede sorprendernos que los estereotipos, prejuicios y desigualdades de siempre estén presentes en estas herramientas si aún están vigentes en la vida no virtual. Mientras no se trabaje en la raíz de estas jerarquías y ejercicios dispares de poder no podremos hablar de un mundo digital igualitario, neutral u objetivo.

En este escrito no se pretende satanizar el uso de las diversas herramientas tecnológicas en los espacios de trabajo, pues llevadas de manera considerada y acondicionadas a las necesidades de los trabajadores y los empleadores pueden convertirse en plataformas de ayuda mutua.

Prümper (2006) concluyó que sólo cuando el sistema SAP está perfectamente adaptado a las necesidades de la empresa y los usuarios —lo cual no siempre ocurre, y menos en países con déficit de regulación en la materia—, los empleados no sólo pueden trabajar con mayor eficacia en sus tareas, sino que se reducen los efectos perjudiciales que conlleva la estandarización que implica la implementación de SAP. Esta adaptación implica que se debe prestar atención a la ergonomía de *software* en el uso diario, en el sentido de que el desarrollo de un programa de diseño ergonómico contribuye a evitar el flujo de trabajo ineficiente, incómodo, el desperdicio de recursos y los problemas de salud de los usuarios. (Mengay, 2013, p. 9)

El punto no es asumir que los usos son malos o buenos, es reconsiderar si están perpetuando diferenciaciones sociales que puedan dar como resultado sometimiento y vulnerabilidad.

Si en el ámbito laboral no se está buscando una verdadera igualdad y por el contrario está caracterizado por la precariedad, ambigüedad, falta de seguridad e hipervigilancia, estos elementos solo se intensificarán con el uso de *softwares* y bases de datos de fichaje negativo, añadiendo problemáticas diferentes como la separación entre el trabajador y patrón, el fetichismo del dato que se vuelve incuestionable y la disminución de la posibilidad de apelación frente a una plataforma digital. No solo es necesario hacer una limpieza y análisis de los contenidos de estos dispositivos, es necesario replantearnos hacia dónde camina el futuro laboral.

Este fenómeno no se limita a generar una crítica a las formas de trabajo actuales, sus mecanismos de vigilancia y sus formas de castigo o control; es necesario preguntarnos en qué tipo de sistema está anclado, ya que permite y fomenta la desigualdad y la desprotección de amplios sectores sociales. Resulta relevante preguntarnos: ¿es necesario este tipo de condiciones por el

capitalismo o por la industria? ¿Se resuelve cuestionando el sistema o con regulaciones laborales que busquen el bienestar colectivo? ¿Estamos listos para ingresar nuestra realidad al mundo digital o este cambio será el punto de no retorno hacia una solidificación inmutable de la desigualdad?

## Referencias

- Añez, C. (2009). Neoliberalismo y flexibilización de las relaciones laborales en América Latina. *Multiciencias*, 9(2), 195-202.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa.
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2007). *Vida de consumo*. Fondo de Cultura Económica.
- Bloomfield, B. (1991). The role of information systems in the UK national health service: Action at a distance and the fetish of calculation. *Social Studies of Science*, 21(4), 701-734.
- Buró Laboral México. (2025, septiembre). *Buró Laboral*. <https://burolaboralmexico.com/>
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2003). *Vigilar y castigar*. Siglo XXI Editores.
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social: Una introducción a la teoría del actor-red*. Ediciones Manantial.
- Lipovetsky, G. (1986). *La era del vacío*. Anagrama.
- Mengay, A. P. (2013). *SAP: Un análisis crítico*. En Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (Ed.), *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes* (Buenos Aires, Argentina).
- México. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Artículo 123. Diario Oficial de la Federación.
- México. (2010). *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares*. Diario Oficial de la Federación.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2025). *Long usual weekly working hours*. OECD. [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_HW%40DF\\_LNG\\_WK\\_HRS&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&dq=AUS%2BAUT%2BBEL%2BCAN%2BCHL%2BCOL%2BCRI%2BCZE%2BDNK%2BEST%2BFIN%2BFRA%2BDEU%2BGRC%2BHU%2BISL%2BIRL%2BISR%2BITA%2BJPN.....&pd=2010,&to\[TIME\\_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_HW%40DF_LNG_WK_HRS&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=AUS%2BAUT%2BBEL%2BCAN%2BCHL%2BCOL%2BCRI%2BCZE%2BDNK%2BEST%2BFIN%2BFRA%2BDEU%2BGRC%2BHU%2BISL%2BIRL%2BISR%2BITA%2BJPN.....&pd=2010,&to[TIME_PERIOD]=false)

O'Neil, C. (2017). *Armas de destrucción matemática: Cómo el Big Data aumenta la desigualdad y amenaza la democracia*. Capitán Swing.

Padilla, S. (2025). La precariedad laboral en México en el siglo XXI: Una aproximación a partir de la inseguridad, incertidumbre y desprotección laboral. *Perspectivas Sociales*, 26(2), 23-47.