

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

Treball de Fi de Grau

Títol: Dominació laboral i salut mental al teletreball habitual. Revisitant les relacions de poder de Foucault

Autor/a: Miguel Pablo González Ugarte

Tutor/a: Oriol Barranco Font

Data: 20/05/2022

Grau en: Sociologia i Estadística Aplicada

ÍNDEX

1. Introducció objecte d'estudi
2. Teletreball i salut mental
3. El pensament *foucaultià* per a l'anàlisi del teletreball
 - 3.1. La perspectiva i pensament de Foucault
 - 3.2. La dominació al teletreball des de la perspectiva foucaultiana
4. Model d'anàlisi
5. Metodologia
6. Resultats
 - 6.1. Context i característiques de la supervisió
 - 6.2. Resposta a les hipòtesis
7. Conclusions
8. Referències
9. Annexos

1. Introducció objecte d'estudi

L'objecte d'estudi d'aquest treball són les formes de dominació que hi ha presents al teletreball. L'objectiu és saber com funciona la dominació al teletreball i com afecta la dominació en la salut mental del teletreballador habitual.

Les formes de dominació al teletreball seran analitzades des d'una perspectiva *foucaultiana*. La principal raó per utilitzar el pensament *foucaultià* per analitzar el teletreball és degut al fet que Foucault analitza la dominació des de la perspectiva del supervisor, però també des de la perspectiva del subjecte. Foucault analitza el poder des d'una perspectiva no-violenta i va més enllà, analitza el poder que neix del mateix subjecte, característica de la qual, com veurem més endavant, el teletreballador és un clar exemple.

Cal recalcar que aquest treball té un caràcter exploratori, i en cap cas pretén arribar a conclusions definitives sobre l'objecte d'estudi.

2. Teletreball i salut mental

La literatura sobre el teletreball fonamenta les bases per identificar les relacions entre les característiques del teletreball i la dominació al teletreball. Primer observarem les avantatges i desavantatges identificades a la literatura sobre el teletreball per a treballadors i empreses. Després identificarem el perfil ideal per a les empreses d'un teletreballador i les tasques que sol realitzar. Finalment analitzarem les relacions identificades a la literatura entre teletreball i salut mental.

Treballador	
Avantatges	Desavantatges
Reducció del temps dedicat al desplaçament	Menys visibilitat i oportunitats professional
Treballar segons disponibilitat i bioritmes propis	Aïllament, reducció de vida relacional externa
Més temps lliure	Invasió de l'esfera privada
Control a través d'objectius	Més dificultats en la participació sindical
Augment de confiança amb família i amics	Falta de seguretat laboral
Lliure decisió d'on viure	Reducció de distinció feina/casa

Empresa	
Avantatges	Desavantatges
Augment de producció	Dificultat en administrar teletreballadors
Reducció de costos i mida oficines	Reorganització cultural dels processos de negoci
Augment de la motivació dels treballadors	Administrar contractes de treball
Reducció de supervisors intermedis	Conflicte amb supervisors intermedis
Reducció costos lloguer	Alts costos d'equip teletreball i formació
Més flexibilitat organitzacional	Discussions d'organització empresarial

(Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R. and De Sio, S., 2021)

Segons Buomprisco, Ricci, Perri i De Sio s'assignen empíricament les següents característiques personals per ser un teletreballador d'alt rendiment. L'*automotivació*, tenir les habilitats per crear-se rutines i complir els objectius. *Habilitats i alt nivell de coneixement de les tasques realitzar*, suficients coneixements com per resoldre les tasques de manera independent. *Alt rendiment i ser independent i confiat*, els teletreballadors han de tindre les habilitats de prendre decisions de manera independent. Estar *còmode amb la solitud*, l'aïllament que requereix el teletreball fa que es busquin teletreballadors còmodes amb la falta d'interacció social. Tindre una *bona organització del temps i habilitats organitzacionals* ja que els teletreballadors han de tindre l'habilitat de complir els objectius en un temps limitat. Alta *concentració* per tal d'evitar les distraccions que hi ha fora del centre de treball. Tindre *bones habilitats comunicadores* és fonamental ja que és necessari més esforç del normal a l'hora de mantenir el contacte amb els supervisors i companys de feina per tal de mantenir-los actualitzats. La *fiabilitat*, els teletreballadors tenen el pes d'haver de fer la feina amb, mínim, el mateix rendiment que es faria a al centre de treball sota supervisió.

Les característiques comunes de les tasques a realitzar per part del teletreballador són descrites per Tavares (2017) com:

- D'informació i portàtils.
- La seva realització requereix un alt nivell de concentració.
- La seva realització requereix un alt nivell d'autonomia.
- Poden ser planejades a priori i realitzades en diferents moments del dia.
- Requereix creació, processament i disseminació de dades.
- Els resultats poden ser mesurats a través d'informes, indicadors estadístics, KPIs, software...

Salut mental al teletreball

El teletreball, com qualsevol altra forma de treball, té associats riscos laborals. Els problemes de salut associats al teletreball poden ser dividits en físics i en psicosocials. Ens centrarem en aquest últim.

Els quatre principals problemes mentals associats al teletreball són els desordres del somni, l'estrès laboral, l'aïllament social i l'espiral negativa. Aquests quatre problemes tenen associats altres malalties i riscos per la salut mental². Ens centrarem en l'estrès laboral i en l'aïllament social perquè són problemes que neixen de la mateixa relació entre treballador i empresa, els quals podem enfocar des d'una perspectiva *foucaultiana* i de dominació.

L'*estrès laboral* és un problema complex que apareix quan múltiples riscos psicosocials interactuen i coexisteixen. L'estrès laboral, de forma continua, suposa un risc per la salut laboral del treballador. Aquests riscos psicosocials apareixen de la interacció entre el contingut laboral, l'organització laboral, condicions ambientals i tecnològiques i de les capacitats, habilitats i necessitats del teletreballador². Els factors que més influeixen són: elevades càrregues de treball, falta de decisió i d'autonomia, falta de suport dels companys o dels supervisors, conflictes a l'empresa, falta de reconeixement². A més, l'estrès laboral té associades les següents malalties: ansietat, depressió, instints suïcides, desordres del somni,

mal d'esquena, fatiga crònica, problemes digestius, malalties autoimmunes, problemes cardiovasculars, hipertensió i úlceres pèptiques².

L'*aïllament social* està a la naturalesa del teletreball, quan es dona de forma continua pot suposar un risc per la salut mental. Això vol dir que els teletreballadors no estableixen una relació amb els seus companys, en concret amb els que estan al centre de treball. Estar allunyat dels centres de treball i dels companys pot provocar sentiments de solitud i d'aïllament³, que s'aguditzen als moments que més es necessiten, com per exemple quan es té un problema amb un supervisor i no tens companys amb qui compartir la frustració.

3. El pensament *foucaultian* per a l'anàlisi del teletreball

3.1. La perspectiva i pensament de Foucault

Foucault no va crear un concepte del poder, ni tampoc se centra en el concepte de poder en termes generals, ja que el poder és una relació que pot ser instrumentalitzada, però no una substància¹. Foucault analitza la procedència de les pràctiques en les que es fan efectives les relacions de poder, entre d'altres, analitza les microestructures del poder, que neixen del propi subjecte¹. És per això que per estudiar les formes de dominació al teletreball, en altres paraules, per analitzar les relacions de poder que hi ha al teletreball, el pensament *foucaultian* és ideal.

Foucault destaca el caràcter productiu del poder i rebutja la concepció repressiva d'aquest: *"El que dona estabilitat al poder, el que indueix a tolerar-lo, és el fet que no actua solament com una potència que diu no, sinó que també travessa les coses, les produeix, suscita plaers, forma sabers, produeix discursos"*(Foucault, 1976, p.70). El subjecte és produït i a la vegada sotmès a través de les tecnologies de la moral, del poder, de la veritat, del saber¹. Els sistemes de control social i de càstig constitueixen la moral que s'imposa als subjectes. Llavors trobem un subjecte, en el nostre cas un teletreballador, sotmès a les relacions del poder dominant, i per l'altra banda, un teletreballador que actua autònomament, i que influeix en aquestes mateixes relacions de poder¹. És un teletreballador disciplinat que té un aspecte reproductor i productor d'aquest poder. Segons Foucault, el subjecte ja no és racional, ja no és autoconscient. El subjecte és un *producte històric*. L'anàlisi del poder ens ensenya les tècniques que poden produir i imposar normes i ens mostra la ideologia dominant allà on aquesta es dissimula en els sabers dominats, és a dir, en els llocs més normalitzats com per exemple en el treball, en la família, en l'escola, en l'hospital¹.

3.2. La dominació al teletreball des de la perspectiva *foucaultiana*

En aquest apartat estudiarem les formes de dominació presents al teletreball des de la perspectiva *foucaultiana*. Aquesta anàlisi està dividida en quatre dimensions de dominació fortament relacionades: *el discurs, la supervisió directa, la supervisió indirecta i l'autocontrol*.

El discurs del teletreball

El discurs, segons Foucault, legitima el poder i institucionalitza el saber i creen una *“política general de veritats”* que *“s’encarrega de distingir els enunciats falsos dels veraders, de sancionar els discursos alternatius i definir les tècniques i procediments adequats per l’obtenció de la “veritat” que interessa al poder”* (Ceballos Garibay, H. 1994).

El discurs del teletreball, és un discurs de psicologia *positivista*. Per tal d’evitar confusions amb el discurs positivista filosòfic i sociològic anomenarem a aquest discurs *optimista*. Aquest es centra en les fortaleeses dels treballadors i de les organitzacions trencant així amb la tradició d’identificar les debilitats dels treballadors i corregir-les. Aquest enfocament basat en les fortaleeses és promocionat com un camí cap a un estat superior a través de la normalització de pensaments i comportaments característics al perfil del teletreballador ideal, dels quals hem vist a l’apartat anterior, com són la resiliència, l’esperança, el *workflow* i l’optimisme, mentre que per l’altra banda es vol deixar de costat aspectes *“negatius”* del treball tradicional com l’ansietat, la ràbia, la frustració, la desesperança i la depressió⁴. La lògica del discurs optimista és que el treball ha de preservar el benestar dels seus treballadors a la vegada que maximitza la seva energia, productivitat i rendiment. Les fortaleeses depenen del tipus de tasca a realitzar. Per saber que és una fortaleesa primer cal revisar les característiques ideals per realitzar la feina a fer⁴.

Els discursos identitaris i de valors de les empreses, a més de les classificacions que ajusten els treballadors d’acord amb característiques universals poden tindre com a conseqüència que els supervisors de les organitzacions, inconscientment, poden estar sancionant comportaments totalment funcionals, ignorant així les complexitats de les experiències psicològiques al treball. Com el d’un teletreballador que normalitza aspectes com la resiliència, això influeix els pensaments, els sentiments i el comportament del teletreballador, *“creant així dificultats per a ell per a desafiar la reducció simplista d’una experiència complexa i les dinàmiques del poder/saber”* (Foucault, M. 1977).

L’objectiu d’aquest discurs propi de la psicologia positiva, que és la normalització dels pensaments i comportaments descrits anteriorment, s’assoleix a través de les conegudes com a tecnologies del jo. *“Aquestes permeten als individus efectuar pels seus propis mitjans un cert nombre d’operacions sobre els seus propis cossos, ànimes, pensaments, conductes i maneres de ser, per transformar-se, aconseguint així un determinat estat de felicitat, puresa, saviesa, perfecció o immortalitat”* (Foucault, M. 1988).

A través d’aquest discurs i de les tecnologies del jo optimistes s’espera transformar o atraure treballadors que tinguin l’orientació laboral del treball com a vocació. Aquest tipus d’orientació laboral veu el treball com una cosa que no acaba en acabar la jornada laboral, sinó com una característica identitària⁴. El fet de poder ser un mateix al treball és un tipus d’intervenció optimista, una tecnologia del jo, que espera transformar al treballador en vocacional. Això és degut al fet que la llibertat de poder experimentar amb la identitat pot fer canviar l’orientació laboral del treballador cap a una més adaptada a l’organització⁴. El teletreball ofereix com cap altra forma de treball aquesta llibertat, ja que un, exempt de l’ull del supervisor, pot ser ell mateix sense por a represàlies.

Altres intervencions optimistes presents al teletreball són la fixació d'objectius i el reforç de la conducta. Totes dues intervencions ajuden als teletreballadors a sortir dels pensaments negatius i limitats a través de la canalització d'aquests pensaments cap a uns més positius i productius⁴. El propòsit d'aquestes dues tecnologies del jo és convertir el treballador en més autònom a la vegada que conscient del seu rendiment. Aquesta consciència del rendiment l'aconsegueixen pel fet que el discurs optimista de l'organització etiqueta com a negatius uns pensaments/comportaments i etiqueta com a positius uns altres i a través del reforç de la conducta es disciplina aquests comportaments.

La supervisió directa

Per enfocar la supervisió al teletreball des d'una perspectiva *foucaultiana* s'ha de visitar el panòptic de Foucault i adaptar-lo al teletreball.

Aquests mètodes de supervisió directa inclouen el monitoratge del teletreball a través dels CBPM, *Computer Based Performance Monitoring* software. A través d'aquestes aplicacions es pot monitorar entre altres coses el nombre de trucades realitzades, el temps de les trucades, a qui van les trucades, el temps que passa connectat i el que passa desconnectat. El qual fa al teletreballador visible durant tota la jornada laboral⁵. Uns altres mètodes, usats per contrarestar la naturalesa aïllant del teletreball, són la provisió per part de l'empresa de les eines necessàries per la vídeo-conferència per tal que interaccioni amb els seus companys. Aquest mètode té un gran potencial per ser usat pels supervisors per tal de monitorar la comunicació entre els treballadors.

Seguint la lògica del panòptic de Foucault, aquests mètodes poden ser usats o no per part del supervisor com a mecanisme de vigilància. Però és la mateixa por a l'ús d'aquests mètodes el que fa que el teletreballador se senti controlat i, per tant, treballi de manera ininterrompuda. Això implica que tot i que el control directe és més difícil d'assegurar al treballar fora del centre de treball, no es dissol la noció de compliment⁶. Si la societat disciplinària pròpia del treball presencial es basa en espais tancats amb normes pròpies, en aquesta nova forma de fer feina les institucions es difuminen, però el control és continu⁷. El tema clàssic del control pel que fa a l'aplicació de la coacció té menys presència al teletreball que al treball al centre de treball. En canvi, un control menys directe i més subtil és aplicat al teletreball⁶.

La supervisió indirecta

Aquest control més indirecte es troba en el control de l'agenda. Aquests control de l'agenda es la delimitació de les accions possibles a l'establir objectius concrets que delimita les accions possibles del teletreballador. L'establiment d'una agenda s'associa amb una percepció del teletreball com una manera menys intensiva de fer la feina⁶. Això es degut a que el teletreballador gaudeix de flexibilitat sempre i quan compleixi amb els objectius establerts. Així i tot els teletreballadors presenten una gran oposició conscient, i en lloc d'estar en mans de la seva organització, els teletreballadors es creen estratègies per navegar pels límits imposats per les agendes externes i mesures coercitives⁶. Els teletreballadors són creatius en crear-se nous llindars, normes i excepcions justificables que els

permeten sentir-se “en control” del seu treball alhora que internalitzen una manera ideal de fer la seva feina ⁶.

La diferència crucial en termes de gestió del temps durant la jornada del teletreballador prové de la sensació interna de la necessitat de “preocupar-te” i assegurar-te que la teva presència al treball, i la teva absència al centre de treball, està àmpliament justificada ⁶. Normalitzen el fet que la possibilitat de treballar des de casa provoca el desig de tenir especial cura sobre com es fa la feina a temps. Així doncs, els empleats que gaudeixen de més autonomia per organitzar el seu treball poden estar més compromesos i invertir més temps i energia ⁶. És el que s'anomena *paradoxa de l'autonomia*. Altres maneres en què opera la “paradoxa de l'autonomia” és permetent als empleats controlar el procés només mentre els terminis es mantenen fixos i restringint pràcticament l'accés dels directius al treball mòbil encara que ho permetin públicament ⁶.

Per tant, com més espai per configurar la seva vida laboral semblen tenir, menys resistència exerceixen per eludir el poder i el control que implica el seu treball, i més es dediquen a l'autocontrol ⁶.

L'autocontrol

La literatura existent que explora el control en el teletreball s'ha centrat predominantment en la dimensió coercitiva del control, normalment associada amb l'ús de tecnologies de vigilància digital, amb el nivell explícit d'execució del poder o amb la necessitat dels teletreballadors de “controlar” el seu temps per aconseguir un millor balanç entre vida laboral i vida familiar ⁶. S'exerceix un control sense imposar un control directe. Si el propi panòptic representa la vigilància externa, el ser vist sense veure el vigilant, les noves tecnologies associades al teletreball han invertit el procés, és el mateix teletreballador el que es posa a disposició sense necessitat de coerció externa ⁷. El discurs optimista genera un tipus de control basat en la dependència ⁷.

L'autocontrol al teletreball es troba quan els individus configuren les seves pròpies pràctiques, rituals i comportaments d'acord amb allò que perceben com a legítim o esperat per part de l'organització. Els teletreballadors són conscients del discurs extern i de la pressió més o menys explícita per part dels seus companys i supervisors deguda a l'aura global de sospita cap al teletreball ⁶. Els teletreballadors tradueixen aquesta pressió en comportaments esperats per l'organització i mecanismes d'autocontrol. Alguns teletreballadors perceben el seu treball com a “no treball real” i se senten obligats a “pagar” a la seva organització treballant més hores ⁶. Aquestes característiques apunten cap a subtileces d'un poder que opera a distància, creant normes i establint les maneres de “fer les coses”, i per l'altra banda imposant els patrons de reacció posteriorment interioritzats pels empleats, ocultant així la noció de control com a si no ha existit ⁶. Aquestes pràctiques, rituals i comportaments provenen de les tecnologies del jo que s'ocupen que l'individu actuï de tal manera que reproduceix per si mateix l'entramat de dominació que ell interpreta com a llibertat ⁷. Les tecnologies del jo serien les formes d'autoexplotació inconscients ⁶.

A més, el teletreballador, com a subjecte de rendiment, es troba aïllat de la resta, el que dificulta l'acció col·lectiva, el que fa que l'agressivitat produïda al teletreball es dirigeixi cap a un mateix en forma

d'ansietat o depressió ⁷. El discurs optimista pot portar a un malestar individual i social. Estudis han relacionat “malalties psicològiques com l'ansietat, la depressió i l'atac nerviós amb l'estrès induït pel seguiment informàtic continu del rendiment del lloc de treball ⁶.

4. Model d'anàlisi

L'apartat anterior s'ha construït per tal de fonamentar teòricament la recerca que tractarà de respondre la pregunta de recerca:

- *Com la dominació al teletreball pot afectar a la salut mental del teletreballador?*

Al llarg del treball, la salut mental serà tractada des d'una perspectiva sociològica i no mèdica.

Per respondre i concretar la pregunta de recerca s'han creat les següents hipòtesis:

- **H1:** *El teletreball pot suposar un risc per la salut mental:* Aquesta és la hipòtesi principal, directament relacionada amb la pregunta de recerca. A causa del gran abast que correspon la salut mental, s'ha concretat dues formes de risc per la salut mental a analitzar: l'estrès laboral i l'aïllament social.
- **H1.1:** *La dominació discursiva mitjançant el discurs empresarial de les bondats i virtuts del teletreball afavoreix l'estrès laboral.* En aquesta hipòtesi es pressuposa que el discurs optimista per part de les empreses té una sèrie de repercussions que poden donar lloc a causar estrès al treballador.
- **H1.2:** *La falta de relació amb els companys del centre de treball afavoreix l'aïllament social.* Aquí es pressuposa que la distància pròpia del teletreball crea malestar psicològic al treballadora causa de l'aïllament social d'aquest.

El model d'anàlisi relaciona les característiques del teletreball habitual amb la dominació laboral des d'una perspectiva foucaultiana. En aquesta relació s'identifiquen diferents formes de dominació que poden afectar a la salut mental: la supervisió directa, la supervisió indirecta i l'autocontrol. També s'identifiquen formes de resistència dels teletreballadors a aquestes formes de dominació i com l'empresa canalitza aquesta resistència utilitzant mecanismes propis per la resolució de conflictes. Finalment, es tracta d'analitzar com aquestes formes de dominació suposen un risc per a la salut mental del teletreballador, en concret com afecten l'estrès laboral i a l'aïllament social.

Per tal de fer aquest anàlisi primer cal definir breument els termes clau als quals fan referència les hipòtesis. Quan parlem de discurs, parlem de la sèrie de pràctiques per part de l'empresa per crear una cultura pròpia que considera, no sempre de manera explícita, uns comportaments com a ideals. L'estrès laboral és aquell estrès que és causat per la pressió per part de l'empresa i del mateix teletreballador. Apareix de la interacció entre el contingut laboral, l'organització laboral, condicions ambientals i tecnològiques i de les capacitats, habilitats i necessitats del teletreballador². L'aïllament social el trobem quan els teletreballadors no estableixen una relació amb els seus companys, en concret amb els que

estan al centre de treball. Estar allunyat de les oficines i dels companys pot provocar sentiments de solitud i d'aïllament³.

5. Metodologia

L'entrevista semi-dirigida és el mètode de recollida de dades escollit. S'han realitzat tres entrevistes a teletreballadors habituals. El participant 1 és *data scientist* a una consultoria tecnològica. El participant 2 és *account executive* en una empresa de venda de software. El participant 3 és *digital marketing specialist* en una empresa de màrqueting digital. La metodologia qualitativa de l'entrevista ens permet aprofundir en com els mecanismes de dominació a estudiar, en aquest cas el *discurs* i l'*aïllament*, funcionen en el teletreball i també per analitzar com aquests poden afectar a l'estrès i a l'aïllament. Les entrevistes s'han dut a terme via online i han tingut una duració aproximada d'una hora. L'entrevista ha estat dividida en 7 parts, una petita presentació, les característiques del teletreball del participant, la relació del participant amb l'empresa, el discurs de l'empresa, l'aïllament social, l'estrès laboral i un breu reflexió per concloure. Les entrevistes han sigut transcrits a mà i s'ha realitzat una classificació dels elements recopilats per l'anàlisi inductiu d'aquestes.

Primer, per familiaritzar-se amb l'entorn laboral dels participants, fem una anàlisi de les característiques del teletreball dels participants a nivell de supervisió directa i indirecta. A continuació, per respondre la hipòtesi H1.1, analitzem la relació que es produeix entre els participants i l'empresa i com el *discurs* d'aquesta forma un conjunt de pràctiques que afecten el rendiment del participant i que pot arribar a causar estrès laboral. A continuació, per respondre la hipòtesi H1.2, aprofundim en com la distància pròpia del teletreball causa als participants aïllament social. Per acabar es fa un breu resum dels resultats.

6. Resultats

6.1. Context i característiques de la supervisió

Aquí els participants tenen dues percepcions diferents de la supervisió directa per part de l'empresa. Al participant 1 no li importa que escriu a través del xat amb els seus companys. La seva percepció de la supervisió directa és inferior a què si estigués treballant de manera presencial:

Parlem per WhatsApp també , però per tema per Teams, ningú ens controla massa tampoc, no es que ens ralle molt [...]li escric qualsevol cosa,... coses totalment cancelables jaja"." estàs menys controlat entre cometes .

Per l'altra banda el participant 2 opina que si li poden estar controlant el que escriu pel xat:

Evidentemente hay que tener cuidado con lo que se escribe porque se puede guardar el historial de chats, la empresa tiene acceso a todo lo que tu escribes, entonces tienes cuidado con lo que tú dices.

Quan hi ha una clara supervisió directa també hi ha una clara visió de què o qui exerceix aquesta supervisió, en el cas del teletreball i de les jerarquies corresponents a les empreses dels participants, assenyalar al responsable de la supervisió directa o de la presa de decisions és més difícil. Els organigrames d'aquestes empreses reparteixen la responsabilitat entre diferents caps.

L'agenda dels participants està condicionada per reunions tant amb l'equip com amb clients, la seva disponibilitat està condicionada als clients. També tots tres participants treballen d'acord amb objectius, tenen reunions rutinàries de manera contínua al llarg de la setmana, a més tots tres tenen reunió matutina per posar-se al dia. L'organització de la jornada varia entre els tres participants, uns tenen més flexibilitat horària que altres. El participant 1 no té autonomia per ajustar les reunions però té flexibilitat en cas que tingui altres coses a fer. El participant 2 s'ajusta totalment a les disponibilitats dels clients. El participant 3 té assignades hores a clients i pot organitzar-se el temps per complir les hores assignades. Com s'ha vist abans a la *paradoxa de l'autonomia*, tots tres participants controlen el procés mentre els terminis es mantenen fixos, el que dona més espai per configurar la seva vida laboral. Al ser preguntats per la productivitat al teletreball es pot veure com encara que controlin el procés hi ha moments on els participants treballen de manera extraordinària, ja sigui durant períodes molt llargs amb descansos llargs o al contrari, molt intensament per acabar abans. El participant 3 és exemple d'aquests períodes llargs:

Pero trabajar yo creo que trabajo más en casa porque sí que estas siempre trabajando y que tienes la cabeza puesta...me apetece tomarme un café, pues me bajo al bar me tomo un café tranquilamente i después me vuelvo a mi casa o me hecho una siesta, o me pego una ducha[...]pero quieras o no, quizá estoy a las 20:00, 20:30 en mi casa y pienso, ostia la solución a este problema era esto, cojo el ordenador y me pongo a hacerlo[...]porque soy una persona desorganizada y entonces eso me ayuda también a llevar mis propios horarios eee ser productivo cuando estoy siendo productivo, no serlo cuando no, y tengo la libertad de saber que cuando no me está saliendo una cosa, me puedo tumbar en el sofá.

En canvi, el participant 1 té jornades més curtes però semblen més intenses i fora de l'horari laboral no treballa:

Potser les hores que treballes a casa potser són més productives pel fet de que, estàs com més tranquil[...]A la feina estàs rodejat de molta gent, però molts no estan relacionats amb el teu projecte[...]potser et distreus inclús més si estan allà al voltant teu, i a casa com que, estàs més ficat, potser com un casino jaja. No veus que el temps passa, tu estàs aquí sentat, vas fent lo teu i el tiempo ni te das cuenta, en canvi pues allà tens més distraccions.

El participant 1 i 2 moltes vegades acaben la feina a fer abans que acabi la jornada, però els dos tenen comportaments diferents durant aquest interval de temps. El participant 1 no segueix treballant, al contrari del que faria al centre de treball. Per l'altra banda el participant 2 quan acaba la feina a fer també deixa de treballar, però es manté productiu:

Si yo ya he terminado mi trabajo yo tengo que estar disponible para contestar[...]eso no quiere decir que yo esté trabajando[...]estoy mirando mi mail personal o trabajando en proyectos[...]para ayudar

a una parte del equipo[...]yo me organizo como quiero en ese tiempo[...]al final cumples con tus objetivos[...]por estas dos horas calentando silla no va a cambiar nada[...]sirve para quemar al trabajador, para que este mas feliz en ese sentido.

6.2. Resposta a les hipòtesis

H1.1: La dominació discursiva mitjançant el discurs empresarial de les bondats i virtuts del teletreball afavoreix l'estrès laboral.

Identifiquem els elements clau amb els quals es pot construir una idea de com la cultura de les diferents empreses en les quals treballen els participants tenen un discurs optimista. Un element comú en els tres participants són les referències als *team-buildings*, activitats recreatives que serveixen per unir els equips i les empreses. El participant 1 confirma que aquestes activitats han aconseguit el seu objectiu. El participant 2, a més de fer referència a aquests tipus d'activitats ens parla d'unes reunions aleatòries que es fan dins l'empresa per conèixer els companys:

Sirve para enaltecer las relaciones sociales entre los empleados[...] se llama donut[...]una reunión random con alguien[...]el donut me conecta con ella[...]está muy bien, y al menos para mi que soy remoto me animaron mucho[...]a mi me ha venido muy bien porque he conocido a todo el mundo.

El participant 3 treballa a una empresa on la cultura d'aquesta és fonamental, les reunions i múltiples activitats que realitzen tenen totes el prefix de l'empresa i el seu discurs ha assolit establir-se als treballadors. El propòsit de la cultura d'aquestes empreses és la de transformar els treballadors a què tinguin l'orientació laboral com a vocació, que l'empresa sigui una característica identitària del teletreballador. Com podem observar aquest discurs es centra a crear forts lligams entre els companys, en sentir el treball com a part de la teva identitat, convertir-te en un *Warrior* (pseudònim del nom de l'empresa):

“Tenemos cada semana ritos de cultura de la empresa[...]WarriorFriday[...] una vez al mes se hace el Outlook, que viene el presidente y el CEO de la empresa a explicarte como han sido los resultados del mes, por donde vamos, cuáles son los objetivos[...]WarriorWeek que es una semana de team-building presencial [...] para unirnos todos y hacer más piña[...]se hace un WarriorCocktail[...] La cultura se trabaja mucho, y yo creo que es lo más importante que tiene GreatWarriors, entonces cada vez que entra alguien, intentan inculcársela a muerte y lo bonito es que todos tenemos esta cultura [...]el CEO siempre dice que cuando se le pone nombre a las cosas existen, entonces nosotros somos los Warriors[...] se contagia[...]nosotros tenemos una subida salarial cada año, no elige la subida tu propio jefe, sino que se hace entre todos los Warriors, y una de las preguntas es ¿Cómo esta persona está involucrada en la cultura Warrior?, valora del 1 a 5[...] es algo que se valora, el estar presente, el ponerte la cámara cuando se hace videollamadas[...] Yo creo que es una cultura enfocada a personas[...]ayudar a personas, ser empático, compartir[...]hay personas que

trabajan[...]en saber cómo hacer para que esto funcione y hacer que la cultura Warrior siga viva y todos seamos más felices.

Aquesta identificació per part dels teletreballadors pot donar lloc a tindre més pressió per complir terminis ajustats o per assumir càrregues de treball més elevades, causants d'estrès laboral.

Les característiques del treball que realitzen els participants que poden desenvolupar o han fet que desenvolupin estrès laboral són els terminis i les elevades càrregues de treball. Els participants comenten que els terminis són una de les seves principals causes d'estrès. A més, els participants es creen estratègies per navegar pels límits imposats per agendes externes i mesures coercitives, com es pot veure amb el participant 3:

No (és estressant) si aprendes a llevarlo[...]levantar la mano[...]ponerte tus limites...los clientes están pagando por ciertas horas de tu tiempo.

Com s'ha vist abans, un dels propòsits de la fixació de terminis, una tecnologia del jo, és convertir el treballador en més autònom a la vegada que conscient del seu rendiment. L'autonomia del treballador sumat al discurs identitari per part de l'empresa pot fer que el treballador assumeixi sense resistència elevades càrregues de treball, causant d'estrès. El participant 3 va patir aquest estrès a causa de la inconsciència de la quantitat de treball que realitzava, no sabia quina era la realitat del treball a l'empresa. Com veurem en el següent fragment, el discurs identitari, si no està contrastat per la visió de la realitat del treball a l'empresa, fa que el teletreballador es creï les seves pròpies pràctiques, rituals i comportaments d'acord amb allò que perceben com a legítim o esperat per part de l'organització, assumint càrregues de treball més elevades, creant estrès en el treballador:

Yo hace un mes o así estaba que no podía más, que me subía por las paredes, estaba trabajando hasta las tantas todos los días de 9h a 21h, me sentía explotado[...]justo coincidió que la semana siguiente era la semana de team-building, llegué a la oficina, vi cómo la gente se tomaba el trabajo y como interactuaban entre ellos[...]no le daban tanta importancia como tú le puedes llegar a dar si no eres consciente de la importancia que le dan al trabajo en la empresa.

Tot i que les seves respectives empreses diguin el contrari, els participants comparteixen l'opinió que conèixer més als caps i als companys significa més oportunitats de promoció laboral, i com han dit tots tres, la presencialitat milloraria la seva relació amb l'empresa. A més, com hem vist anteriorment, la falta d'oportunitats de promoció laboral és un causant d'estrès laboral, tot i així, cap dels 3 participants a comentat que aquesta manca d'oportunitats els hi causi estrès. El participant 3 diu:

Yo tengo mi teoría y creo que funciona así, que la empresa funciona como una clase, están los populares y los no populares, cuanto más te das a conocer y te conocen, más ganas, siempre y cuando seas un buen profesional y hagas bien tu trabajo.

Contestant a la hipòtesi, s'ha pogut observar com el discurs de l'empresa fa que els treballadors creïn forts lligams amb l'empresa i els seus companys. Aquest discurs sumat a la distància pròpia del teletreball sembla que crea menys resistència a assumir càrregues de treball més elevades ajustades a terminis, donant lloc a llargues i intenses jornades de treball causants d'estrès laboral.

H1.2: La forma de dominació de la distància entre teletreballador i companys de feina es relaciona amb l'aïllament social.

Com s'ha pogut veure al llarg de les entrevistes tots tres comparteixen l'opinió que l'aïllament social del teletreball és la principal raó per la qual ells són més productius, apel·lant a la falta de distraccions. Però per l'altra banda, tots tres participants són conscients que aquests contactes amb els companys de feina són saludables, el participant 1 diu:

Però que també son sanes aquestes distraccions, per estar com integrat, per sentir-te com en un lloc. Si estàs a la oficina amb gent que treballa com tu de lo teu, pues et sents més integrat, potser sents que et formes part també més del tema[...]però lo que ve ser productivitat no tant.

Els tres participants comparteixen que estar aïllats dels seus companys del centre de treball els genera malestar, com diu el participant 2:

Muchas veces van (a la oficina) los viernes, se van todos juntos a comer, este tipo de cosas pues jope, molan, porque al final es un equipo más joven, me llevo muy bien con la gente y si eso fuese en Madrid pues seguro que me haría más amigo, tendría mas confianza con ellos. De todas maneras cuando he ido para allá pues he salido de fiesta con ellos, vamos de todo[...]pero no pillas tanta confianza con la gente, no estrechas relaciones, pues al final no estas con él todos los días en la oficina, no te tomas un café con él, si un "dònut" de vez en cuando, o si te llevas mas con alguien pues le escribes más.

Contestant a la hipòtesi, tot i que el discurs i la cultura de l'organització s'encarrega de crear fort lligams amb els companys de treball i amb l'empresa, la falta de contacte humà no s'ha pogut substituir per les videoconferències, les trucades o els xats. Creant un malestar al teletreballador a causa de l'aïllament social. Aquest aïllament social donat de forma contínua pot suposar un risc per la salut mental².

7. Conclusions

Tot i el caràcter exploratori d'aquest treball, s'ha pogut observar que el control directe perd pes al teletreball i no és la principal font de dominació del treballador. En canvi, s'ha pogut analitzar la importància del control indirecte i del discurs de l'empresa com a mecanismes de dominació. S'ha pogut veure com el control indirecte fa que els teletreballadors s'adaptin als límits imposats per l'empresa i els clients que, sumat al discurs optimista, fa que el teletreballador es creï una sèrie de veritats que sobre el que l'empresa espera d'ells. També, tant a la teoria com a la pràctica s'ha pogut veure que l'establiment d'una agenda, característica pròpia la supervisió indirecta, s'associa amb una percepció del teletreball com una manera menys intensiva de fer la feina 6, tot i que la realitat sembla una altra.

La falta d'un control directa i la presència dominant d'un control indirecta sembla que crea menys resistència a la dominació que si el control dominant fos el directe. Primer de tot perquè els mateixos teletreballadors s'adapten a la dominació indirecta creant-se estratègies per complir els objectius i per resoldre les elevades càrregues de treball. La segona raó es troba un altre cop en el discurs, que ha penetrat al teletreballador, justificant-se dient que gaudeixen de més flexibilitat horària i llibertat.

Finalment, cal recalcar que aquest treball no és una crítica al teletreball, la finalitat és assenyalar els riscos que aquest té. A més, es pot veure com les empreses vetllen pel benestar dels seus treballadors, donant espais per la comunicació i discussió de possibles problemes. També s'ha vist com els participants estan contents amb la seva forma de treball, i tots tres veuen moltes més avantatges al teletreball que al treball presencial. Tots tres participants conclouen que el seu model de treball preferit és un híbrid, on predomini el teletreball sobre la presencialitat.

8. Referències

- ¹.Escolar, Cora. "Pensar en/con Foucault." Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales 20 (2004).
 - ².Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R. and De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. European Journal of Environment and Public Health, 5(2), em0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
 - ³.Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30.
 - ⁴. McDonald, M., Thi Nguyen, L., Bubna-Litic, D., Nguyen, T. N., & Taylor, G. (2021). Positive Psychology Applied to the Workplace: A Foucauldian Discourse Analysis. *Journal of Humanistic Psychology*, 00221678211029400.
 - ⁵. Fairweather, N. B. (1999). Surveillance in employment: The case of teleworking. *Journal of Business Ethics*, 22(1), 39-49.
 - ⁶. Reissner, S. C., & Izak, M. (2017). Remote Control: Three Faces of Power in Telework. In *British Academy of Management Conference*. Newcastle University.
 - ⁷. de Landázuri, M. C. O. (2017). De la biopolítica a la psicopolítica en el pensamiento social de Byung-Chul Han. *Athenea Digital*, 17(1), 187-203.
- Foucault, M. (1976). Historia de la sexualidad. Volumen 1. La voluntad de saber. *Curso en el Collège de France, 1977*.
 - Foucault, M. (1977). Historia de la medicalización. *Educación médica y salud*, 11(1), 3-25.
 - Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista mexicana de sociología*, 50(3), 3-20.
 - Ceballos Garibay, Héctor. Foucault y el poder. México: Ediciones Coyoacán, 1994, p. 54

9. Annexos

Guió Entrevista

1. Presentació

Teletreball

2. Característiques del teletreball

- Que fas? Des de quan teletreballes?
- Quines són les teves rutines?
- Quines eines utilitzeu? Us comuniqueu per eines diferents a aquestes?
- Diries que treballes més o menys que si fos presencial? Per què creus que es així?
- Cada quan us reuniu?

3. Relació amb l'empresa

- Com et relaciones amb l'empresa?
- Com t'arriba la feina que has de fer? Agenda, horaris...
- **Material donat per la empresa**
 - T'han donat material? Quin? Trobes a faltar alguna cosa? Alguna formació/taller?
- **Comunicació amb el cap**
 - Com es la comunicació amb el teu cap? Diries que es més continua o més aïllada? En que creus que pot millorar?
- **Comunicació amb companys de feina**
 - Comentes amb algú les decisions preses per part del cap/organització?
 - Si estàs frustrat/da al treball ho comparteixes amb els companys?
 - Creus que es diferent a que si estiguessis treballant presencialment?
- Teniu reunions presencials? Cada quan?

4. Discurs

- Diries que l'empresa motiva als treballadors? Et diuen coses com "tu pots fer-ho"?
- Diries que un pot ser un mateix al teu treball? Et donen llibertat

5. Salut mental

Aïllament social

- Trobes dificultats treballant a distància?

- Com es la relació amb els companys de feina? T'agradaria estar amb ells? Perquè?
- Et sents aïllat/da de la presa de decisions?
- Creus que el fet de treballar des de casa et perjudica en cas de promoció?

2 Estrès laboral

- Diries que les tasques que realitzes requereixen d'una alta concentració?
- Tens molta carrega de feina?
- Quan tens molta feina tens ajuda per part del supervisor? Per part de companys? Perquè creus?
- Tens autonomia per decidir quan acabar la feina? I per decidir quina feina fas i quina no?
- Saps si se't reconeix la feina feta?
- T'estresses sovint a la feina? Cada quan? Per què diries?
- Creus que aquest estrès que has patit ha donat lloc a dificultats per dormir, problemes de digestió, dolor d'esquena, o alguna altra cosa?

Taula anàlisi entrevistes

Participant 1 Participant 2 Participant 3	
Assignació feina	al final la consultoria et diu ara et toca treballar amb aquest client i ja esta. Yo por ejemplo como estoy en ventas tengo objetivos mensuales, tengo que vender x al mes...los programadores por ejemplo trabajan por sprints,...tengo que hacer tanto en una semana...depende un poco de la posición...
Enyorar companys de manera presencial	amb els mesos intentaré passar ... 80% teletreball 20% presencial crec que també aporta valor el fet de poder veure els teus companys, encara que en el meu cas, en el projecte en el que estic no treballo amb ningú de Barcelona, ...així que seria més que res per veure els companys de l'empresa. Però que també son sanes aquestes distraccions, per estar com integrat, per sentir-te com en un lloc. Si estàs a la oficina amb gent que treballa com tu de lo teu, pues et sents més integrat, potser sents que et formes part també més del tema, però Bueno, en veritat també parlem molt, ja t'ho vaig comentar l'altre dia, vull dir per trucades i tal. R: pot ser una dificultat en plan d'ànims, el fet que mola veure la

	gent, però el fet en si no tant...però lo que ve ser productivitat no tant, perquè tu vas parlant en el teams i, comparteixes pantalla... a nivell individual també depèn de cadascú...si ets el típic que només fas que treballar i además teletreballes...tot depèn... Madrid y quedaos en un espacio de coworking porque aquí no hay oficina...una vez a la semana para la gente de Madrid...y eso ha sido iniciativa de la gente de Madrid, la empresa no lo ha propulsado... muchas veces van (a la ofician) los viernes, se van todos juntos a comer este tipo de cosas pues jope molan, porque al final es un quipo más joven, me llevo muy bien con la gente y si eso fuese en Madrid pues seguro que me haría más amigo, tendría más confianza con ellos, de todas maneras cuando he ido para allá pues he salido de fiesta con ellos, vamos de todo...pero no pillas tanta confianza con la gente, no estrechas relaciones, pues al final no estas con el todos los días en la oficina, no te tomas un café con él, si un donut de vez en cuando, o si te llevas más con alguien pues le escribes más...pero eso de ...más confianza...de tu equipo...que tampoco es un drama jaja... hay gente en Madrid, pero ninguno está en mi equipo de ventas... , que sí que es verdad que a veces cuando llevas mucho tiempo en casa y de repente un día vas a ala oficina y ese contacto humano dices, ostia, se echa de menos si, pero para trabajar, cuando tengo un día importante no voy a la oficina, si tengo que sacar un trabajo que lo tengo que sacar para mañana, ni de coña voy a la oficina. La falta de contacto humano, la más importante...el hecho de estar en la oficina y tener al lado un tío y decirle ei como se hace esto, es mucho más rápido que decirle eii tienes un minuto para hacer una videollamada?...el aprendizaje de otras áreas que te llevas al estar trabajando presencialmente...
Reunions	tenim un calendari amb diferents reunions la gent comenta que ha fet...cadascú diu que fa... las reuniones internas tenemos todas las mañanas a la 9:15 una llamada de unos 15 minutos donde cada uno de mi equipo dice un poco lo que va hacer durante el día... D: Si, tenemos los status por equipos, después reuniones con clientes, y todo lo demás por chat
Carrega feina/estres	tickets de dos setmanes, molt agobiant en aquest sentit... R:mmm... te la sort que no has de calentar l'asiento...però de carrega de feina.. potser depèn del perfil...se que hi ha gent que s'obsessiona molt en dir ...hi ha un perfil de gent que si que

	treballa més...com que tenen la temptació de continuar treballant...però a mi això no em passa... però si que hi ha gent que li passa... R: Si et donen més feina del compte es que algú l'ha cagat...i qui ha venut el projecte potser ho ha fet malament, potser calien dos en canvi d'un... E: Si necessites ajuda pots demanar-la a algun company?... R: No no...perquè la consultora assigna una persona a un lloc, vull dir encara que una persona estigui estressada, si una persona no esta fotent res, o l'assignen a tal puesto o no fa res... ... E: et sols estressar sovint a la feina? R: Jo no massa la veritat... però si que hi ha gent...no se fins quin punt de on vas a parar o del caràcter de cadascun... Ellos son conscientes del volumen de trabajo que hay, y que hay unos clientes...llevan el control de las horas y si ven que te pasas te asignan otra persona...funciona por horas, si necesitas horas te asignan horas de otro proyecto al tuyo... D: Si tenemos mucha carga de trabajo E: Es estresante eso? D: No si aprendes a llevarlo...levantar la mano...ponerte tus limites...los clientes están pagando por ciertas horas de tu tiempo...
Quan no hi ha feina	Potser em columpiaria menys... en el moment que no tens res que fotre... si ara tinc moments en el que no tinc res a fer pues tampoc m'agobia, però entenc que si estigues a la oficina i no tingués res a fer, doncs si que et busques coses que fer com sigui, perquè quedes raro si no estàs fent res. I ara en canvi, no hi ha ningú que et digui ... si yo ya he terminado mi trabajo yo tengo que estar disponible para contestar...eso no quiere decir que yo este trabajando...estoy mirando mi mail personal o trabajando en proyectos...para ayudar a una parte del equipo...yo me organizo como quiero en ese tiempo...
Productivitat teletreball	potser les hores que treballes a casa potser són més productives pèl fet de que, estàs com més tranquil... E: O sigui creus que el estar tranquil, estar en un ambient còmode i tot això, implica més productivitat? R: Si, en certa manera potser si. E: I perquè creus que pot ser així?... R: ... A la feina estàs rodejat de molta gent, però molts no estan relacionats amb el teu projecte...potser et distreus inclús més si estan allà al voltant teu, i a casa com que, estàs més ficat, potser com un casino jaja. No veus que el temps passa, tu estàs aquí sentat, vas fent lo teu i el tiempo ni te das cuenta, en canvi pues allà (a la ofi) tens més distraccions

	Porque al final es yo voy a hacer mi trabajo igual de bien este donde este...le das una ventaja al trabajador a cambio de nada...no pierdo el tiempo yo mi trabajo lo hago...hay mucha cultura de calentar asiento...cuando te ves obligado a calentar asiento en una oficina porque tienes horario de 9 a 6... un día de 4 a 6 ya no hay trabajo por lo que sea, a lo mejor no tengo que estar calentando la silla, puedo estar poniendo una lavadora...al final cumples con tus objetivos...por estas dos horas calentando silla no va a cambiar nada...sirve para quemar al trabajador, para que este mas infeliz en ese sentido... Yo diría que menos...en la oficina quieras o no al final entre que hay gente, ahora me voy a hacer un café, ahora me hago un cigarrito, ahora me pongo hablar de cómo ha ido el fin de semana...quieras o no eso te reduce el tiempo de trabajo... pero trabajar yo creo que trabajo más en casa porque sí que estas siempre trabajando y que tienes la cabeza puesta, que sí que en casa puedes...me apetece tomarme un café, pues me bajo al bar me tomo un café tranquilamente i después me vuelvo a mi casa o me hecho una siesta, o me pego una ducha...pero quieras o no, quizá estoy a las 8, 8:30 en mi casa y pienso ostia la solución a este problema era esto, cojo el ordenador y me pongo a hacerlo.
Percepció control per part de l'empresa	Parlem per WhatsApp també , però per tema per teams, ningú ens controla massa tampoc, no es que ens rallem molt. R: li escric qualsevol cosa,... coses totalment cancelables jaja , estàs menys controlat entre cometes : Si si si claro, eso paso, evidentemente hay que tener cuidado con lo que se escribe porque se puede guardar el historial de chats, la empresa tiene acceso a todo lo que tu escribes, entonces tienes cuidado con lo que tú dices, pero si se puede hablar perfectamente con un compañero y decir, pues esto no me parece bien...se escribe por slag...con los que tengo más confianza...con los que no tengo tanta confianza pues la comunicación es con mi manager, le comento un poco la situación, que es lo que yo haría para cambiarlo y le propongo una solución, pero nunca hablando directamente con esa otra persona...
Control agenda	E: Tema reunions.. tu tens autonomia per controlar-ho, o et van arribant els projectes? R:Bé generalment et van arribant... però diguem que tu sempre... es bastant amigable... però clar si es algun client... si algun dia dius tinc que fer tal cosa a tal hora, no solen ser molt pesaos. los clientes reservan en mi calendario...cuando ven un tiempo libre...

	D: no...yo tengo asignadas distintas horas a clientes, cumplo las horas y ya, y se factura al cliente dependiendo de... hay clientes que pagas las horas de ese que se va contigo o hay clientes que va por proyectos y por la cantidad de inversión que se hace en las campañas porque soy una persona desorganizada y entonces eso me ayuda también a llevar mis propios horarios eee ser productivo cuando estoy siendo productivo, no serlo cuando no, y tengo la libertad de saber que cuando no me está saliendo una cosa, me puedo tumbar en el sofá
Assenyalar al superior	R: No no... hi ha com molts nivells hi ha com el cap de la unitat, hi ha com el cap de projecte... aquest potser si seria el meu cap entre cometes...hi amb l'altre ens assigna els tiquets i tal, parlem a les dailys sobretot, i si tens algun problema també. Vull dir tampoc es que tingui molt clar qui es el meu cap... ... es jerarquia total... però hi ha diferents camins diguem. sí que se quién es mi jefe...sabes quienes son los directores comerciales y poco más...es horizontal pero lo hacemos todo por colores, si entras nuevo y eres de prácticas eres White
Resolució conflictes	R: Si, de fet si, perquè de fet hi ha moltes reunions orientades a aquest sentit, vull dir per exemple cada setmana, igual que hi ha les dailys hi ha les weeklys...entre els clients... i després nomes amb els espanyols que estem a Capfgfgfg i... i en aquesta hi ha com més confiança, allà surt to el que fes falta, vull dir, que ens apoyem. I en el qual tindriem alguna queixa, hi ha com moltes jerarquies de les quals podem tirar diguem, Si...la comunicación es fluida, siempre hay un one on one cada semana con mi manager...normalmente es para mí este tiempo o si él quiere comentarme algo se puede comentar... : Si...tenemos a nivel mensual. Un warrior algo más jaja, que es una reunión que intentan juntar a trabajadores que llevan distintos años en la empresa, de distintos colores...se habla de lo que nos falta de lo que no nos falta...con total libertad sin filtro E: Si hay algo que te frustra, lo comentas ahí? D: si y no te va a pasar nada por decirlo...
Relació companys, comentar decisions empresa AS	si personalment si, i a més amb el companys que tinc confiança i tal... ...generalment si ho comento, almenys amb els que tinc més confiança. sobretot...però el fet del teletreball al ser trucades...ho pots soltar tot mes fàcil...no has de vigilar que hi hagi algú darrera escoltant-te... : Si si si claro, eso paso, evidentemente hay que tener cuidado

	con lo que se escribe porque se puede guardar el historial de chats, la empresa tiene acceso a todo lo que tu escribes, entonces tienes cuidado con lo que tú dices, pero si se puede hablar perfectamente con un compañero y decir, pues esto no me parece bien...se escribe por slag...con los que tengo más confianza...con los que no tengo tanta confianza pues la comunicación es con mi manager, le comento un poco la situación, que es lo que yo haría para cambiarlo y le propongo una solución, pero nunca hablando directamente con esa otra persona...
Relació presencial amb companys AS	R: la empresa en si organitzava eventos com bbq i tal , però amb el temps em fet grup de whatsapp i tal... R:més que això quedem per sortir de festa... Para conocer a los que estaban ahí...nos hicieron un viaje a Barcelona...como conozco a (amiga) he ido muchas otras veces he ido por mi cuenta a Barcelona, y he ido yo presencialmente a trabajar...si hubo cena de Navidad...luego otra con el equipo técnico, pillaron un par covid y se lio que flipas...
Cultura empresa Discurs	E: l'empresa va fent team buildings? R: si es això que et deia...va fent scaperooms i bbqs... E: Creus que la empresa a aconseguit unir l'equip amb aquest eventos? R: Prou, jo crec que si perquè d'aquí ens coneixem la majoria... R: jo em sento bastant lliure... ara agafant molta més gent i la oficina es la mateixa, la han reformat i ara es molt més...com fent-se el xulo...més modernilla jaja.. y para hacer un poco equipo se aplaude después de que alguien hable...se aplaude mucho en las reuniones para hacer un poco de team building... Hay una cosa dentro del equipo que funciona dentro de slag que sirve para enaltecer las relaciones sociales entre los empleados...han creado una cosa que se llama donut...slag autogenera con toda la gente que está metida en slag, con toda la empresa...una reunión random con alguien i abre un chat nuevo, donde te pone tres disponibilidades...el donut me conecta con ella..y es una reunión de 30 minutos que tengo con esa persona random Está muy bien, y al menos para mí que soy remoto me animaron mucho...y entonces me puse a hablar con un montón de gente, de hecho el propio canal te pregunta que cosas te gustan por si la llamada se vuelve un poco fría...te da como topics que él han dicho que te han gustado... EN mi caso a mí me ha venido muy bien porque he conocido a todo el mundo, he conocido a muchísima gente y a mí me agustado mucho M: Para mi si, a nivel de llegar a otras personas igual no tanto, hacemos otros tipos de team building, a nivel físico, por ejemplo

	a mí me han llevado a Barcelona un par de veces... Tenemos una relación muy cercana, el organigrama es plano en nuestra empresa, yo puedo hablar perfectamente, o quejarme, lo que quiera al CEO de la empresa, tenemos cada semana ritos de cultura de la empresa, todas las semanas los jueves por ejemplo tenemos...lo que antes llamábamos warrior Friday...porque aparte de teletrabajar los viernes no trabajamos, trabajamos 4 días a la semana...los jueves viene un ponente que ... que ha fundado una empresa o de lo que sea...rollo ted talks, vienen a la empresa, presencial en la empresa de Madrid ... es obligatorio entre comillas, pero ya te va bien, desconectar de tu trabajo, ponerte con tu ordenador...escuchar al ponente...a nivel de transparencia yo puedo meterme en cualquier momento en un Excel que tiene la empresa compartido con todos y ver los salarios de todos mis compañeros, cada mes, una vez al mes se hace el Outlook que viene el presidente y el ceo de la empresa a explicarte como han sido los resultados del mes, por donde vamos, cuales son los objetivos, que se ha ganado que se ha perdido, es muy cercano, y además también...cada trimestre tenemos una warriorlion week que es una semana de team building presencial ahí en ...Madrid o donde sea, para unirnos todos y hacer más piña...durante esta semana se trabaja normal, se va a ofi, pero tienes actividades después de, relacionadas con el marketing y no, nos hacen una charla, se hace un warrior cocktail, una especie de fiesta con los clientes...porque ahora el trato con el cliente es casi 100% online a no ser que ... una fiesta ya interna para hacer piña entre nosotros, cenas, comidas, te dividen entre distintos equipos para que conozcas a los creativos... y la cultura se trabaja mucho, y yo creo que es lo más importante que tiene Good warriors, entonces cada vez que entra alguien, intentan inculcársela a muerte y lo bonito es que todos tenemos esta cultura y todos sabemos...el ceo siempre dice que cuando e le pone nombre a las cosas existen, entonces nosotros somos los warriors, tenemos la warrior week, el warriorlion Friday, todo con un nombre... que se contagia...nosotros tenemos una subida salarial cada año, no elige la subida tu propio jefe, sino que se hace entre todos los warriors, y una de las preguntas es como esta persona esta involucrada en la cultura warrior?, valora del 1 a 5...es algo que se valora, el estar presente, el ponerte la cámara cuando se hace video llamadas... el verse las caras... D: Yo creo que es una cultura enfocada a personas...ayudar a personas, ser empático, compartir... D: Trabajan cada vez más, hay personas que trabajan...en saber cómo hacer para que esto funcione y hacer que la cultura warrior siga viva y todos seamos más felices...al fin de todo es parte del sueldo esta cultura y las facilidades que nos dan...
Presencialitat i relació amb el cap AS	...si potser si es mes fàcil donar la teva opinió en més coses...potser a nivell individual amb el teu cap tens més relació personal...potser tindria més relació personal amb els meus caps

	si fos presencial... E: i una bona relació amb el teu cap creus que et donaria més opcions de promoció per exemple? R: si clar jaja no se tampoc com ara serà... però al final son coses subjectives... ... estando en presencial tienes la ventaja de decir literalmente oye (su jefe) estoy aquí... pero al final le escribo por slag y no hay problema... D: Bien, es un tío de 28 años, le hablo de tu, de tío...muy informal y de amistad incluso... E: y crees que esto sería diferente si fuese presencial? D: No, es más esto se empezó a hacer presencial y luego se llevó online...de manera online te atreves menos pero también porque tienes menos contacto directo con la persona, ósea contacto presencial...el hecho de no conocer una persona en presencial, verla sola en pantalla y saber que esa persona es el ceo por ejemplo, quieras o no impone y no tienes tanta libertad, que cuando la conoces ves que es una buena persona, un tío cachondo...
Perfil bon teletreballador	R: No ser una persona que nomes es centri amb la feina, el típic que no fa res després de la feina...perquè sinó pots acabar molt amargat...un poc proactiu també has de ser-hi...a l'empresa també li va bé que siguis així... E: Creus que la organització es una característica important del teletreball?... R: Si es clar...hi ha companys que ho fan tot del tirón i acaben ràpid...i altres que fan descansos mes grans i acaben mes tard...al final la gent s'adapta molt...jo avui acabo a les 5 i ningú s'entera... R: si tinc feina a fer la faig i després em distrec...l'altre tema es després ser proactiu, si has fet el que has de fer i després fer ,és. Clar això tampoc...o sigui et paguen igual creu que una característica del teletreballador pot ser, o sigui, estar còmode amb la solitud?... R: Si o al menos buscar-se coses més que fer que no sigui nomes treballar...per això crec que tampoc esta malament que sigui híbrid, per exemple un cop a la setmana o dos...no t'obliguen tampoc a fer teletreball... E: tu cual crees que es el perfil de un teletrabajador ideal?... M: Cualquier persona que pueda hacer el 100% de su trabajo en remoto y que la empresa lo motive lo suficiente, o el este suficientemente motivado para llevar su trabajo adelante...ambas motivaciones son importantes...a mí me motiva el crecimiento personal, a lo mejor a otra persona le motiva cobrar 5000 euros más...

	D: el teletrabajo te enseña a ser independiente...proactivo es muy necesario...tienes que saber cuáles son tus funciones...organizado es otra muy buena característica...extrovertido te diría, no tener miedo a preguntar...
Reconeixement de la feina. AS	R: Lo que ve ser en reconeixement del sentit...dir-te muy bien, la palmadita en la espalda te la fan... E: En aquest sentit diries que l'empresa es amigable? R: Si...al final lo que importa es que et paguin més...però...et feliciten i tal... ... sisi, cuando tenemos las reuniones al final se ven los números y nos dicen que está bien, que nuestra parte está bien...necesitan que sigamos haciendo esto otro...y luego por otro lado, se hace una reunión de feedback, ósea no una reunión sino yo relleno un aserie de preguntas que nos preguntan des de HR...que se habla de todo esto...después de esa reunión tenía un one on one con mi manager solo para hablar de la parte del feedback y ahí es cuando me dijo creo que estás haciendo esto muy bien, creo que puedes mejorar en esta parte...ese tipo de cosas... D: si...tenemos un grupo sharing great work... donde los directores y los Project manager te reconocen...
Avantatges	R: Una cosa es que ...quan acabes ja estàs a casa...si vius a 40 minuts i vas amb transport públic... així en canvi a les 6 has acabat i ja estàs a casa...pots menjar quan vulguis, estàs menys controlat entre cometes y lo dolent pues seria lo típico, potser costa molt mes separar que es feina i que n es feina...però a mi tampoc em passa tant perquè tanco el ordinador i ja no el torno a obrir... D: La libertad, de moverte, de poder estar aquí ahora mismo en Sevilla, de poder estar mañana en Barcelona y pasado en Madrid... : Si total, yo a veces cojo y me pongo a tocar la guitarra en mi casa...libertad para todo, me dice un amigo estoy aquí abajo y me bajo a tomar un café...siempre que cumplas con tu trabajo no hay ningún problema...
Límits treball/casa	R:... lo típico que arribes a casa i t'apeteix estirarte al llit i mirar vídeos, ara en canvi es lo contrari, ara et ve de gust sortir, perquè t'has passat el dia a casa, bàsicament això... estas trabajando donde vives, entonces siempre estás en la misma zona, ya te acostumbras, no diferencias entre tu oficina y tu hogar. Cuando tú te vas a trabajar a la oficina tú te vas a ala oficina sabiendo que en la oficina se va a trabajar y de ahí no pasas. Pero tú en tu casa ese límite entre hogar y oficina... se

	diluye un poco...
Motivacion	La motivación viene por dos partes...la profesional y la no profesional por así decirlo...la no profesional que sería que nos hagan un team building, que nos lleven a un karting, que eso lo hemos hecho...molan está muy guay...pero esa no es la profesional...es más externa...pero la motivación de mi lado viene de maneras profesional, el teletrabajo, más de crecimiento profesional y ese tipo de cosas... mi motivación iría más por ese lado...el teletrabajo es un motivo para que alguien coja un trabajo... En parte me voy de la empresa porque no se ha hablado de mi crecimiento profesional dentro de la empresa...yo me llevo super bien con ellos...eso no me ha permitido en ningún momento subir... Porque piensa que sin motivación tu estas solo, no tienes a nadie a tu lado animándote ni diciéndote nada...te frustras quieras o no en cas a porque estas constantemente delante de una pantalla... yo hace un mes o así estaba que no podía más, que me subía por las paredes, estaba trabajando hasta las tantas todos los idas de 9 a 9, me sentía explotado, y justo coincidió que la semana siguiente era la semana de team building, llegué a la oficina, vi cómo la gente se tomaba el trabajo y como interactuaban entre ellos...vi que no le daban tanta importancia como tú le puedes llegar a dar si no eres consciente de la importancia que le dan al trabajo en la empresa...te has de poner tus propios límites cuando teletrabajas...
Promoció laboral	...Yo tengo mi teoría y creo que funciona así que la empresa funciona como una clase, están los populares y los no populares, cuanto más te das a conocer y te conocen más ganas, siempre y cuando seas un buen profesional y hagas bien tu trabajo...