



# FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD COMO DISPOSITIVO DE GOBIERNO EN EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA\*

*Happiness and productivity as government device in telework at  
the pandemic time*

---

Marilyn Vanegas García\*\*

Recepción: 17 de mayo de 2022. Aceptación: 30 de junio de 2023.

DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2023.v35.a153>

## RESUMEN

En el presente artículo se delinea la configuración del dispositivo de gobierno a partir de las prácticas discursivas y no discursivas propias de la psicología organizacional positiva y su discurso de felicidad y su relación con la autonomía, cuidado y productividad en el período de la pandemia de Covid 19 la cual insertó grandes cambios en el mundo del trabajo, emergió un dispositivo que produjo un sujeto que en las interacciones con los otros debía disciplinarse para contener el contagio por Sars-Cov-2 y al mismo tiempo continuar siendo productivo, esta productividad sería gestionada a partir de algunos saberes como los de la psicología organizacional positiva, disposiciones legales e institucionales, reglamentaciones y lineamientos. Estas estrategias de gubernamentalidad organizaron unas formas de teletrabajo, unas técnicas, ascéticas, ejercicios, talleres, gestiones de bienestar que tienen como objetivo hacer que el sujeto organice sobre sí mismo un conjunto de prácticas subjetivas para conseguir tranquilidad, creatividad y productividad.

---

\* Este documento corresponde al proyecto de investigación: «Mantente feliz, tranquilo y productivo en tu nuevo teletrabajo”: Subjetividad ética y gestión productiva en tiempos de pandemia. El cual se encuentra en curso en la línea de investigación Subjetividades, diferencias y narrativas del Doctorado en Estudios Sociales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de Bogotá. El mencionado trabajo investigativo se financió con recursos propios.

\*\* Docente e investigadora, Pontificia Universidad Javeriana. Candidata a Doctora en Estudios Sociales, Magíster en Psicología, Especialista en Psicología de las Organizaciones, Especialista en Filosofía Contemporánea. Correo electrónico: marilyn.vanegas@gmail.com

**Palabras clave:** Teletrabajo, Psicología Organizacional Positiva, Covid 19, Gubernamentalidad, Biopolítica.

#### ABSTRACT

This article delineates the configuration of the government device based on the discursive and non-discursive practices of positive organizational psychology and its discourse of happiness and its relationship with autonomy, care and productivity in the period of the Covid 19 pandemic, which brought about great changes in the world of work, a device emerged that produced a subject that in the interactions with others had to discipline itself to contain the contagion by Sars-Cov-2 and at the same time continue to be productive, this productivity would be managed from some knowledge such as those of positive organizational psychology, legal and institutional provisions, regulations and guidelines. These strategies of governmentality organized some forms of teleworking, some techniques, ascetic, exercises, workshops, management of well-being that aim to make the subject organize on himself a set of subjective practices to achieve tranquility, creativity and productivity.

**Keywords:** Telework, Positive Organizational Psychology, Covid 19, Governmentality, Biopolitics.

## INTRODUCCIÓN

Este documento, producto del desarrollo de la investigación *Mantente feliz, tranquilo y productivo en tu nuevo teletrabajo: subjetividad ética y gestión productiva en tiempos de pandemia*, desarrollada en el marco de la línea de investigación Subjetividades, diferencias y narrativas del Doctorado en Estudios Sociales de la Universidad Distrital, busca visibilizar las problematizaciones de la vida social contemporánea, en el acontecimiento específico de la gestión del trabajo y del trabajador por parte de los saberes de la psicología organizacional positiva en el acontecimiento pandémico. Además pretende analizar las implicaciones que esta reconfiguración del sujeto trae para la sociedad, las relaciones con los otros, la naturaleza y consigo mismo a partir de un análisis crítico del trabajo, su organización, la gestión del dispositivo productivo a partir de los discursos y prácticas de la psicología organizacional positiva, esta gestión del trabajo y de la vida están atravesados por prácticas del saber psicológico que constituyen al sujeto a partir de técnicas sobre la búsqueda de la felicidad, reinventarse, hacer productivo el tiempo de la cuarentena, entre otros.

En 2020 vivimos el acontecimiento de la pandemia por Covid 19, ante este evento inesperado se tomaron medidas contingentes como las cuarentenas

estrictas para contener el contagio, las primeras medidas iban encaminadas a orientar a las personas sobre la importancia del autocuidado y el “quedarse en casa” para contener la propagación del virus a la par que se generaron estrategias para dar continuidad a las actividades productivas, este término de productividad desde el comienzo fue utilizado como parte de los discursos que circularon fuertemente durante todo el período de confinamiento, se exhortaba a los ciudadanos a hacer productivo el tiempo del confinamiento, a mantenerse tranquilo y ocupar el tiempo en actividades de crecimiento, este es un claro ejemplo de cómo el lenguaje empresarial penetra en la vida cotidiana.

Se configuró un dispositivo en este período particular en el que se sabía muy poco acerca del virus, los contagios empezaban a crecer y la medida principal fueron los confinamientos obligatorios, solamente el personal de salud y de servicios esenciales podía transitar por las calles; el objetivo del dispositivo era gestionar el tiempo, el cuerpo y la productividad de los trabajadores para poder continuar con las actividades productivas.

Como estrategia de continuidad en Colombia se implementó una estrategia de trabajo flexible denominada *trabajo en casa* que según la Circular Número 21 de 2020 sobre “Medidas de protección al empleo con ocasión a la fase de contención del Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria” señala que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional, adicionalmente se desarrolla por el tiempo que indique el empleador, por un término de tres meses, prorrogables por un término igual por única vez, a menos que persistan las circunstancias que le dieron origen. Esta fue la modalidad de trabajo que legalmente operó en Colombia.

El *trabajo en casa* es una variante del teletrabajo que se define según la OIT como:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. (OIT, 2011)

Y en Colombia el teletrabajo se define como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física

del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)

En términos generales el trabajo en casa y el teletrabajo poseen la característica de ser un trabajo realizado de manera remota con mediación tecnológica, sin embargo en términos jurídicos existen distinciones entre estas modalidades, el teletrabajo conlleva una serie de condiciones como ser pactado por escrito y no aplica reversibilidad al trabajo presencial y requiere de una serie de condiciones para poder operar, hasta no cumplirse esas condiciones que incluyen visita de un inspector de las Administraciones de Riesgos Profesionales que verifique el cumplimiento de las condiciones de seguridad del sitio del teletrabajo y hasta que estas condiciones no sean verificadas no se podría implementar esa modalidad de trabajo. Ante la contingencia y por la importancia de empezar a aplicar una modalidad de trabajo que no implicara posteriores problemas legales para las empresas el Ministerio de Trabajo expidió la Circular Número 21 de 2020, como parte del conjunto de normas que se expidieron a la par del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, en el que se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional.

Esta investigación se referirá a *Teletrabajo* en cualquiera de las dos modalidades, teniendo en cuenta la definición propuesta por la OIT como todo tipo de trabajo que se realiza con mediación de las tecnologías de la información fuera del sitio de trabajo en locaciones de la empresa. Es relevante resaltar que el teletrabajo es una modalidad que existe hace cincuenta años, es una modalidad laboral que posibilita a las personas desempeñar sus labores sin tener que desplazarse hacia el lugar físico de la organización, se plantean entre los beneficios de esta modalidad de trabajo, la reducción de costos para la organización, disminución del estrés y cansancio, reducción de tráfico y dióxido de carbono entre otros como lo menciona Gentilin, 2022; aunque en el período de pandemia también se vivieron otras realidades que serán objeto de la investigación propuesta.

Los trabajadores que por las características propias de su trabajo pudieron trabajar en la modalidad de teletrabajo tuvieron que integrar en su espacio físico donde transcurre la vida cotidiana, todas las actividades del trabajo y se vieron abocados a aprender y adaptar nuevos repertorios para realizar sus actividades. Esta modalidad de teletrabajo a partir del uso de las tecnologías rompió con la distinción entre el espacio del trabajo, el espacio de la vida privada y el descanso, el tiempo de la vida se ha convertido solamente en tiempo de trabajo, la gestión del trabajo y de la vida están atravesados por prácticas del saber psicológico que constituyen al sujeto a partir de técnicas sobre la búsqueda de la felicidad, reinventarse, hacer productivo el tiempo de la cuarentena, entre otros.

## CONFIGURACIÓN DEL DISPOSITIVO

En esta investigación se buscará delinear el funcionamiento del dispositivo que se produjo donde se entrecruzan saberes como el de la psicología positiva, las relaciones de poder que se usaron como técnicas de control y el sujeto que se produce de esta interacción.

Para delinear el *dispositivo* se hace necesario partir de la definición que hace Foucault, 1991, como el conjunto de relaciones heterogéneas entre los discursos, instituciones, reglamentos, enunciados científicos que resulta del entrecruzamiento de las relaciones de poder y saber y posee una función estratégica. El dispositivo que se configuró en el período de la emergencia sanitaria a partir de distintos saberes, incluidos los de la psicología organizacional positiva, tuvieron unos efectos de poder relacionados con la gestión del trabajo y del trabajador.

Los dispositivos integran las prácticas discursivas y no discursivas, las prácticas discursivas prescriptivas descritas por Foucault, 1990, se evidencian en este contexto en los lineamientos nacionales e internacionales como protocolos y recomendaciones emitidos desde la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud, Presidencia de la República de Colombia y otras entidades oficiales en las circulares y normativas emitidas en este período de excepción y directrices particulares de las entidades de trabajo y en las directrices para grupos profesionales como los psicólogos.

La Organización Panamericana de la Salud el 12 de marzo de 2020, expidió un documento oficial en el cual establece una serie de recomendaciones para el manejo psicosocial de la salud mental durante el brote de COVID. En el documento se encuentran recomendaciones para la población en general, trabajadores de la salud, personas al cuidado de niños y adultos mayores. A la población en general se le recomienda ser cuidadosos con el lenguaje, tratar con empatía a las personas que han sido contagiadas o personal de la salud, específicamente:

Protéjase a usted mismo y brinde apoyo a otras personas. Ayudar a otros que lo necesitan puede ser beneficioso, no solo para la persona que lo recibe sino también para quien lo ofrece. Por ejemplo, llame por teléfono a sus vecinos o a las personas en su comunidad que puedan necesitar asistencia adicional. Trabajar juntos como una sola comunidad puede ayudar a crear solidaridad al abordar juntos COVID-19. (OPS, 2020, p 2)

Reconozca la importancia de las personas que cuidan a otros y de los trabajadores de salud que se están ocupando de las personas con COVID-19 en

su comunidad. Reconozca así mismo el papel que desempeñan para salvar vidas y mantener seguros a sus seres queridos. (OPS, 2020, p 2)

Para los trabajadores de la salud, el protocolo recomienda:

En el caso de los trabajadores de salud, sentirse bajo presión es una experiencia que usted y muchos de sus colegas probablemente estén viviendo; de hecho, es muy normal sentirse así en la situación actual. El estrés y los sentimientos que lo acompañan no son reflejo, de ninguna manera, de que usted no puede hacer su trabajo o de que sea débil. Atender su salud mental y su bienestar psicosocial en estos momentos es tan importante como cuidar su salud física. (OPS, 2020, p 3)

Sepa cómo brindar apoyo a las personas que se han visto afectadas por cómo brindar apoyo a las personas que se han visto afectadas por COVID-19 y cómo vincularlas con los recursos disponibles. Esto es especialmente importante para quienes requieran apoyo psicosocial y de salud mental. El estigma asociado con los problemas de salud mental podría causar cierta renuencia a buscar atención tanto por COVID-19 como por los trastornos de salud mental. La Guía de intervención humanitaria mhGAP proporciona orientación clínica para abordar los trastornos de salud mental prioritarios y ha sido pensada para abordar las condiciones de salud mental. (Guía de intervención humanitaria mhGAP (GIH-mhGAP))

Las asociaciones de psicólogos emitieron documentos y compilaron textos relacionados con el afrontamiento y contextualización del ejercicio profesional en el período pandémico. En el campo de la psicología del trabajo, Ascofapsi (la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología) editó el libro *Psicología en contextos de COVID-19, en el que se escribe un capítulo titulado "Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación Reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia"*. En este texto se hace un diagnóstico del presente en el que se recurre a análisis y reflexiones realizados por los autores que se caracterizan por trabajar en el área aplicada de la psicología del trabajo y las organizaciones (POT) desde un enfoque crítico, en el capítulo retoman sus líneas de trabajo sus observaciones acerca del papel de la psicología en los contexto laborales que han resultado insuficientes y que en la actualidad continúan siéndolo, en palabras de Rentería-Pérez y Díaz-Bámbula, 2020,

...lo anterior muestra que varias cuestiones continúan abiertas y sin respuestas por parte de la POT, tanto a nivel profesional como disciplinar. Sin embargo, todas estas están siendo incluidas en sus compromisos y su agenda. p.60

Otros de los autores colombianos reconocidos por su trabajo en la psicología del trabajo con un enfoque crítico publican un artículo en el que hacen sus reflexiones acerca del lugar de la psicología del trabajo y en particular en este período pandémico, afirman que hay una crisis de la psicología hegemónica y hasta una crisis de la crítica en la psicología para considerar la situación actual que se vive. Afirman que la pandemia de Covid-19 puso a los trabajadores de Latinoamérica en una situación de mayor vulnerabilidad, resaltan el papel de las intervenciones de la psicología del trabajo convencional para contener la pandemia ejercen unas operaciones de gobierno sobre el trabajador (Pulido-Martínez y Burbano-Valente, 2021).

Los discursos oficiales desde un enfoque hegemónico de la psicología muestran su interés en la salud mental, en el trabajo del sujeto sobre sí mismo para afrontar el malestar emocional como resultado del aislamiento y las condiciones propias de la pandemia como se puede observar en la página oficial de la Asociación de Psicólogos Americana (APA) que publicó una serie de recursos de afrontamiento para la pandemia enfocados en el área clínica y la psicología de la salud y en específico recomendaciones para la salud en el trabajo y en Colombia el Colegio de Psicólogos Colombiano y Ascofapsi realizaron capacitaciones en primeros auxilios psicológicos, webinarios y charlas acerca de temas relacionados con la psicología del trabajo y la pandemia, donde prevalecía la narrativa del cuidado y autocuidado, cuidarse para cuidar a los demás.

La noción de sujeto propuesta por Foucault enuncia que el sujeto es el resultado de las relaciones de poder que convierten al sujeto en objeto de conocimiento, someten a los otros a través del control y la dependencia y el sujeto sometido a sí mismo a partir de lo que le han dicho que es lo que debe ser. Así en relación con los saberes de la psicología positiva y el modo de subjetivación del trabajador en la relación objetivación/subjetivación tal como lo describe Foucault en *El sujeto y el Poder* se puede observar en la forma en que la psicología constituye al trabajador como objeto de conocimiento, el sujeto que produce que se observa a sí mismo y se identifica con lo que hace y se convierte a sí mismo en sujeto y se compara con los otros en términos de lo que hace y lo que los otros pueden o no pueden hacer. La psicología objetiva al sujeto de trabajo en el análisis de sus variables motivacionales para la producción y el rendimiento. Está dividido en la que el pensador denominó prácticas divisorias, el sujeto es dividido en el interior de sí mismo o con respecto a los otros y este proceso lo objetiva; la división se hace entre el empleado y el desempleado, el que produce y el que no produce; y el modo en que el ser humano se convierte a sí mismo en sujeto, a partir del trabajo sobre sí mismo para ser un trabajador cualificado (Foucault, 2015).

Las relaciones saber-poder del conocimiento psicológico tienen un efecto biopolítico puesto que se relaciona con el gobierno de las poblaciones y de la vida misma. *Biopolítica* entendida como: “la manera como se ha procurado, desde el SXVIII, racionalizar los problemas planteados a la práctica gubernamental por los fenómenos propios de un conjunto de seres vivos constituidos como población: salud, higiene, natalidad longevidad, razas [...]” (Foucault, 2012, p. 359).

Esta papel preponderante de la psicología como saber importante para el modelo neoliberal se puede rastrear en *El nacimiento de la biopolítica*, curso de 1979, donde Michel Foucault muestra cómo la psicología reemplaza a la economía como el saber privilegiado para la producción de riqueza, esta afirmación de Becker cuando menciona que “cualquier conducta que responda de manera sistemática a modificaciones en las variables del medio, debe poder ser objeto de análisis económico” (Foucault, 2012, p. 307).

La economía se define entonces como la ciencia que estudia la sistematicidad de las respuestas a las variables del medio y a partir de esta definición se puede incorporar a la economía toda una serie de técnicas comportamentales. Continúa Foucault, 2012,

Todos esos métodos cuyas formas más puras, más rigurosas, más estrictas o más aberrantes, como lo prefieran, encontramos a Skinner, y no consisten justamente en analizar la significación de las conductas, sino en saber, nada más, cómo podrá un juego de estímulos, a través de los llamados mecanismos de refuerzo, provocar respuestas cuya sistematicidad sea posible notar, y a partir de la cual puedan introducirse otras variables de comportamiento; todas esas técnicas comportamentales muestran con claridad que, de hecho la psicología entendida de esa manera puede entrar en la definición de la economía tal como lo plantea Becker (p.309).

Contemporáneamente la psicología adopta tanto estas técnicas comportamentales como otro conjunto de técnicas que gobiernan desde el interior del sujeto, por ejemplo, las técnicas de coaching y las técnicas de la psicología positiva son formas de gobierno que individualizan al sujeto y gestionan la vida a partir de las operaciones que se ejercen sobre sí.

En el período de cuarentenas estrictas circularon los discursos encaminados a minimizar la angustia de las personas y a buscar la felicidad y crecimiento, en lenguaje psicológico ser resilientes ante la adversidad y ver en este acontecimiento una oportunidad para ser felices, calmarse y hacer productivo el tiempo del confinamiento.



La psicología positiva ha hecho grandes aportes a estos discursos de la felicidad, pues se autodenomina “la ciencia de la felicidad”, además de proveer instrumentos “objetivos” de medida de felicidad y las emociones positivas ha desarrollado técnicas y estrategias de intervención para aumentar la felicidad y bienestar subjetivo de las personas en su vida cotidiana y en el trabajo. Tal como lo expresa su mayor exponente Psicología Positiva es “el estudio científico del funcionamiento humano óptimo” (Seligman, 2005).

En el ámbito de la gestión organizacional, los expertos argumentan que para lograr los objetivos de una organización no basta únicamente con mantener una fuerza laboral saludable en el sentido convencional, es decir, empleados que se encuentren satisfechos con sus tareas y no experimenten niveles significativos de estrés laboral. Se requiere un componente adicional para poner en funcionamiento de manera efectiva todo el entramado organizacional (Salanova & Shaufeli, 2004).

Fred Luthans se destacó como un pionero en el campo del Comportamiento Organizacional Positivo (Positive Organizational Behavior, POB), el cual se define como el estudio y la aplicación de recursos y competencias humanas que pueden ser evaluados, desarrollados y gestionados con el propósito de elevar el rendimiento en entornos organizacionales. Luthans, a través de su enfoque, enfatizó la importancia de construir las fortalezas humanas en el ámbito laboral, no limitándose exclusivamente a la gestión de las debilidades. Asimismo, Luthans abogó por la necesidad de que los estudios psicológicos relacionados con el POB fueran medibles y aplicables con validez en el contexto de intervenciones organizacionales destinadas a mejorar el desempeño en el trabajo. Luthans propuso que estados psicológicos como la esperanza, la confianza y la capacidad para cumplir con estos criterios contribuyen significativamente a la mejora del rendimiento en una organización (Nelson & Cooper, 2007).

La práctica del coaching y de la psicología positiva se insertan en el mundo del trabajo bajo las tendencias y las nuevas realidades que conllevan a los trabajadores a hacerse cargo de sí mismos, como estrategias de *gobierno* (esta noción la introduce Foucault, 1990, haciendo alusión al punto de contacto entre las técnicas de gobierno de los otros y las técnicas de gobierno de sí mismo).

## PRÁCTICAS PSICOLÓGICAS EN EL TELETRABAJO

Bajo estas premisas se propusieron algunas prácticas que se gestionaron para mantener la productividad a partir del cuidado de los teletrabajadores, algunas de ellas fueron talleres, infografías y capacitaciones, dentro de esas prácticas se encuentra el Mindfulness, propio de la psicología positiva que se han

extendido en la actualidad como una forma de lidiar con el estrés y en el trabajo con el síndrome de burnout, en los ámbitos no laborales se ha implementado para disminuir los niveles de ansiedad, los cuales se reportó se incrementaron en el período de pandemia de Covid 19, para abordar esta práctica resulta relevante la noción de antropotécnica, puesto que coincide con la hipótesis propuesta por Sloterdijk, cuando afirma que las antropotécnicas son prácticas del nivel inmunitario al definir las así:

Entiendo con esta última expresión (antropotécnicas) los procedimientos de ejercitación físicos y mentales, con los que los hombres de las culturas más dispares han intentado optimizar su estado inmunológico frente a los vagos riesgos de la vida y las agudas certezas de la muerte [...]. Sloterdijk, 2013, p. 24

Sloterdijk considera que, en la producción de los hombres por otros, está el dejarse operar cuestión paradójica porque no siempre el sujeto puede operarse a sí mismo, pero considera problemático el solamente dejarse hacer, ya los hombres no solamente son incapaces de cambiar el mundo sino también de cambiarse a sí mismos. En el ejercicio de Mindfulness como una operación ejercida por el terapeuta, hay un abandono del consultante-paciente-sujeto en un dejarse hacer por parte del experto. El ejercitante de mindfulness confía en la experiencia del experto para que lo guíe por el camino que lo puede llevar a una práctica adecuada que le permita alcanzar los beneficios ofrecidos.

Lo anterior nos permite entender, cómo esta reflexividad en este trabajo de automejora, es una cuestión cultural que, si bien las personas pueden tener un impulso de mejoramiento, no necesariamente es un factor que diferencia, que crea distancia con los demás, la diferenciación ética. En el proceso de automejora para ejercer la modificación de sí mismos se encuentra el problema de la gestión de la subjetividad que es operada por otros, en general como objeto de consumo ofertado por el mercado.

Otras prácticas que se emplearon fueron las infografías informativas que se enviaron a los trabajadores allí se encuentra una gestión del trabajador, su objetivo es disciplinar el cuerpo, se gestiona el tiempo, lugar, espacio, descansos y vestuario, se promueve la autogestión, un autogobierno de sí. Se trata de una propuesta que determina que el proyecto del buen sujeto de gobierno se fusione con obligaciones voluntariamente asumidas por individuos "libres", que deben sacar provecho de su propia existencia, mediante su (auto) gestión responsable (Rose, 1997).

A partir de estos conceptos y con las herramientas analíticas propuestas por Foucault, se puede ver en estas técnicas de la psicología positiva una actualiza-

ción de las técnicas comportamentales propuestas por Skinner, técnicas que objetivan al sujeto y lo convierten en sujeto de análisis económico.

El trabajo sobre las competencias del trabajador, como capital humano le permite hacerse más empleable y convertirse en un empresario de sí mismo, centra la mirada del psicólogo y del trabajador en todo lo que puede hacer para mejorarse a sí mismo y no en las condiciones objetivas del mundo del trabajo.

A partir de este dispositivo en el que se entrecruzan los conocimientos psicológicos, se gestionó el tiempo, se condujo la conducta hacia el objetivo de mantener la productividad, esta gestión va más allá y se encuentran unas técnicas de gobierno en la que el trabajador se relaciona con la pantalla, la internet, las relaciones mediadas por plataformas tecnológicas, sino que también el sujeto vuelve sobre sí en la relación del sujeto consigo mismo en términos de la autonomía y el autocuidado. La psicología organizacional positiva participa activamente en la gestión del trabajo y del trabajador a partir de la adopción tanto técnicas comportamentales como las descritas por Foucault, 2012, y otro conjunto de técnicas que gobiernan desde el interior del sujeto, por ejemplo, las técnicas de coaching y las técnicas de la psicología positiva que son formas de gobierno que individualizan al sujeto y gestionan la vida a partir de las operaciones que se ejercen sobre sí. Se encuentran psicología y economía a partir de la combinación de sus discursos; conceptos relevantes para definir el comportamiento económico se han llenado de lenguaje psicológico y al mismo tiempo la disciplina económica ha ejercido su influencia en la disciplina psicológica, esta mixtura se encuentra en los conceptos de “felicidad” y “necesidades personales” y su relación con la eficiencia y productividad son los discursos que predominan en las empresas (Cabañas & Illouz, 2019).

Estas problematizaciones develan ciertos límites que posee el conocimiento psicológico, puesto que los fenómenos que ocurren en el presente no son equiparables con eventos del pasado o las teorías particulares de la psicología organizacional que está pensada para contextos institucionales en la relación individuo-empresa no se ajustan a estas nuevas condiciones de trabajo, pues ya no es necesariamente institucionalizado, el teletrabajo es un ejemplo de ello.

## **INVESTIGACIONES SOBRE EL TELETRABAJO EN PANDEMIA**

En un estudio realizado se analizaron a partir de un cuestionario las competencias de las personas relacionadas con el teletrabajo, la competencia menos fuerte fue la extroversión, mientras que la más frecuente fue la autonomía; el segundo aspecto estaba relacionado con las características del trabajo, se en-

contraron altos niveles de satisfacción y gusto por el mismo; con menor frecuencia aparecen tener que trabajar largas jornadas para conseguir el objetivo laboral y poder desconectarse del trabajo al finalizar la jornada laboral. El último elemento considerado estaba relacionado con la salud mental, los síntomas menos frecuentes fueron la sensación de falta de aprecio por sí mismo y sentido de la vida. Los síntomas más frecuentes fueron la pérdida de sueño, estrés y la pérdida de la capacidad para tomar buenas decisiones. La productividad no se vio afectada por las condiciones de teletrabajo (Rodríguez, Jiménez y García, 2021).

Entre los aspectos positivos del teletrabajo que valoraron los trabajadores en diferentes investigaciones se encuentra el no tener que desplazarse a su lugar de trabajo (Rodríguez, Jiménez y García, 2021). El trabajo en casa no intensificó el conflicto trabajo-familia, algunos refirieron que el trabajar en casa los acercaba a sus hijos y pareja, les permitía tener tiempo para el ocio y actividades físicas (Costa, De Oliveira y Pinheiro, 2020; Gentilin, 2022; Orejuela, Villada y Daza, 2022). Otros aspectos reportados como positivos del teletrabajo son flexibilización de horarios, reducción de gastos para los empleadores, disminución de contaminación ambiental y aumento de la productividad laboral (Acosta y Muñoz, 2020). Adicionalmente, otro estudio muestra cómo la transformación al teletrabajo en los mercados emergentes reduce costos y la racionalidad de la eficiencia (Metwally, Diab & Mohamed, 2021).

Por otro lado, en otra investigación se señalan las paradojas y tensiones entre el espacio laboral y el de los cuidados, se remarca que el teletrabajo es el lugar de amplificaciones de la situación de la mujer en el mercado laboral, tensiones denominadas por los investigadores *flexipatriarcado*. Los resultados apuntan:

Los dilemas que plantean las teletrabajadoras constituyen la denuncia de una situación laboral caracterizada por: (a) una cultura organizacional donde las jornadas laborales dan sentido y satisfacción a una estructura social patriarcal que se sostiene sobre la base de que el hombre trabaja y la mujer es la responsable del hogar, y (b) un cambio social que todavía no contribuye a distribuir de forma equitativa el trabajo de los cuidados y las responsabilidades familiares y domésticas. La práctica del teletrabajo es una modalidad laboral que está llena de imperfecciones, peligros, pérdidas y renunciaciones, y, del mismo modo, constituye una ventaja, un beneficio, una recompensa o privilegio al que no se debe renunciar. Esa práctica permite la aspiración de poder ser madres y trabajadoras al mismo tiempo; de realizarse en un plano laboral y en uno doméstico. (Gálvez y Tirado, 2020.p.9)

Se realizó otra investigación que tiene como objetivo comprender la experiencia de las madres trabajadoras que administraron el trabajo y las tareas del

hogar durante la pandemia de COVID-19 en Irlanda. Treinta madres trabajadoras fueron entrevistadas y se realizaron análisis cualitativos para obtener información sobre su vida laboral y familiar durante las restricciones. Los hallazgos del análisis indican que las madres trabajadoras han sido impactadas negativamente por el COVID-19 en relación con su bienestar psicológico, experiencias de emociones negativas y la redefinición de la dinámica familiar, en la que las madres trabajadoras han adoptado una carga de cuidado adicional y desproporcionada. Estos hallazgos son consistentes con la investigación actual que argumenta que COVID-19 ha resaltado un aumento en la brecha de género en el trabajo doméstico, así como el debilitamiento del avance profesional para las madres trabajadoras (Clark, McGrane, Boyle, Joksimovic, Burke, Rock & O' Sullivan, 2021).

## **INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y TELETRABAJO EN CONTEXTO DE PANDEMIA**

En una revisión inicial se indicaron las palabras clave: Work +psychology+ Covid y el resultado arrojado fueron 2960 trabajos, lo que demuestra la explosión en la investigación en esta área durante el período pandémico.

Las investigaciones en psicología giraron alrededor de la salud mental, un estudio bibliométrico realizado en la base de datos Scopus, arrojó 223 artículos publicados en el primer semestre del 2020, los resultados muestran que los estudios se han enfocado en los efectos de la pandemia en la salud mental. Específicamente, la mayoría de los estudios están enfocados en la ansiedad y la depresión (Zambrano, Serrato-Álvarez, & Galindo-Caballero, 2021).

En otra revisión bibliométrica donde se analizaron los trabajos publicados en el Journal of Management and Organization (JMO) se seleccionaron los artículos más influyentes publicados desde 1995 hasta junio de 2020 que ofrecen información sobre la gestión de la crisis de COVID-19. La investigación reveló seis clústers: (1) teoría de la conservación de los recursos, emprendedores, género y conflicto trabajo-familia; (2) gobierno corporativo, responsabilidad social corporativa y prominencia de las partes interesadas; (3) empresas familiares, innovación y métodos de investigación; (4) creatividad, liderazgo y cambio organizacional; (5) satisfacción laboral y empoderamiento psicológico; y (6) rendimiento del equipo (Ayoko, Caputo & Mendy, 2021).

Los estudios en psicología del trabajo conserva la misma tendencia que en psicología en general, su objetivo es indagar componentes de la salud mental en trabajadores de diferentes sectores de la economía, como se evidencia en los estudios desde la psicología organizacional positiva donde se indaga acerca

del rol mediador del capital psicológico (resiliencia, autoeficacia, optimismo y esperanza) ante el estrés, la angustia y la incertidumbre en el trabajo (Rodríguez, Jiménez y García, 2021; Ravikumar, 2022). Otras investigaciones reportaron que el bienestar psicológico era otra de las variables mediadoras ante el estrés laboral (KDV, Rajesh, Vaidya & Mruthyanjaya, 2020).

En otro estudio realizado se encontró que la ansiedad ante la muerte y la angustia psicológica es más significativa entre los que no trabajan que entre los que trabajan. Este estudio destaca la importancia del trabajo como factor amortiguador de la ansiedad en relación con los pensamientos de mortalidad (Muneeba, Farzana, Amina, Maryam & Saba, 2022).

Otras investigaciones apuntan a la implementación de estrategias de la psicología organizacional como la gestión del cambio y su influencia en la colaboración virtual, la transformación digital y la agilidad estratégica organizacional ante los impactos de la crisis por el COVID-19 (Fierro-Moreno, 2021). Adicionalmente la gestión del cambio se asocia con la implementación exitosa en la implementación de tecnología y la innovación, las cuales se encuentran en la gran parte de las estrategias y acciones implementadas por las empresas; así como muchas otras que se sugieren poner en práctica postpandemia (Araújo-Aguirre, 2021).

## INVESTIGACIONES DESDE LA BIOPOLÍTICA Y TELETRABAJO EN CONTEXTO DE PANDEMIA

Se realizó un estudio en Reino Unido donde se evidenció el uso por parte del gobierno de tecnologías de cálculo integradas de autogobierno en forma de cálculos de riesgo y métricas/estadísticas (p. ej., número de muertos, tasas de infección), gestión del desempeño (p. ej., distanciamiento social de dos metros y lavado de manos para veinte segundos) y disciplina y control (por ejemplo, catorce días de autoaislamiento), además de un proceso de toma de decisiones gerencial de arriba hacia abajo convencional. En general, las tecnologías de cálculo utilizadas de manera abierta e idiosincrásica se asemejan a un «arte de gobierno» único y producen un conjunto de intervenciones «biopolíticas» que obligan a las poblaciones a gestionar su propio bienestar y gobernarlas a distancia durante COVID-19 (Jayasinghe, Jayasinghe, Wijethilake & Adhikari, 2021).

Esta investigación aportará al cuerpo teórico y empírico de los Estudios Sociales puesto que en la revisión de las investigaciones no se encontraron hallazgos en este tema particular desde esta área del conocimiento, los estudios encontrados bajo la categoría Estudios Sociales y *Social Studies*, arrojaron in-

investigaciones en el área de la educación, pero no estudios específicos en el mundo del trabajo.

Las investigaciones que se realizaron en el campo de la psicología giraron alrededor de los temas de salud mental y productividad, competencias para el teletrabajo y sus paradojas, capacidad de adaptación, influencia de la psicología positiva como mediadora ante el estrés y la angustia, por lo tanto la especificidad de esta investigación aportará a los estudios críticos de la psicología del trabajo al evidenciar como sus discursos sostienen el dispositivo económico y no responde a las necesidades particulares de las poblaciones que no pasan por el esquema empresa e incluso en el esquema empresa sus categorías analíticas resultan insuficientes.

La investigación aportará a los estudios de la biopolítica y los *governmentality studies*, ya que las investigaciones que se reportaron hasta estaban abordadas desde la biopolítica pero no desde los aspectos de la gubernamentalidad; adicionalmente los estudios biopolíticos reportados se centraron en los aspectos de las técnicas de gobierno que obligan a las poblaciones a gestionar su bienestar y a gobernarla a distancia, y algunas investigaciones relacionadas con biopolítica, trabajo y género campo al que esta investigación espera aportar al visibilizar las desigualdades históricamente normalizadas.

## **ACTUALIZACIÓN ENTRE EL PERÍODO DE CUARENTENAS ESTRUCTURADAS Y RETORNO A LAS EMPRESAS**

Ahora en este momento particular, el mundo del trabajo atraviesa grandes cambios, en el esquema de trabajo formal los trabajadores que mantuvieron sus actividades productivas desde casa se encuentran en la readaptación a volver a sus espacios físicos de trabajo, las organizaciones se encuentran evaluando la pertinencia de volver a todas sus actividades en sus espacios físicos, realizando balances con respecto a esto porque algunos se dieron cuenta que es mucho más rentable mantener en las oficinas solamente las actividades necesarias para el funcionamiento de la operación productiva pero las labores de apoyo y que funcionan perfectamente con mediación virtual parecen no ser la prioridad, pues los costos asociados a este trabajo fue asumido por el trabajador en los períodos de cuarentena, la individualización y psicologización del trabajo parecen funcionar muy bien en este tipo de esquema, pues el vínculo social como promotor de cambios continúa fragmentado de manera muy funcional para la empresa.

Las estrategias de control se refinaron y el autogobierno para la productividad demostró ser muy eficaz. Incluso los mismos sujetos trabajadores parecen

sentirse más libres en el encierro de sus casas que el volver a los espacios disciplinarios de las empresas. La adaptación al trabajo en casa fue bastante rápida y las personas encontraron formas para trabajar, vivir y resistir, devinieron resistencias casi imperceptibles dadas por la mediación tecnológica desde apagar cámaras y micrófonos, aumento de la relación multiempleo, resistencias afectivas, entre otras.

Esta situación se observa en empresas con operación en Colombia donde se ha implementado el esquema de alternancia, empresas que han mantenido sus actividades administrativas desde casa han tenido que generar estrategias desde talento humano con la participación de psicólogos de planta para diseñar una campaña de comunicación y gestión de cambio asociada a un plan de beneficios para que las personas regresen paulatinamente a sus trabajos, los beneficios están asociados a premios que otorgan entre uno y tres días libres pues se ha encontrado que las personas valoran este tiempo y cumplen con los objetivos planteados en el tiempo restante. Estas estrategias son un ejemplo del trabajo de la psicología que han sido diseñadas con las premisas históricas de la psicología del trabajo que desde 1934 incursiona en los ámbitos laborales con los trabajos de Hugo Münsterberg, desde una perspectiva eficientista y pro gerencial, se ha ubicado en el lugar de la búsqueda de la productividad y generación de estrategias para identificar la motivación en el trabajo asociado al rendimiento. Se pueden observar ejemplos de la psicología dominante y humanista en los estudios de Elton Mayo en Hawthorne y la incursión del trabajador sentimental (Hollway, 1991), el manejo de las emociones en el lugar de trabajo promovida bajo los discursos de “la eficiencia” y “el interés propio” generaron nuevas formas de sociabilidad y comunicación basada en las emociones, la socióloga Eva Illouz, resalta como el manejo de las emociones ha sido fundamental para gobernar a los sujetos de trabajo (Illouz, 2010).

Esto en el esquema de trabajo formal y en los trabajadores que pudieron mantener sus actividades laborales en casa. En el caso de las mujeres esta situación fue muy diferente, el trabajo en casa le requirió mayor inversión de tiempo y tareas, pues las que son madres de familia tuvieron que ocuparse del cuidado de la casa y el trabajo en el mismo espacio y tiempo, adicionalmente el trabajo femenino fue el sector que tuvo mayor número de pérdidas en las contrataciones, los contagios por Covid 19 fue mayor en las mujeres trabajadoras de la salud (Veeduría Distrital, 2021).

Y en el espacio rural e informal el impacto de las cuarentenas fue mayor, en particular las mujeres trabajadoras, la violencia hacia las mujeres aumentó, tanto la violencia física como la económicas, de acuerdo con un informe del Cinep “Aproximadamente el 31,3% de trabajadoras agrícolas en Colombia son con-



sideradas ayudantes sin salario” y “solo el 26% de las mujeres tienen titularidad sobre las tierras” (Cinep, 2020, párr. 10).

## CONCLUSIONES

El teletrabajo resultó ser una estrategia muy eficiente para mantener la continuidad de la producción, se hizo visible como las personas se adaptaron rápidamente a esta situación y como el manejo biopolítico fue completamente eficaz, la conexión de las emociones y el cuidado regularon el comportamiento de los teletrabajadores quienes se disciplinaron y fueron productivos.

Estas son observaciones preliminares, se espera que la investigación de la que hace parte este análisis pueda hacer visibles como esa idea de sujeto trabajador que tiene la psicología organizacional positiva está conectada con unas formas de dominación que hay que resistir. Visibilizar cómo los sujetos operan sobre sí y son operados por diferentes discursos de la psicología del trabajo, cómo aparecen unas resistencias que modifican esas gestiones y esos saberes. También se espera visibilizar los efectos de poder de las prácticas discursivas que configuraron el dispositivo de trabajo en pandemia y ampliar la comprensión de la aplicación de prácticas psicológicas en el mundo del trabajo más allá de los resultados previstos a nivel técnico e instrumental sino los efectos de poder que tienen esas prácticas, visibilizar el papel político que juegan los psicólogos organizacionales en intervenciones que tienen por objeto aumentar la productividad que involucran la vida misma.

Este proyecto contribuye a la Línea de subjetividades, diferencias y narrativas específicamente en el énfasis de pragmáticas de sí, antropotécnicas y cuerpos otros. Puesto que se analizará la configuración de un sujeto teletrabajador moldeado por dispositivos propios de la psicología organizacional positiva que busca modificar los cuerpos para hacerlos más productivos. La especificidad del trabajo en el acontecimiento pandémico y la gestión del trabajo y del trabajador que se realizó darán cuenta de las formas de pensar y las nuevas espiritualidades que emergen como modos de resistencia.

## REFERENCIAS

Acosta, A. E. y Muñoz, J. P. (2020). Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia CoViD-19 [Tesis de maestría, Universidad EAN]. Repositorio institucional Universidad EAN. <http://hdl.handle.net/10882/10002>

- Araujo-Aguirre, W.E. (2021). Lecciones aprendidas y futuras estrategias empresariales a un año de la pandemia. *Quipukamayoc*, 29(60), 89-96. <https://doi.org/10.15381/quipu.v29i60.19975>
- Ayoko, O., Caputo, A., & Mendy, J. (2021). Management research contributions to the COVID-19: A bibliometric literature review and analysis of the contributions from the *Journal of Management & Organization*. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1183-1209. doi:10.1017/jmo.2021.70
- Cabañas, E. & Illouz, E. (2019). *Happycracia: Como la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas*. Planeta
- Clark, S., McGrane, A., Boyle, N., Joksimovic, N., Burke, L., Rock, N. and O' Sullivan, K. (2021). "You're a teacher you're a mother, you're a worker": Gender inequality during COVID-19 in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 28: 1352-1362. <https://doi.org/10.1111/gwao.12611>
- Cinep (2022). Mujeres rurales, indígenas y afros, aún más violentadas. <https://www.cinep.org.co/Home2/component/k2/tag/campesinas.html>
- Circular 0021 de 2020 [Ministerio de Trabajo]. Medidas de protección al empleo con ocasión a la fase de contención del Covid 19 y de la declaración de emergencia sanitaria. 17 de marzo de 2020
- Circular 0064 de 2020 [Ministerio de Trabajo]. Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (Covid-19) en Colombia. 7 de octubre de 2020
- Decreto 417 de 2020. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional. 17 de marzo de 2020.
- Costa, A. De Oliveira, A.; Pinheiro, P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas (Rae)*, 60 (6), 388-399. <https://bit.ly/3x0caOx>
- Fierro-Moreno, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. *Nova scientia*, 13(spe). <https://doi.org/10.21640/ns.v13ie.2762>
- Foucault, M. (2015). El sujeto y el poder. En Michel Foucault. *La ética del Pensamiento. Para una crítica de lo que somos*. Biblioteca Nueva.
- Foucault, M. (2012). El nacimiento de la biopolítica: curso del Collège de France (1978-1979). Fondo de Cultura Económica.

- Foucault, M. (1990). *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Paidós Ibérica Ediciones.
- Gálvez, A. y Tirado, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas*. 19(3), 1-12. <https://bit.ly/3fWkPum>
- Gentilin, M. (2020). Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años. En J. Orejuela, L. Villada y K. Daza (Eds.). *El teletrabajo: Modalidad de flexibilización laboral. Estudio de casos colombianos*. (pp. 19-38). Ceipa Fondo Editorial
- Hollway, W. (1991). *Work psychology and organizational behavior: Managing the individual at work*. Sage
- Illouz, E. (2010). *La salvación del alma moderna: Terapia, emociones y la cultura de la autoayuda*. Katz Editores
- Jayasinghe, K., Jayasinghe, T., Wijethilake, C., Adhikari, P. (2021). Bio-Politics and Calculative Technologies in COVID-19 Governance: Reflections From England. *International Journal of Health Policy and Management*, (), doi: 10.34172/ijhpm.2021.134
- KDV Prasad, Rajesh W. Vaidya & Mruthyanjaya Rao Mangipudi. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies* 11(2), 01-13
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47052 de julio 16 de 2008.
- Metwally, A.B.M., Diab, A. & Mohamed, M.K. (2021), «Telework operationalization through internal CSR, governmentality and accountability during the Covid-19: evidence from a developing country». *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2020-2500>
- Muneeba Shakil, Farzana Ashraf, Amina Muazzam, Maryam Amjad & Saba Javed (2022) Work status, death anxiety and psychological distress during COVID-19 pandemic: Implications of the terror management theory, *Death Studies*, 46:5, 1100-1105, DOI: 10.1080/07481187.2020.1865479
- Nelson, D. & Cooper, C. (2007). *Positive Organizational Behavior*. Sage Publication.
- OIT. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- Organización Panamericana de la Salud (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de Covid-19*. Biblioteca Digital OPS.
- Organización Panamericana de la Salud (2016). *Guía de intervención humanitaria mhGAP (GIH-mhGAP). El manejo clínico de los trastornos mentales neurológicos y por uso de sustancias en las emergencias humanitarias*. Biblioteca Digital OPS.
- Pulido-Martínez, H. C., & Burbano-Valente, J. (2021). La crítica de la psicología, trabajo y la pandemia de Covid-19. *Fractal: Revista de Psicología*, 32, 318-327.
- Ravikumar, T. (2022). Occupational stress and psychological wellbeing during COVID 19: Mediating role of positive psychological capital. *Current Psychology* <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02861-1>
- Rentería-Pérez, E., & Díaz-Bambula, F. (2020). Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación *Reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia. Psicología en contextos de COVID-19*, 51.
- Rodríguez, M.; Jimenez, E. y Garcia, A. (2021). Salud mental y capital psicológico en profesionales sanitarios españoles durante la pandemia de Covid-19. *Revista Medicina Clínica*, 156(7), 357-358. <https://bit.ly/3cs1dvj>
- Rose, N. (1997). El gobierno de las democracias liberales avanzadas: del liberalismo al neoliberalismo. *Archipiélago: Cuadernos de Crítica de la Cultura*, 29, 25-40.
- Seligman, M.E.P (2005). Positive Psychology in Clinical Practice. *Annual Review, Clinical Psychology*. 1: 629-51.
- Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2004). Engagement: un reto emergente para la dirección de recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos*. 261: 109-138
- Sloterdijk, P. (2013). *Has de cambiar tu vida*. Pre-Textos.
- Veeduría Distrital (2021). Por causa de la Pandemia, en Bogotá por cada hombre que perdió su empleo, 3 mujeres perdieron el suyo. <https://www.veeduria.distrital.gov.co/noticias/causa-la-Pandemia-Bogot%C3%A1-cada-hombre-perdi%C3%B3-su-empleo-3-mujeres-perdieron-suyo>
- Zambrano, D., Serrato Álvarez, D. & Galindo Caballero, O. (2021). Publications in Psychology Related to the COVID-19: A Bibliometric Analysis. *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 11-28. <https://doi.org/10.14482/psdc.38.1.616.24>
- Zuluaga, D., Botero, L., Carvajal, A. y Orejuela, J. (2022). Teletrabajo y salud mental en trabajadores del sector de servicios de la ciudad de Medellín. En J. Orejuela, L. Villada y K. Daza (Eds.). *El teletrabajo: Modalidad de flexibilización laboral. Estudio de casos colombianos*. (pp. 257-290). Ceipa Fondo Editorial