



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y DE SOCIOLOGÍA
MÁSTER OFICIAL EN POLÍTICA SOCIAL, TRABAJO Y BIENESTAR
CURSO 2025 - 2026

**Teletrabajo, tiempo y vida cotidiana:
un análisis generacional y de género en el sector TIC**

AUTORA: Nàdia Garcia Ruiz

TUTORA: Sara Moreno Colom

EVALUADORA: Mireia Bolívar Planas

Bellaterra (Cerdanyola del Vallès)

29 de junio de 2026

Índice

1. Introducción	1
2. Marco teórico	3
2.1. Estado de la cuestión.....	3
2.1.1. El impacto del teletrabajo en los usos y distribución del tiempo.....	3
2.1.2. Las valoraciones del teletrabajo y del tiempo de trabajo remunerado	5
2.2. Marco conceptual.....	7
2.2.1. La doble dimensión del tiempo: material y simbólica	7
2.2.2. La perspectiva generacional y de género en el tiempo	8
3. Modelo de análisis	9
4. Metodología	11
5. Análisis	13
5.1. La vivencia del teletrabajo	13
5.1.1. Las rutinas y organización del tiempo durante el teletrabajo	13
5.1.2. La extensión laboral: factores habilitadores y tres grandes grupos	16
5.1.3. Grupo 1: Horas extraordinarias habituales, sin compensación sistemática	19
5.1.4. Grupo 2: Horas extraordinarias puntuales, sin compensación sistemática	20
5.1.5. Grupo 3: Horas extraordinarias evitadas, compensadas sistemáticamente.....	21
5.2. La valoración del tiempo de trabajo remunerado y el tiempo libre	23
5.2.1. La jerarquización simbólica del trabajo remunerado y el tiempo libre	24
5.2.2. Los cambios en la dimensión simbólica del tiempo	26
5.3. La valoración del teletrabajo.....	28
6. Conclusiones	31
7. Bibliografía	34

1. Introducción

En los últimos años, el teletrabajo se ha consolidado como una de las transformaciones más relevantes en la organización del trabajo. Aunque su génesis se remonta a la crisis del petróleo de 1973 –cuando se planteó la idea de “llevar el trabajo al trabajador” para mitigar desplazamientos y ahorrar combustible–, durante décadas su implantación fue limitada y marginal. Esta situación cambió de forma drástica con la irrupción de la COVID-19. La crisis sanitaria, junto con los avances tecnológicos, actuó como catalizador de una implantación masiva y acelerada del teletrabajo allí donde fue posible (Aoki et al., 2025; Cañadas, 2017). Desde entonces, esta modalidad se ha situado en el centro del debate sociopolítico, económico y académico, alcanzando niveles de uso inéditos. En España, por ejemplo, el porcentaje de personas ocupadas que teletrabajaban habitualmente pasó del 4,8 % en 2019 al 16,2 % en 2020, hasta situarse en el 19,8 % en 2025 (INE, 2020; 2025), siendo el porcentaje especialmente elevado en el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (UOC, 2024).

Tal como señala la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo es una modalidad laboral que se desarrolla fuera del centro de trabajo habitual mediante el uso de dispositivos electrónicos y que, según el grado de autonomía horaria concedido, permite una organización flexible del inicio y final de la jornada (OIT, 2020, pág. 6). Esta doble flexibilidad –espacial y horaria– posibilita trabajar “en cualquier momento y desde cualquier lugar” (Wheatley, 2012, pág. 4), alterando el vínculo tradicional entre tiempo y espacio en el trabajo remunerado. Por ello, tal como señala Fernández (2020), una de las dimensiones más transformadas por el teletrabajo es, precisamente, el tiempo (pág. 260).

En este sentido, es importante destacar que en la literatura especializada sobre el binomio tiempo-teletrabajo se observan dos grandes líneas de debate. En la primera, numerosos autores coinciden en que el teletrabajo impacta en los usos del tiempo de trabajo remunerado, pero también en otros tiempos cotidianos –como el tiempo libre o de descanso– y, por tanto, en la forma de vivir más allá del mercado laboral (Moreno, 2005). Sin embargo, el conocimiento que se tiene alrededor de este impacto es contradictorio, limitado, y suele ignorar cómo los usos y vivencias están condicionados por factores estructurales como la generación o el género. La segunda línea la conforman estudios que, desde una perspectiva generacional, pero aún ciega al género, sostienen que la generación Z está liderando una transformación en la valoración del tiempo de trabajo. Según este enfoque, esta cohorte otorga una menor centralidad al trabajo remunerado en comparación con las generaciones anteriores que aún

conviven en el mercado laboral –*Baby Boomers*, X e Y–, priorizando en su lugar el tiempo libre y la autonomía horaria. Desde esta perspectiva, tiene sentido preguntarse si el teletrabajo –basado precisamente en mayores márgenes de autonomía y flexibilidad laboral– también resulta más atractivo en las generaciones más jóvenes, y si hay diferencias de género. No obstante, la literatura académica sobre valores generacionales rara vez ha abordado el teletrabajo como objeto específico, dejando abierta esta cuestión.

Para avanzar en las dos grandes discusiones, resulta imprescindible analizar la relación tiempo-teletrabajo desde una perspectiva que integre las dimensiones generacionales y de género. Partiendo de esta necesidad, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo viven y valoran el teletrabajo las generaciones Z y X del sector TIC, y en qué medida se observan diferencias generacionales y de género?

A partir de la pregunta de investigación, se plantea analizar las diferencias y similitudes asociadas a la generación –Z y X– y al género entre personas que teletrabajan en el sector TIC, uno de los sectores donde esta modalidad tiene mayor prevalencia. Para ello, se proponen tres objetivos específicos. En primer lugar, explorar cómo se usa, distribuye y vive el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo libre durante el teletrabajo. En segundo lugar, examinar qué significado y valor se atribuye a estos dos tiempos, así como su relación con las prácticas observadas. Finalmente, analizar cómo se valora el teletrabajo como modalidad laboral.

Cabe precisar que los tiempos de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado no se han situado como ejes centrales del análisis. Esta ha sido una decisión deliberada, motivada por dos razones. Por un lado, el trabajo de cuidados no remunerado se excluyó para aislar los efectos generacionales de aquellos vinculados al ciclo de vida –aspecto que se detalla en el apartado metodológico–. Por otro, el trabajo doméstico no remunerado no se incorporó al bloque de significados y valores laborales, debido a que el debate académico actual alrededor de estos se centra en la valoración del tiempo de trabajo remunerado y del tiempo libre; y si bien se incluyó en el guion de entrevistas para capturar su presencia durante el teletrabajo, no constituye el núcleo del estudio y su cobertura fue parcial. El presente trabajo es plenamente consciente de esta limitación desde la perspectiva de género, por lo que se considera que abre valiosas vías para futuras investigaciones.

2. Marco teórico

2.1. Estado de la cuestión

Este apartado presenta el estado de la cuestión sobre los dos grandes debates en torno al tiempo y el teletrabajo: el impacto del teletrabajo en los usos del tiempo y, seguidamente, las valoraciones alrededor del teletrabajo y del tiempo de trabajo remunerado.

2.1.1. El impacto del teletrabajo en los usos y distribución del tiempo

El teletrabajo impacta inexorablemente en el uso del tiempo de trabajo remunerado, pero también en el resto de los tiempos que articulan la vida cotidiana. Esto se explica porque en las sociedades occidentales contemporáneas, la organización cotidiana se articula en torno al horario laboral, de modo que cualquier transformación en este repercute en el resto de los tiempos sociales (Moreno, 2005). Pese a la relevancia de este impacto, que influye en el bienestar, la calidad de vida y la justicia social (Basaure et al., 2022, pág. 43), la literatura académica ha tendido a soslayar el análisis del tiempo, tratándolo como un parámetro incidental (Steward, 2000, pág. 58). Es decir, “sabemos poco sobre cómo el trabajo desde casa podría influir en el uso del tiempo” y, cuando se ha abordado, ha sido de forma fragmentada, a través de conceptos como la eficiencia o la conciliación (Wray, 2024, pág. 4). Además, los estudios disponibles dibujan un panorama repleto de claroscuros en el que el teletrabajo se percibe tanto como un fenómeno positivo como negativo; esto es, un arma de doble filo.

Por un lado, en la literatura suele señalarse que el teletrabajo reduce el tiempo destinado al desplazamiento laboral y al aseo, por lo que se genera un “tiempo adicional” que puede destinarse a otras actividades deseadas, y disminuye la presión temporal. Es precisamente debido a este “tiempo ganado”, y también a la flexibilidad espacial y a la mayor autonomía horaria, que se sostiene que el teletrabajo favorece de forma significativa la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Cañadas, 2017; Fernández, 2020; Wheatley, 2012). No obstante, esta visión ha sido matizada e incluso cuestionada por parte de la evidencia empírica, que muestra que el teletrabajo también se relaciona con una mayor probabilidad de realizar jornadas superiores a las 48 horas semanales, efectuar horas extraordinarias no remuneradas, hiperconexión y desempeñar trabajo en horarios atípicos –fuera del horario habitual o durante fines de semana–, siendo estas dinámicas especialmente intensas entre perfiles directivos (Eurofound, 2022; Russo et al., 2025).

La relación entre teletrabajo y conciliación, pues, dista de ser automática: la flexibilidad puede coexistir con la superposición de las esferas laboral, doméstica y privada (Sáez et al., 2011). Asimismo, frente a unas conclusiones generales que con frecuencia no incorporan una perspectiva de género, algunas investigaciones señalan que la flexibilidad no opera de la misma manera entre hombres y mujeres, sino que tiende a reproducir —e incluso intensificar— las desigualdades de género en los usos del tiempo. En este sentido, se ha observado que los hombres suelen destinar el “tiempo ganado” al ocio o al trabajo remunerado y, en caso de ser padres, al trabajo de cuidados antes o después de la jornada laboral. Las mujeres, en cambio, tienden a incrementar el tiempo de trabajo remunerado o no remunerado, sucediendo este último durante las horas centrales del día. Ello se traduce en una mayor fragmentación temporal y un agudizamiento de la “doble presencia” femenina, una tendencia que se vio especialmente intensificada durante la COVID-19 (Moreno et al., 2022; Pabilonia & Vernon, 2022; Wray, 2024). Se evidencia así que la superposición entre los tiempos cotidianos no se produce igual según el género, el ciclo vital o el contexto.

Por otro lado, es importante destacar que la extensión del teletrabajo se inscribe en la “paradoja de la flexibilidad” (Chung y van der Lippe, 2020), según la cual, cuanto mayor es la autonomía en la gestión del tiempo, mayor es la tendencia a trabajar más tiempo. Esta paradoja no se produce de manera aislada, sino que se explica o ve reforzada por diversos factores, entre los que destacan las culturas laborales competitivas, las altas cargas de trabajo, los sistemas de evaluación basados en resultados, las lógicas empresariales que equiparan la flexibilidad laboral con una disponibilidad temporal total y la ausencia de mecanismos de control del tiempo laboral (Eurofound, 2022; Molina et al., 2021). Además, aunque numerosos estudios defienden que el teletrabajo aumenta la productividad —principalmente por la reducción de interrupciones propias del entorno presencial—, hay quien proclama que este aumento está ligado a una ampliación del tiempo de trabajo remunerado. En este sentido, Steward (2000) encontró que las personas que teletrabajan suelen imponerse un “estándar de productividad idealizado”, en el que una hora de trabajo se percibe y calcula como una hora solo si alcanza niveles elevados de productividad. Así, las horas percibidas como “poco efectivas” se calculan como menos tiempo, y se acaban compensando con horas extraordinarias no registradas.

En conjunto, los principales debates en torno al teletrabajo muestran que se trata de un fenómeno ambivalente: aunque puede ampliar la flexibilidad y favorecer la conciliación, también puede alargar la jornada laboral y reducir el tiempo libre. Esta doble cara se explica,

en gran medida, porque el impacto del teletrabajo no es homogéneo, sino que está profundamente condicionado por factores estructurales, así como por elementos organizacionales y el contexto sociopolítico en el que se desarrolla (Thulin et al., 2019). Sin embargo, gran parte de la literatura pasa por alto estos matices. En particular, existe poca evidencia sobre cómo se usa el tiempo durante el teletrabajo desde las posiciones generacionales y de género (Russo et al., 2025, p. 205), siendo precisamente las que este estudio se propone examinar.

En relación con la influencia de los elementos organizacionales en la experiencia del teletrabajo, cabe destacar que este estudio se centrará en el sector TIC, que agrupa las industrias vinculadas con el desarrollo, producción, comercialización y uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Bojica & Fuentes, 2012). Este sector constituye un contexto de análisis relevante no tan solo por su elevado uso del teletrabajo, sino también porque suele ofrecer márgenes elevados de autonomía temporal que conviven con culturas laborales exigentes, marcadas por plazos ajustados, cargas elevadas y la orientación a resultados (EIGE, 2020). Además, se trata de un ámbito fuertemente masculinizado y con culturas organizativas generizadas; en Cataluña, en 2025 los hombres representaban el 72,6 % del sector (ICD, 2025). Por tanto, analizar la vivencia del teletrabajo y las posibles diferencias generacionales y de género es especialmente relevante en el marco del sector TIC.

2.1.2. Las valoraciones del teletrabajo y del tiempo de trabajo remunerado

Tal como se ha mencionado, la literatura académica no ha abordado de forma directa cómo valoran las distintas generaciones el teletrabajo. Desde la perspectiva de género, sin embargo, destaca el análisis de Moreno et al. (2022), que muestra cómo, durante la pandemia, la expectativa alrededor del teletrabajo fue positiva. Esta modalidad se concibió como un derecho laboral, pero el sentido atribuido variaba según el género: mientras que para la mayoría de los hombres aparecía como una oportunidad para mejorar la calidad de vida, en el caso de las mujeres se vinculaba a su potencial para facilitar la conciliación, especialmente entre aquellas mujeres con responsabilidades de cuidado.

En cambio, sí existe un corpus consolidado sobre los cambios generacionales en el valor atribuido al tiempo de trabajo remunerado y al tiempo libre; es decir, sobre la importancia que estos adquieren en la vida cotidiana y en la identidad individual (Hajdu & Sik, 2015, pág. 4). Esta literatura, no obstante, ha tendido a obviar la perspectiva de género. Además, la

investigación presenta resultados contradictorios: mientras algunos autores identifican rupturas claras entre generaciones, otros sostienen que estas son mínimas o incluso inexistentes, y plantean que gran parte del imaginario sobre los cambios generacionales en las actitudes laborales responde más a estereotipos y mitos socialmente aceptados (Becton et al., 2014, págs. 175–176). Entre los autores que sí defienden la existencia de un cambio generacional, la hipótesis más extendida plantea que el valor atribuido al trabajo remunerado está disminuyendo progresivamente entre las generaciones más jóvenes, en paralelo a una creciente revalorización del tiempo libre. No obstante, este viraje generacional se explica y manifiesta de manera diferenciada en las generaciones X y Z, que constituyen el foco principal de este estudio.

La generación X agrupa, de forma aproximada, a quienes nacieron entre finales de los años sesenta y principios de los setenta. Su trayectoria vital estuvo marcada por el final de la dictadura franquista, incorporándose laboralmente en un período de crecimiento económico, modernización y extensión de los derechos civiles y sociales (Lasierra, 2019, pág. 955). A diferencia de las generaciones precedentes, se suele argumentar que la generación X ha tendido a priorizar un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, otorgando relevancia a la vida “fuera” del ámbito laboral. En este sentido, se ha señalado que, frente a los *Baby Boomers* –que “viven para trabajar”–, los miembros de la generación X “trabajan para vivir”. Diversos autores sostienen que en esta cohorte está presente un sentido vital más hedonista, en el que el trabajo remunerado tiene menos valor por sí mismo porque es principalmente un medio para conseguir recursos, consumir y disfrutar de actividades de ocio, siendo, además, la generación que mayor importancia asigna al salario (Lasierra, 2019, pág. 955; Twenge et al., 2010). Pyöriä et al. (2017) alegan que este cambio liderado por los Xrs “probablemente tiene que ver con el aumento de la riqueza y la prosperidad” en las economías avanzadas y la difusión de valores postmaterialistas, especialmente entre individuos con mayor nivel educativo e ingresos.

Por su parte, la generación Z comprende aquellos nacidos alrededor del año 2000. Su socialización ha estado marcada por la digitalización y una cultura de ocio activo “donde se espera productividad en cada momento y actividad” (Gómez, 2021), pero también por la crisis económica de 2008 y la COVID-19, que ha normalizado el uso del teletrabajo. Su incorporación en la fuerza laboral está sucediendo en un contexto lleno de sombras, caracterizado por la inestabilidad laboral, la precarización del empleo y el encarecimiento de la vivienda, lo que está retrasando la edad de emancipación y las perspectivas de la paternidad. El resultado es la cronificación de una gran paradoja: pese a ser la generación más formada, es una de las más

castigadas por el desempleo y vive peor que sus progenitores (Arrondo, 2025; Collado, 2026; Ramírez, 2024). Para la generación Z, pues, el contrato social que vinculaba formación y trabajo con estabilidad económica y progreso parece haberse debilitado.

Ante esta coyuntura, las discusiones políticas e intelectuales sugieren que la generación Z considera el trabajo menos central en su vida e identidad, otorga más valor al tiempo libre y prioriza en mayor medida el equilibrio vida-trabajo, siendo también importante la búsqueda del bienestar integral y la salud mental. Estas preferencias parecen traducirse en una valoración especialmente elevada de la flexibilidad y la autonomía horaria, llegando a equipararse al peso otorgado al salario (EAE Business School, 2024; Ferro, 2026; Rabanaque, 2023; Randstad, 2025; Rubio & González, 2025). Desde esta perspectiva, el cambio generacional asociado a la generación Z, lejos de responder a una actitud hedonista o evasiva, puede interpretarse como una respuesta crítica frente a un contexto marcado por la precariedad y por expectativas de movilidad social truncadas (Arrondo, 2025). Todo ello invita a pensar que el teletrabajo –al ser una modalidad basada en mayores márgenes de flexibilidad– podría situarse entre las condiciones laborales más valoradas por las cohortes jóvenes.

2.2. Marco conceptual

De la revisión del estado de la cuestión se desprende que los principales debates en torno al binomio teletrabajo-tiempo rara vez incorporan de forma articulada la perspectiva generacional y de género. Ante esta limitación, el presente trabajo adopta una perspectiva que entiende que la vivencia y la valoración del teletrabajo dependen de la posición generacional y de género. Es por ello por lo que a continuación se desarrollan los conceptos de tiempo, generación y género como dimensiones relacionadas.

2.2.1. La doble dimensión del tiempo: material y simbólica

El tiempo es un elemento central en la organización de la vida social y en la experiencia cotidiana de las personas. Sin embargo, tal como señala Norbert Elias (1997), no debe entenderse como una realidad natural, sino como una construcción social: un “invento humano” que, en función del contexto social e histórico, orienta y (auto)regula la conducta de los individuos (pág. 23). Ha sido a partir de esta constatación que las disciplinas sociales –y, en particular, los análisis desde una perspectiva de género– han afirmado que el tiempo es una

realidad compleja que debe abordarse desde una perspectiva multidimensional, tanto en el plano conceptual como empírico (Moreno, 2007).

Desde la perspectiva multidimensional, el tiempo se articula en torno a dos vertientes: la dimensión material y la dimensión simbólica. La dimensión material hace referencia a los usos y la distribución del tiempo, es decir, a las actividades que se realizan, durante cuánto tiempo y en qué momento del día. La dimensión simbólica alude a los significados, valores y la identidad que los individuos atribuyen al tiempo y a su uso. Aunque la investigación ha tendido a privilegiar la dimensión material, ambas dimensiones están interrelacionadas. Tal como señala Moreno (2007), tan importante es analizar el uso del tiempo como comprender el significado que se atribuye a este (pág. 201).

2.2.2. La perspectiva generacional y de género en el tiempo

Las dimensiones material y simbólica del tiempo no son universales y no se pueden entender al margen de las relaciones de poder; están condicionadas por factores contextuales, organizacionales y estructurales, entre los cuales destacan la generación y el género (Moreno et al., 2023). En las ciencias sociales, una de las aportaciones más influyentes en la teoría generacional ha sido la del sociólogo Karl Mannheim. Desde una perspectiva postmannheimiana, la generación es un grupo de cohortes que, en edades similares, experimenta un mismo conjunto de acontecimientos macrosociales. Estas experiencias compartidas contribuyen a generar unos valores, disposiciones y formas de vida semejantes, así como un cóctel de continuidades y cambios respecto a las generaciones anteriores (Bartomeus, 2023; Gómez, 2021). En esta línea, Mannheim (1952), citado por (Becton et al., 2014; Moreno, 2007), sostiene que la juventud es una etapa clave, porque es cuando se consolidan la mayor parte de los valores y actitudes que perdurarán en la vida adulta.

Las vivencias y el contexto sociohistórico de cada generación, pues, condicionan el uso y el valor que los individuos asignan a los distintos tiempos; es decir, la dimensión material y simbólica del tiempo. No obstante, el impacto de los acontecimientos macrohistóricos no se produce de forma homogénea dentro de una misma generación, sino que está atravesado por distintos ejes de desigualdad, entre los cuales el género ocupa una posición central (Moreno, 2007, pág. 219). En efecto, la socialización diferencial por razón de género contribuye a que mujeres y hombres dispongan de obligaciones, oportunidades y significados distintos en

relación con los usos del tiempo. El peso de los mandatos de género se observa actualmente con la persistencia del imaginario asociado al modelo familiar *breadwinner*. Dicho modelo asigna la obligación moral hacia el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado exclusivamente a las mujeres, mientras relega a la identidad masculina la responsabilidad del trabajo remunerado, al que además se le concede un mayor reconocimiento social (Carrasquer, 2013; Lewis, 1992).

Si bien el modelo *breadwinner* se empezó a problematizar con el aumento de la participación femenina en el tiempo de trabajo remunerado, los hombres no han liderado una redistribución equivalente en el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados. La mayoría de los hombres sigue considerando que este no tiene valor o sentido para su identidad social, lo que deriva en la “doble presencia” femenina, que es especialmente aguda y desigual cuando entran en juego las responsabilidades de cuidado (Balbo, 1978, pág. 513). El concepto de “doble presencia” es verdaderamente relevante, ya que evidenció que las mujeres suelen compatibilizar simultáneamente las exigencias del trabajo remunerado, doméstico y de cuidados, viviendo el tiempo de forma fragmentada (Moreno, 2007). En definitiva, la perspectiva de género es clave para reafirmar la multidimensionalidad del tiempo y entender que muchas de las desigualdades en su uso no dependen únicamente de tener tiempo disponible, sino también del valor social e individual que se le otorga.

3. Modelo de análisis

El objetivo de esta investigación es analizar cómo las personas viven y valoran el teletrabajo y en qué medida se observan diferencias desde una perspectiva generacional y de género. Para alcanzar este propósito, el análisis considerará la multidimensionalidad del tiempo, pondrá el foco en el tiempo de trabajo remunerado y en el tiempo libre –aunque incluirá el resto de los tiempos cotidianos cuando sea necesario–, y tendrá en cuenta los factores contextuales, estructurales y laborales. Acorde con ello, se formulan las siguientes preguntas específicas:

(1) Para analizar la vivencia del teletrabajo, se plantea:

¿Cómo usan, distribuyen y viven el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo libre durante el teletrabajo las personas del sector TIC? ¿Se observan diferencias según el género y la generación?

(2) Para estudiar el valor otorgado al tiempo de trabajo remunerado y al tiempo libre, se formula:

¿Qué significado y valor se otorgan a ambos tiempos, y cómo se vinculan con las prácticas observadas durante el teletrabajo? ¿Se observan diferencias según género y generación?

(3) Para examinar la valoración del teletrabajo, se pregunta:

¿Cómo valoran las personas del sector TIC el teletrabajo? ¿Se observan diferencias según el género y la generación?

Por otro lado, el modelo de análisis planteado –inspirado en los modelos de Moreno et al. (2021, 2023)– es el siguiente:

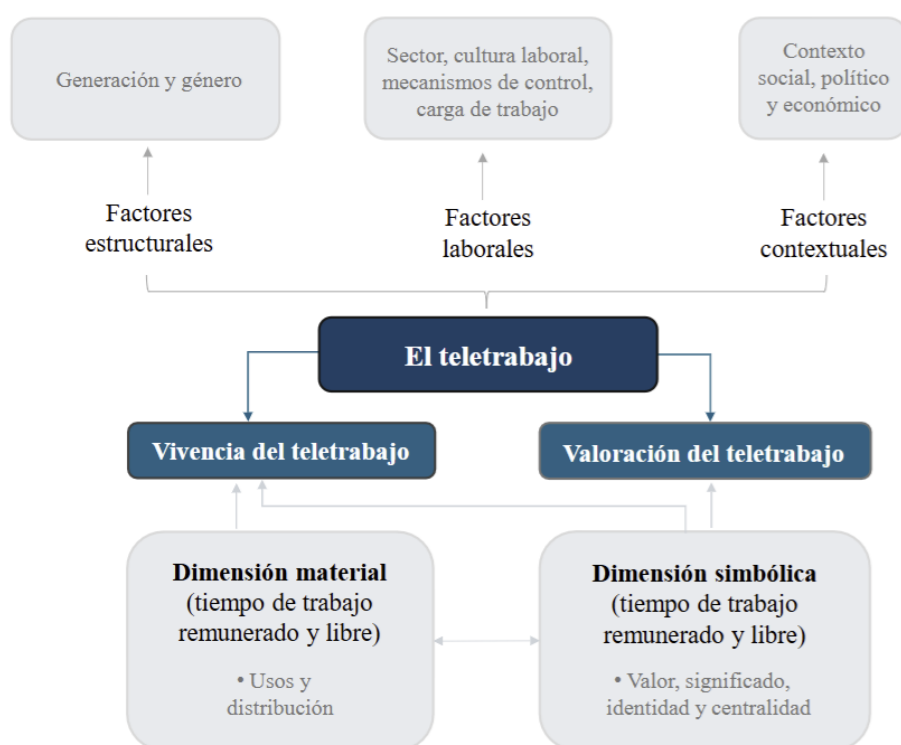


Figura 1: Modelo de análisis. Fuente: Elaboración propia.

Como muestra la figura 1, el modelo de análisis se estructura en la dimensión material y simbólica del tiempo, de las cuales se derivan la vivencia y la valoración del teletrabajo. Mientras que la primera dimensión hace referencia al uso y la distribución del tiempo de trabajo remunerado y del tiempo libre, la segunda se refiere a la identificación, significados y valores otorgados a ambos tiempos. Es importante recordar que ambas dimensiones, aunque se pueden analizar por separado, están directamente interrelacionadas.

El modelo también incorpora el peso de diversos factores que condicionan tanto los usos como las valoraciones del tiempo y del teletrabajo. Primero, los factores laborales incluyen aspectos vinculados al sector y al tamaño organizacional, la organización del trabajo –como el grado de autonomía horaria o los mecanismos de control–, así como dimensiones vinculadas a la cultura laboral y a las expectativas de disponibilidad temporal. En segundo lugar, los factores estructurales –que también influyen en los factores laborales– aluden a las características sociodemográficas de los individuos y se centran en la generación y el género. Finalmente, los factores contextuales remiten a los marcos sociales, políticos y económicos, incluyendo elementos como las crisis económicas y la precariedad o las transformaciones laborales.

4. Metodología

Para dar respuesta a la pregunta de investigación y a los objetivos planteados, este trabajo adopta un enfoque metodológico cualitativo. Tradicionalmente, el estudio del tiempo se ha abordado desde metodologías cuantitativas, recurriendo sobre todo a las encuestas de uso del tiempo. Aunque estas herramientas permiten captar el número de horas dedicadas a una actividad y su distribución diaria, presentan limitaciones importantes. Por un lado, su complejidad y la carga que su cumplimentación supone para las personas encuestadas pueden afectar a la calidad de la información. Por otro, no permiten captar adecuadamente la experiencia vivida del tiempo ni las valoraciones subjetivas asociadas (Carrasco & Domínguez, 2003). Dado que esta investigación busca abordar la doble dimensión del tiempo y comprender la vivencia y la valoración del teletrabajo, la metodología cualitativa se erige como una aproximación más adecuada.

En relación con la muestra tipológica, este estudio ha buscado ceñirse al perfil más habitual del teletrabajo, incluyendo la generación y el género como principales variables de selección, conforme a los objetivos de la investigación. En este sentido, conviene subrayar que el teletrabajo presenta una clara estratificación social y laboral: es más accesible y usual en los sectores intensivos en conocimiento que no requieren de presencia física –tales como el sector TIC–, y se concentra en perfiles de alta cualificación, generalmente con niveles educativos e ingresos elevados, y residentes en áreas urbanas (EIGE, 2020; European Commission, 2020).

En consecuencia, la unidad de análisis está formada por hombres y mujeres de las generaciones Z y X del sector TIC, que teletrabajan de manera ocasional o habitual, y residen en el Área Metropolitana de Barcelona. Dentro del sector TIC, se ha optado por perfiles cualificados que

desempeñan funciones técnicas o técnico-gestoras vinculadas con el desarrollo, la implantación, y el mantenimiento de sistemas informáticos –excluyendo aquellos puestos que no requieren una especialización TIC–. Esta delimitación permite reducir parte de la heterogeneidad interna del sector o aquellas variables que se escapan de la propuesta tipológica.

En cuanto al ciclo vital, se ha optado por incluir únicamente a personas sin responsabilidades de cuidado, tanto de criaturas como de adultos dependientes. Esta decisión responde a una limitación de los estudios generacionales de carácter transversal –como este caso–, que comparan a personas de distintas edades en un mismo momento histórico. En esta comparación, las diferencias observadas pueden deberse a la generación, pero también a la edad, etapa profesional o ciclo vital, siendo difícil separar los efectos. De esta manera, siguiendo las recomendaciones de la literatura, se han excluido a las personas con responsabilidades de cuidado para controlar, en la medida de lo posible, el peso del ciclo vital y aislar mejor las diferencias asociadas realmente a la generación (Hajdu & Sik, 2018; Twenge, 2010, pág. 202).

El resultado es una muestra tipológica compuesta por cuatro perfiles, para los cuales se ha realizado entrevistas en profundidad y semiestructuradas, resultando en un total de ocho entrevistas –dos por perfil–. Este tipo de entrevista, organizada a partir de un guion basado en bloques temáticos, asegura la cobertura de los ejes analíticos del estudio y, simultáneamente, ofrece flexibilidad para adaptar el orden y la formulación de las preguntas según el transcurso de la entrevista (Verd & Lozares, 2016). Así, resulta especialmente adecuada para acceder o profundizar en dimensiones vinculadas con las experiencias cotidianas, las percepciones subjetivas y los significados atribuidos al tiempo y al teletrabajo.

	Generación Z	Generación X
Mujer	Perfil 1 M-GZ-1 M-GZ-2	Perfil 2 M-GX-1 M-GX-2
Hombre	Perfil 3 H-GZ-1 H-GZ-2	Perfil 4 H-GX-1 H-GX-2

Figura 2: Muestra tipológica (M=mujer; H=hombre; GZ=generación Z; GX=generación X). Fuente: Elaboración propia.

Las personas participantes se seleccionaron mediante el proceso de bola de nieve. Las entrevistas tuvieron una duración de entre 45 minutos y 1 hora, se realizaron tanto en formato

presencial como en línea, y fueron grabadas en audio con consentimiento previo. Durante su desarrollo, se procuró generar un clima de confianza, combinando elementos propios de la entrevista profesional con un estilo conversacional informal. Una vez realizadas las entrevistas, se procedió a su transcripción literal y a la codificación de los fragmentos del texto, iniciándose así el tratamiento y análisis de contenido cualitativo con enfoque categorial. Este proceso identificó patrones, temas y subtemas en los discursos de las personas entrevistadas, y permitió vincular la información empírica con los objetivos de la investigación, estableciendo un diálogo con el marco teórico. Cabe destacar que en todo momento se ha garantizado el cumplimiento de los principios éticos de la investigación, incluyendo el consentimiento informado y la confidencialidad de las personas participantes.

5. Análisis

5.1. La vivencia del teletrabajo

5.1.1. Las rutinas y organización del tiempo durante el teletrabajo

Pese a que el teletrabajo dota a las personas entrevistadas de un margen de autonomía para gestionar su tiempo, el horario de oficina convencional se transfiere e impone automáticamente en el entorno doméstico. Esto es, la rutina laboral durante el teletrabajo se encuadra entre las 8:00 h y las 17:00 h o 17:30 h desde casa, de lunes a viernes. Esta mimetización y adherencia a los horarios del empleo industrial, que genera que las personas distribuyan las actividades no laborales alrededor de las laborales, evidencia la persistencia sobre lo que constituye una “jornada laboral adecuada”. No obstante, la muestra también revela dos perfiles donde la franja laboral se reorganiza sutilmente en función de la priorización del tiempo libre. Es decir, en algunos casos la flexibilidad se emplea para deshacer los moldes del empleo industrial.

Si tengo alguna responsabilidad que yo elegí o por un tema de ocio, pues plego antes. Por ejemplo, el lunes plego antes, porque si no me pierdo la clase de natación. Así que, bueno, los días de teletrabajo equiparo las horas que no hice ese día (M-GX-2).

Normalment el que intento fer és allargar mitja hora més a l'oficina. Així a casa tinc mitja hora menys, a part de les 2 h de transport que no faig, i ja puc fer de tot el que jo vull per la tarda (H-GZ-1).

La prevalencia del horario laboral convencional se observa también en cómo se redistribuye el tiempo “ganado”, fruto de la reducción del tiempo dedicado al aseo y a desplazarse laboralmente –oscilando este último entre 1:10 h y hasta 2:40 h los días presenciales–. En concreto, todos los perfiles entrevistados dedican el tiempo “ahorrado” a dormir más –entre 30

minutos y 1:30 h– y a reducir al mínimo los rituales de aseo y vestimenta, siendo la estrategia general dar pie a la jornada laboral de manera casi inmediata después de despertarse. Todo ello reduce la presión temporal y brinda mayor tranquilidad, al eliminar focos de estrés como el tráfico o el transporte público.

Els dies de telework m'aixeco a les 7:58 h i a les 8 h ja estic amb l'ordinador, amb pijama. (...) O sigui jo m'agafo els dies de telework per descansar; per no aixecar-me a les 6.50 h i aixecar-me a les 8 h (M-GZ-1).

Me he dado cuenta de que los días que teletrabajo estoy como más tranquila porque no tengo la tensión, pues, de estar en la carretera, del tráfico... (M-GX-1).

Por otro lado, el tiempo liberado al finalizar la jornada laboral se destina en todos los casos a tener más tiempo libre, normalmente de ocio o descanso, aunque en ocasiones –tal como se expondrá más adelante–, deriva en más tiempo de trabajo remunerado. En general, los días de teletrabajo resignifican las tardes como espacio temporal, ya que se perciben como más “útiles”, extensas, gratificantes y tranquilas en comparación con la jornada presencial.

Quan teletreballo vaig al gimnàs cap a les 16:30 h i després doncs ja socialitzo, quedo a fer un cafè o tal... i estic tota la tarda fora amb els amics. O sigui la tarda és més útil perquè puc aprofitar i fer una mica de tot. Els dies presencials són dies de fer feina i poc més, perquè com que tinc 3 h de transport públic en total pues la jornada laboral ja són unes 11 o 12 hores (H-GZ-1).

Se nota el día que hago telework porque voy más tranquila toda la tarde (M-GZ-2).

En todas las rutinas cotidianas se relata que trabajar desde el hogar facilita la realización de tareas domésticas durante la jornada laboral. Ahora bien, aunque en todos los casos se trata de prácticas más bien puntuales que no alargan la jornada, una lectura más atenta permite identificar diferencias relevantes. Entre los varones, tanto de la generación Z como X, durante el teletrabajo la esfera reproductiva queda claramente subordinada a la disponibilidad de la esfera productiva. Las tareas domésticas se realizan durante “tiempos muertos” o momentos de poca intensidad laboral, y operan como una pausa voluntaria y de “distracción”, o como un método para tener más tiempo libre por la tarde o el fin de semana.

Si hay mucho trabajo, estoy muy concentrado y no me molesta nadie. Si es un día más tranquilo, ya da más pie a interrupciones y entonces, por ejemplo, si está la habitación desordenada, pues la ordeno mientras me despejo. Pero no lo hago mucho. Solo un día en el que si no hay mucha faena pues ya buscas cosas para hacer y distraerte (H-GZ-2).

Són interrupcions voluntàries, totalment. Diguéssim que aprofito, no? Que estic a casa, que la rentadora està aquí... Doncs aprofito i la poso (H-GX-2).

Moltes vegades executo un mapa que triga 10 minuts a fer-se i, en lloc de fer una cosa en paral·lel, doncs potser m'aixeco i vaig a netejar la cuina, faig una rentadora... i així avanço una mica coses del cap de setmana o la tarda (H-GZ-1).

Entre las mujeres, en cambio, se observan diferencias generacionales. Las mujeres de la generación X desplazan la lógica de la “interrupción voluntaria” hacia una lógica de “interrupción controlada”. Para este perfil realizar tareas del trabajo doméstico durante el teletrabajo no es una distracción voluntaria, sino una tarea integrada y prevista dentro de la rutina cotidiana –evidenciada por tener una “hora fija” para poner la lavadora o hacer la cama después del desayuno–, sugiriendo una mayor planificación mental. Además, las tareas domésticas se realizan estando pendientes de las obligaciones laborales, por lo que, aunque se procuran controlar, la frontera entre los distintos tiempos es porosa.

No tengo muchas interrupciones o en todo caso son interrupciones controladas. Por ejemplo esto de la lavadora pues porque bueno, porque va mejor y más o menos tengo la hora de poner la lavadora. O por ejemplo después de desayunar aprovecho que, como he tardado poco, pues hago la cama. Siempre procuro que las interrupciones no sean muy largas y estar pendiente de si hay alguna comunicación de otros compañeros. Pero normalmente si estoy teletrabajando estoy delante del ordenador. Es más puntual de algún día, pero no habitual (D-GX-1).

Las mujeres de la generación Z introducen una posición intermedia. Aunque asumen el trabajo doméstico con mayor responsabilidad y disponibilidad que los hombres –no lo consideran una distracción voluntaria y es más fácil que suceda debido a una necesidad concreta–, este se realiza de forma puntual, sin horarios fijos y para maximizar el tiempo libre posterior. No obstante, estas diferencias generacionales también deben interpretarse en relación con el núcleo de convivencia. En la muestra analizada, las personas de la generación Z residen en el hogar familiar, lo que puede favorecer que las tareas no se realicen necesariamente desde una responsabilidad global, sino más bien como una contribución o ayuda, hecho que podría cambiar al emanciparse, sobre todo en el caso de las mujeres de la generación Z.

Estando en casa a veces paro y pongo una lavadora o ordeno la habitación. O a veces salgo a comprar algo que necesito para no hacerlo por la tarde. Al final avanzas cosas para que ya en la tarde o el finde puedas dedicar más tiempo a tu tiempo de ocio y no a hacer quehaceres de casa (D-GZ-2).

En conjunto, aunque la cobertura del trabajo doméstico no remunerado es superficial en este trabajo, los discursos muestran indicios en términos de desigualdades de género y diferencias generacionales –principalmente entre mujeres–. Así, si bien en todos los casos se ejecutan tareas domésticas durante el teletrabajo, es necesario un análisis más exhaustivo que profundice

en qué tareas se realizan, cómo, cuándo, si estas se planifican, y el sentido que se les atribuye, teniendo en cuenta también variables como el núcleo de convivencia.

5.1.2. La extensión laboral: factores habilitadores y tres grandes grupos

Tal como se ha mencionado, el teletrabajo puede ser un arma de doble filo: uno de los riesgos compartidos es el alargamiento de la jornada laboral mediante la realización de horas extraordinarias, además de la reducción de los tiempos de descanso durante la jornada. En relación con los descansos, cabe destacar que de forma presencial estos momentos –tales como tomar un café, fumar o desayunar con los compañeros– constituyen tiempos sociales y legitimados por la cultura laboral. En el entorno doméstico, por el contrario, al perder su dimensión social y naturalización, y bajo la necesidad de autovigilancia y de demostrar conectividad laboral, en todos los perfiles entrevistados se produce un deterioro sistemático de los descansos: no necesariamente se alarga la jornada, pero sí se intensifica el trabajo debido a pausas más breves, individualizadas y absorbidas por la dinámica laboral. En este sentido, resulta coherente que la mayoría afirme ser más productiva y eficiente durante el teletrabajo.

Quan estic a casa “el tiempo de desayuno” no el faig perquè me da un poco de ansietat que se piensen que no estic treballant, ¿sabes? (M-GZ-1).

En la oficina me tomo por ahí media hora cada vez que voy a hacer un piti porque me pongo a charlar. Pero cuando estoy en casa fumo frente al portátil (M-GX-2).

Por otro lado, aunque es cierto que la realización de horas extraordinarias puede suceder tanto en los días de presencialidad como en los de teletrabajo, todos los discursos apuntan a que la probabilidad de trabajar más es mucho mayor cuando se teletrabaja.

És molt més fàcil que allargui la feina un dia que estic teletreballant que un dia que estic a l'oficina (H-GX-2).

Yo la verdad es que los días que he hecho horas de más ha sido en casa (M-GZ-2).

A partir de las entrevistas, es posible captar una serie de factores “facilitadores”, que parecen explicar por qué la posibilidad de realizar más horas es mayor con el teletrabajo. El primer factor que atraviesa todos los discursos, en el marco del sector TIC, es la persistencia de cargas elevadas de trabajo, picos de faena o el hecho de que “siempre queda trabajo por hacer”. En la oficina es más probable que si esto sucede, las tareas pendientes se pospongan para el día siguiente, pero cuando se trabaja en remoto no. Esto se debe a que en casa los límites spatiotemporales se diluyen, y las rutinas presenciales de la oficina que coaccionan a terminar

la jornada laboral desaparecen. Por último, dado que con el teletrabajo prolongar la jornada no se asocia a “llegar más tarde” a casa, el impacto de trabajar más tiempo se reduce simbólicamente, facilitando que esto acabe sucediendo.

A l'oficina hi ha la pressió del grup. Si veus que tothom marxa aviat, tu fas el mateix. O quan veus a tothom recollir dius, ostres, sí, ja és l'hora de plegar (H-GX-2).

Si estàs a l'oficina i et queda mitja hora per acabar una tasca ho deixes pel dia següent. Però quan estàs a casa al final no et fa tanta mandra, no? Saps que no trobaràs tant embús, que no arribaràs tan tard a casa i no t'importa tant fer una mica més d'hores. (...) A casa costa més fixar-te o complir els horaris perquè com que estàs en el mateix espai costa molt separar la part de treball i de no treball. (H-GX-1).

Otro factor que favorece alargar la jornada laboral son las formas de autogestión y compensación del tiempo extraordinario individualizadas e informales. En todos los discursos aparece la idea de que, gracias a la flexibilidad y la autogestión del tiempo, si un día se trabaja más, otro día se podrá trabajar menos, sin necesidad de llevar un cálculo exacto.

En la oficina son bastante flexibles con lo que trabajamos, entonces... no lo intento llevar como a rajatabla de, oye, me debes 15 minutos. Es como, bueno, cuando lo necesites, pues te lo compensas y ya está ¿sabes? (M-GZ-2).

És una mica de pacte no escrit de 'bueno, fes més hores i ja te les descomptes quan acabis' (H-GZ-1).

Esta lógica se basa en un pacto tácito que desplaza el control del tiempo hacia la persona trabajadora. Es decir, el cálculo y compensación de las horas extraordinarias recae en la subjetividad y la voluntad individual, por lo que no siempre se garantiza y puede derivar en una mayor disponibilidad laboral. En este sentido, también es importante destacar la ineficacia de los mecanismos formales de control del tiempo laboral. Los informantes evidencian que el registro horario se caracteriza por una simulación legal en la que se declara siempre el mismo horario, sin corresponder con la realidad. Esta ficción se articula mediante varias lógicas, tales como la validación a priori o la manipulación por parte de la dirección. El control, pues, fluctúa entre dinámicas de desconfianza patronal y modelos de “confianza” que desprotegen el tiempo del trabajador. En otras palabras, bajo la flexibilidad la empresa no controla de manera estricta cada minuto, pero tampoco garantiza que el tiempo trabajado de más sea recuperado.

A la majoria d'empreses no es fitxa o es fitxa d'una manera no gaire correcta (H-GX-1).

A l'oficina tenim una targeta que t'obre la porta, així saben a quina hora entres i surts. Però quan teletreballem és amb una aplicació on tu poses abans les hores per enviar-li

a la jefa quan teletreballaràs (...) La meva jefa em va dir que no apuntés temps extra si en feia, perquè com que ja compensem de manera flexible i tal... (M-GZ-1).

Cuando teletrabajamos no nos computa más de 7 horas. Aunque yo hiciera 7:30 h, 8 h o 9 h, solo me computarían 7 h, porque bueno, la dirección digamos que tuvo que aceptar el teletrabajo a regañadientes porque estaban en contra (M-GX-1).

Finalmente, la ausencia de responsabilidades de cuidado, combinada con el resto de factores, facilita la disponibilidad para alargar la jornada, ya que permite que el tiempo sea absorbido por el trabajo remunerado sin entrar en conflicto con otros tiempos o responsabilidades.

Si tingués familiars o fills seria més complicat fer el que faig ara. (...) Els meus equips, tots són solters. Però a la meva empresa també hi ha altres persones que no són de les TIC i són més normals, tots tenen més família, i són molt més estrictes amb el tema d'horaris i coses d'aquestes. Això es comenta bastant (H-GX-2).

Aunque estos factores ayudan a entender por qué el teletrabajo facilita la extensión de la jornada de forma generalizada, el fenómeno no se produce de forma homogénea. Es decir, no todas las personas realizan horas extraordinarias con la misma frecuencia o gestión, sino que se cartografian tres grandes grupos, recopilados en la siguiente tabla. Desde una perspectiva comparativa, las mujeres de la generación Z y todos los hombres –de la generación Z y X– se sitúan en los grupos que realizan horas extraordinarias, habitual o puntualmente, y sin compensación sistemática. El grupo en el que no se realizan horas extraordinarias o se compensan sistemáticamente está formado por mujeres de la generación X. De esto se deriva, pues, un patrón claro: en los hombres y en la generación Z se observa una mayor disponibilidad laboral.

	Generación Z		Generación X	
Mujer	1: Horas extra habituales; sin compensación sistemática	2: Horas extra puntuales; sin compensación sistemática	3: Horas extra evitadas; con compensación sistemática	3: Horas extra evitadas; con compensación sistemática
Hombre	1: Horas extra habituales; sin compensación sistemática	2: Horas extra puntuales; sin compensación sistemática	1: Horas extra habituales; sin compensación sistemática	2: Horas extra puntuales; sin compensación sistemática

Fuente: Elaboración propia.

En efecto, las personas comparten los mismos “facilitadores” de la extensión laboral durante el teletrabajo, pero no responden a ellos de la misma manera. Tal como se ha planteado en el modelo de análisis, la dimensión material del tiempo –en este caso, la frecuencia y la gestión de las horas extraordinarias– también está influenciada por otros factores estructurales, laborales y contextuales específicos de cada perfil. A su vez, esta base material no actúa sola, sino que se cruza constantemente con la dimensión simbólica: el valor, sentido o prioridad que se otorga al tiempo de trabajo remunerado y al tiempo libre también ayuda a comprender por qué el sobreesfuerzo se naturaliza en unos casos y se contiene en otros. Por ello, a continuación se analizarán los factores que explican la dimensión material de cada grupo y, más adelante, se examinará la valoración de ambos tiempos.

5.1.3. Grupo 1: Horas extraordinarias habituales, sin compensación sistemática

El primer grupo está formado por dos hombres –de la generación Z y X– y una mujer de la generación Z, que realizan horas extraordinarias de forma recurrente y poco conflictiva. Se trata del grupo que muestra una disponibilidad laboral absoluta. Esta se explica por la presencia de los factores “facilitadores”, reforzados según la cultura, la trayectoria y el puesto laboral del perfil: mientras que en el varón de la generación X las horas extraordinarias parecen explicarse por la responsabilidad asociada a una posición directiva y una cultura empresarial competitiva; en los perfiles de la generación Z destaca la voluntad de demostrar compromiso y consolidarse profesionalmente en el inicio de la trayectoria laboral.

Sempre són més hores perquè, clar, si estàs enmig d'una cosa, no pots deixar-lo per a l'endemà; quan començo la jornada és un no parar de reunions. La meua empresa és una multinacional, és molt competitiva, llavors sempre passen coses, no?... (H-GX-2).

També és veritat que els primers anys fas més hores extres perquè tot és molt nou i vols demostrar que ha sigut una bona decisió que t'agafessin (H-GZ-1).

Los discursos de este grupo naturalizan y legitiman la extensión de la jornada mediante aspectos valorados positivamente, como la flexibilidad o el tiempo ahorrado en desplazamientos. Esta aceptación también se refleja en la compensación del tiempo: las horas realizadas de más no se recuperan o solo se procura hacerlo cuando superan aproximadamente las dos horas y/o se producen en horarios marcadamente atípicos.

Si tinc feina de més doncs la faig, saps? Faig una mica més perquè és còmode i involuntàriament penso: bueno, em regalen 3 hores de transport doncs jo els regalo mitja hora de feina. Algun cop m'he quedat diumenges a la nit, dijous a la nit... sobretot els

dies previs a una entrega. Aleshores, si treballo un diumenge a la tarda 2 hores, mentalment sí que dic, bueno, dijous començo a les 10 h i no a les 8 h (H-GZ-1).

Al final estoy segura de que la empresa me debe horas, pero bueno... Está bien. Yo también pienso que ya me lo compenso con otras cosas como que estoy cómoda, me lo paso bien, tengo flexibilidad... yo qué sé. Si es un día muy exagerado que he hecho 2 horas de más, sí que intento compensármelo un poco y ya está (M-GZ-2).

En este grupo aparecen otras dos formas de intensificación y extensión laboral que cabe señalar. En primer lugar, el tiempo destinado a comer puede convertirse en tiempo productivo, debido a dos lógicas distintas: una vinculada a la necesidad de demostrar conectividad de forma constante y otra orientada a evitar finalizar más tarde la jornada cuando la carga de trabajo es elevada. Aunque sus motivaciones son diferentes, ambas terminan reduciendo el tiempo de descanso e intensificando el ritmo de trabajo.

Hi ha dies que tinc més feina i, com que vull seguir plegant a una hora decent, doncs mentre cuino tinc l'ordinador i vaig fent coses sobre la marxa (H-GZ-1).

Tenemos obligatoria 1 hora para comer, pero en casa estoy media hora o menos porque tengo como el nerviosismo de que me escriba alguien, no lo vea y se piensen que no estoy trabajando. Pero luego no plego media hora antes (M-GZ-2).

En segundo lugar, en este grupo también se observa el teletrabajo “espontáneo” o difuso, caracterizado por consultar o responder correos y mensajes fuera de la jornada oficial. Esta disponibilidad digital tampoco se percibe como una imposición problemática, sino que se asume desde una aparente voluntariedad como un mecanismo para no perderse información.

Jo miro el correu fora d'horari moltes vegades. A mi m'és igual, no? Quasi prefereixo no desconnectar, perquè sé que és el que passa. Almenys estic informat (H-GX-2).

5.1.4. Grupo 2: Horas extraordinarias puntuales, sin compensación sistemática

El segundo grupo está formado por dos hombres –de la generación Z y X– y una mujer de la generación Z, y se caracteriza por alargar la jornada laboral de forma puntual, por lo que ocupa una posición intermedia frente a la extensión del trabajo. En este grupo las horas realizadas de más o bien no se recuperan, o bien se procuran compensar mediante la flexibilidad horaria, incluso cuando se trata de prolongaciones breves. Sin embargo, si esta compensación sucede, se lleva a cabo de manera “natural”, sin un registro que permita garantizar una equivalencia real entre el tiempo trabajado de más y el tiempo recuperado.

Com que hi ha dies que faig una mica més... doncs potser un altre dia marxo abans de l'oficina. Ho compenses com de forma natural, són superflexibles. O sigui, l'altre dia vaig marxar 20 minuts abans de l'oficina i ja està (M-GZ-1).

A diferencia del primer grupo, en este se identifican tres mecanismos que contribuyen a contener la expansión del trabajo remunerado. El primero es la planificación de las tareas según el horario establecido, aunque esto no elimina la posibilidad de prolongar la jornada cuando la carga de trabajo es elevada. El segundo mecanismo es el peso del tiempo libre en la organización cotidiana del tiempo: cuando existen actividades de ocio previstas después del trabajo, el horario tiende a cerrarse con claridad, incluso si quedan tareas pendientes.

Cuando teletrabajo acabo a la misma hora. Sí que puedo hacer quizás 10 minutos más, pero me pasa poco porque cuando me queda una hora ya me planifico (H-GZ-2).

Si no tinc CrossFit, o no tinc res a fer a la tarda, pues algun cop m'he quedat 15, 20 o 30 minuts més per tancar algun tema. Però realment passa pocs cops, eh (M-GZ-1).

En último lugar, el tercer mecanismo consiste en el despliegue de estrategias voluntarias orientadas a garantizar la desconexión digital. Entre estas medidas, que evitan el teletrabajo “espontáneo”, destacan la delimitación de un espacio doméstico exclusivo para trabajar, la automatización de modos de “fuera de oficina” en los dispositivos móviles y la decisión de no instalar en el teléfono personal las aplicaciones utilizadas para la comunicación laboral.

En el mòbil tinc un modo que es “fora d’office finde”, que és de tot el dia, i “fora d’office tarda”, que és per a la tarda. I això és algo meu que he volgut fer jo (M-GZ-1).

Ara tinc una habitació que és des d'on treballo i quan plego a les 17 h de la tarda tanco la porta i la feina es queda a dins (H-GX-1).

5.1.5. Grupo 3: Horas extraordinarias evitadas, compensadas sistemáticamente

El tercer grupo está formado por dos mujeres de la generación X que evitan activamente la realización de horas extraordinarias y, si estas se producen, se registran, calculan y compensan de manera sistemática. Este grupo permite matizar la paradoja de la flexibilidad: esta no conduce necesariamente a una extensión de la jornada, sino que debe considerarse en relación con otros factores estructurales, organizativos y del entorno. En este caso, en ambos perfiles intervienen factores similares –la trayectoria y posición profesional, y las condiciones de supervisión y cultura organizativa–, aunque operan de manera distinta.

Cabe señalar que, desde una perspectiva de género, podría hipotetizarse que la menor disponibilidad laboral absoluta en este grupo también podría estar vinculada con la asunción de la responsabilidad doméstica. Aunque ninguna de las dos mujeres de este grupo verbalizó que la esfera reproductiva ejerciera un peso determinante —y se enfatizó la voluntad explícita de preservar las tardes para el tiempo de ocio personal—, metodológicamente cabe reconocer que aquello que no se pregunta puede invisibilizarse o pasarse por alto. Por ello, en futuras investigaciones sería necesario profundizar en el peso real del trabajo doméstico en la realización o no de horas extraordinarias.

A partir de las entrevistas, en una de las mujeres de la generación X se observa que la experiencia acumulada ha permitido identificar los efectos negativos de normalizar la prolongación de la jornada, facilitando que esta se evite. Por otro, aunque se ocupa una posición directiva que conlleva mayor responsabilidad, el contexto de la Administración Pública ofrece una cultura institucional menos orientada a la competitividad y con un mayor margen para aplazar tareas.

Si no es una urgencia, prefiero dejarlo para el día siguiente porque sé que cuando se empieza así, se entra en una dinámica en la que ya no puedes separar el tiempo de trabajo del tiempo personal. Si me pasa, apunto las horas extras y las compenso entrando más tarde otro día. (...) Una de las ventajas de la administración, por lo menos en la mía, es que, como decimos, “hacemos lo que podemos” (M-GX-1).

En el segundo perfil del grupo, el rechazo hacia las horas extraordinarias también se vincula con la experiencia acumulada, pero debido a expectativas truncadas: tras haber realizado horas de más sin obtener reconocimiento salarial o promocional, el sobreesfuerzo deja de percibirse como una inversión legítima. En este caso, la capacidad de contener la jornada también se ve favorecida por las condiciones organizativas: se ocupa una posición técnica, se cuenta con antigüedad en la empresa y se dispone de autonomía sin formas estrictas de supervisión, facilitando esto que la balanza del tiempo incluso llegue inclinarse a favor del tiempo libre.

Yo ya teletrabajaba antes del COVID-19 y los primeros años hacía horas de más. Ahora, si uno ve que no es equitativa la retribución, ya sea salarial o de promoción... no voy a dar ese sobreesfuerzo. Hoy en día, si tengo que hacer una hora extra porque el trabajo lo requiere, me la tenés que pagar. (...) Ahora la balanza entre el tiempo ahorrado para mí y las horas extras viene más a mi favor. También tengo la suerte de que llevo unos cuantos años y que tengo un jefe que no hace micromanaging. Y, a ver, si fuera manager quizás no podría hacer las cosas como las estoy haciendo, pero como soy técnica me puedo dar ese lujo, porque al final de cuentas mi tarea la saco (M-GX-2).

Finalmente, ambos perfiles despliegan estrategias voluntarias para garantizar la desconexión digital, tales como trabajar en un espacio doméstico específico, no instalar las aplicaciones laborales en el teléfono personal y disponer de un dispositivo móvil laboral.

5.2. La valoración del tiempo de trabajo remunerado y el tiempo libre

Como se ha anticipado, las diferencias observadas en la frecuencia y gestión de las horas extraordinarias no pueden comprenderse atendiendo únicamente a la dimensión material del tiempo. Es necesario incorporar su dimensión simbólica, es decir, el sentido, significado y valor atribuido al tiempo de trabajo remunerado y al tiempo libre, que también se encuentran condicionados por factores estructurales, laborales y contextuales.

En primer lugar, cuando el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo libre se valoran por separado, se observa un amplio consenso. El trabajo remunerado se considera importante tanto por su dimensión instrumental –aporta los ingresos necesarios para sostener un proyecto vital y acceder al ocio– como por su dimensión expresiva. Todas las personas entrevistadas afirman trabajar en un ámbito que les gusta y, aunque con intensidades distintas, vinculan el empleo con la motivación y estimulación mental. Esta valoración no puede separarse de la posición social de la muestra: se trata de perfiles cualificados del sector TIC, con empleos cuyo contenido, autonomía y condiciones laborales favorecen una relación satisfactoria con el trabajo. Por lo que respecta al tiempo libre, también se valora de forma positiva, ya sea como espacio de descanso y desconexión o como tiempo dedicado al deporte, la sociabilidad o a otras actividades satisfactorias.

Las diferencias aparecen al comparar el valor e importancia atribuido a ambos tiempos. De esta comparación emergen tres posiciones –quienes valoran más el trabajo remunerado, quienes otorgan una importancia similar a ambos, y quienes valoran más el tiempo libre– que se corresponden con los tres grupos de las horas extraordinarias, confirmando así la relación entre la dimensión material y simbólica del tiempo. Ciertamente, cuanto mayor es la centralidad y el valor subjetivo atribuido al trabajo remunerado, mayor es la prolongación y disponibilidad absoluta laboral; y, a la inversa. La distribución de los grupos, al coincidir con la anterior –tal como se puede observar en la siguiente tabla–, y a diferencia de las constataciones en algunos debates en la literatura académica, no confirma una ruptura generacional nítida en la centralidad del trabajo.

	Generación Z		Generación X	
Mujer	Grupo 1: TTR > TL	Grupo 2: TTR = TL	Grupo 3: TL > TTR	Grupo 3: TL > TTR
Hombre	Grupo 1: TTR > TL	Grupo 2: TTR = TL	Grupo 1: TTR > TL	Grupo 2: TTR = TL

Fuente: Elaboración propia.

Mientras que los perfiles de la generación Z se reparten entre la priorización del trabajo remunerado y la búsqueda de equilibrio, entre la generación X aparecen las tres posiciones. Por tanto, en la muestra analizada no se confirma la idea de que la generación Z atribuya de forma homogénea una menor centralidad al trabajo remunerado en comparación con la generación X –en todo caso, si esto sucede, es en la generación X–. Tampoco se observa una división lineal por género, ya que los dos primeros grupos incluyen a hombres y mujeres, aunque cabe señalar que la priorización del tiempo libre aparece únicamente entre las dos mujeres de la generación X. A continuación, pues, se profundizará en los motivos y características de estos tres grupos.

5.2.1. La jerarquización simbólica del trabajo remunerado y el tiempo libre

El primer grupo incluye a quienes atribuyen más valor al tiempo de trabajo remunerado y coincide con los perfiles que prolongan la jornada habitualmente. En estos sujetos, el empleo opera como el eje vertebrador fundamental de la identidad, tanto profesional como personal. Bajo esta lógica, el trabajo remunerado provee un sentimiento de utilidad, “propósito vital” y realización tan potente que las fronteras entre la obligación laboral y la afición se vuelven porosas. Al poseer el tiempo libre un menor peso identitario, disponer de “poco” se percibe suficiente o incluso se aprovecha para realizar actividades vinculadas con el sector en el que se trabaja. Esta fuerte dimensión expresiva del empleo, que facilita y explica la disponibilidad laboral absoluta, se confirma ante dos escenarios hipotéticos: continuarían trabajando aunque tuvieran las necesidades económicas resueltas (si ganaran la lotería) y seguirían alargando la jornada laboral habitualmente si ello implicara una promoción laboral o salarial.

Jo dedico el 80% del temps a la feina, i em sento a gust. Com que m'agrada no m'importa que interfereixi en el meu temps lliure. El temps d'oci vaig al cinema i coses d'aquestes, però també faig altres coses tecnològiques que no puc fer a la feina. Miro revistes de tecnologia i tal, no hi ha una diferència tan clara (H-GX-2).

Per a mi és un repte matemàtic que em té una mica ocupat, m'agrada. Potser si no fes res crec que em sentiria poc productiu. Em sentiria... no ho sé, poc ple (H-GZ-1).

El hecho de ir a trabajar y sentirme realizada hace que diga, ostras, “I have a purpose in live”. Yo no necesito como toda la tarde libre y tal, no; con 2 o 3 horitas para entrenar ya soy feliz. Hay mucha gente en la oficina que dice “a las cinco cierro y ya está, porque ya es mi tiempo libre”, aunque se caiga la empresa. Pero yo no soy así. Para mí el trabajo es más importante (M-GZ-2).

El segundo grupo corresponde a quienes atribuyen una importancia equivalente al tiempo de trabajo remunerado y al tiempo libre, coincidiendo con quienes realizan horas extraordinarias puntualmente. En este grupo emerge una distinción identitaria fundamental: los sujetos se identifican profesionalmente con el empleo, y este también les gusta y brinda satisfacción y se considera relevante su dimensión instrumental, pero defienden que el tiempo libre es el verdadero espacio de identificación personal y desconexión mental. Por ello, para preservar ambos espacios e identidades, consideran importante establecer límites entre ambos tiempos. En esta línea, los integrantes de este grupo desean progresar laboralmente, continuarían trabajando aunque ganaran la lotería, y realizarían horas extraordinarias a cambio de una promoción o incremento salarial, pero únicamente de forma puntual.

La meva vida laboralment m'importa, perquè m'agrada el que faig i vull créixer, però no me defineix com a persona, em defineix laboralment (...) Si jo marxo a les 17.30 h no és que m'importi menys la feina, és que és l'hora de treball i ja està. Però bueno, la feina no és només aconseguir pasta, també és passar-m'ho bé. Jo m'aixeco i m'aixeco amb ganes d'anar a l'oficina i treballar perquè gaudeixo del que faig. (M-GZ-1).

Per a mi és bàsic tenir una feina que no interfereixi en el meu temps lliure. La feina és la feina i el temps lliure és el temps lliure. O sigui jo amb la feina em sento realitzat, faig el que m'agrada... i és important perquè al final és on més hores et passes al dia i el que et paga les factures, però jo penso que el temps d'oci és imprescindible (H-GX-1).

Por último, la tercera posición agrupa a quienes atribuyen mayor valor al tiempo libre, y coincide con los perfiles que muestran menor disponibilidad laboral. En este caso, aunque el empleo guste y aporte satisfacción, ocupa una posición secundaria frente al tiempo libre; este se conceptualiza como un eje que aporta aún más bienestar, satisfacción y realización personal, dotado de significados ajenos al entorno laboral. La posición es clara: se “trabaja para vivir, pero no se vive para trabajar” por lo que se dejaría de trabajar si se ganara la lotería —el cese de la actividad laboral no se percibe como una fuente de vacío identitario— y no se realizarían habitualmente horas extraordinarias para ascender laboralmente. Sin embargo, las condiciones materiales introducen matices: la necesidad de acceder a una vivienda en propiedad podría

justificar temporalmente un sobreesfuerzo si estuviera acompañado de una retribución elevada. Esto muestra que aquello que se considera deseable puede no coincidir con lo que se hace, y que las relaciones de poder tienen un gran peso en esta contradicción.

El trabajo para mí es secundario. Si fuera por mí yo me jubilo mañana y me dedico a viajar. Al final de cuentas, mi vida es una sola y trabajo para vivir, pero no vivo para trabajar. (...) Me gusta trabajar porque me gusta sentirme útil y me genera placer resolver cosas. Pero también resuelvo en mi vida... o sea, no me sentiría inútil por no trabajar. Mi tiempo libre es 100% central y me gusta tanto disfrutar de no hacer nada, como juntarme con los colegas, o ir a una manifestación, al cine, tomarme unas birras, salir a un concierto o a bailar, lo que sea (M-GX-2).

Yo valoro el tiempo de ocio más que el tiempo de trabajo. O sea, yo lo valoro porque me permite dedicarme a cosas que me llenan mucho. No estoy descontenta con mi trabajo, al contrario, a mí me gusta, pero en el tiempo de ocio me puedo dedicar a cosas que me gustan incluso más, como leer o escribir (M-GX-1).

5.2.2. Los cambios en la dimensión simbólica del tiempo

Si bien es verdad que algunos casos la jerarquía entre trabajo y tiempo libre aparece consolidada desde el inicio de la vida laboral, en otros casos se observan cambios. Por lo que las tres posiciones identificadas no deben entenderse como categorías cerradas o inmutables. Tal como se ha mencionado, los significados atribuidos a los tiempos cotidianos se construyen en relación con las condiciones estructurales, laborales y contextuales de cada perfil, por lo que pueden mantenerse relativamente estables o modificarse a lo largo de la trayectoria vital y el contexto.

O sea, antes ya priorizaba el tiempo libre, pero ahora lo priorizo mucho más. A ver, uno a medida que va creciendo va cambiando el enfoque que tienen la vida y las prioridades. Los 20 y los 30 están buenos para cometer errores y para aprender (M-GX-2).

Uno de los principales factores de cambio parece ser la trayectoria profesional, en interacción con el entorno relacional. Durante los primeros años de incorporación al mercado laboral, la necesidad de aprender y demostrar compromiso puede favorecer una elevada centralidad del trabajo. Una vez superada esta etapa, es posible que otras esferas, como el tiempo libre, adquieran mayor importancia. Asimismo, el grupo de pares puede intervenir en esta reconfiguración: la comparación con personas que establecen límites más claros o priorizan la conciliación permite cuestionar prácticas que hasta entonces se consideraban normales.

Darrerament li estic donant més importància a passar temps amb la parella, a fer esport... Estic fent una mica el canvi a dir "no vull estar de dilluns a divendres només treballant". (...) Crec que el canvi ha sigut per passar ja els primers anys d'adaptació a la feina i, bueno, en el meu grup d'amics jo soc el que treballa més i m'ho han fet veure; tots volen una feina que permeti conciliar i treballar des de casa (H-GZ-1).

Las condiciones materiales y el ciclo vital también modulan la importancia atribuida al trabajo remunerado. La ausencia de responsabilidades económicas o de cuidado puede reducir su peso instrumental y facilitar que se priorice y valore más el tiempo libre. En cambio, la necesidad de emanciparse, sostener económicamente un hogar o asumir cuidados puede aumentar la importancia práctica e instrumental del empleo, al depender en mayor medida de los ingresos.

El dia que m'hagi de pagar un pis, veurem a veure. O sigui si no tinc els diners, sí que el treball tindrà molta més importància. Ara, com que no tinc fills i no he de pagar cap pis, potser és diferent (M-GZ-1).

Per a mi és més important el temps dedicat a la feina. Tot i que també depèn del moment de la vida, o sigui ara per exemple els meus pares no hi són i tal... jo això t'ho dic des d'aquest moment (H-GX-2).

Por último, también resulta relevante el cumplimiento o la ruptura de la promesa meritocrática, según la cual la formación y el esfuerzo deberían traducirse en estabilidad y progreso material. Cuando se percibe que esta se cumple, se refuerza la identificación y el valor expresivo del trabajo; cuando sucede lo contrario, puede aumentar la desafección y reforzarse una concepción instrumental del empleo. Aunque esta ruptura suele asociarse especialmente con las generaciones jóvenes, en la muestra analizada aparece con claridad en un perfil de la generación X. Entre los perfiles de la generación Z no se observa este desencanto, posiblemente porque aún viven en el hogar familiar y porque consideran que, en comparación con otras personas de la generación Z, tienen mejor empleo y remuneración.

Habermé esforzado y estudiado durante toda mi vida me ha hecho poder llegar donde estoy, en un trabajo que me gusta y estoy cómoda. Yo creo que todo esto ayuda a que yo el trabajo lo vea como algo importante y me haga estar contenta (M-GZ-2).

Yo la verdad que estoy bastante enojada. Si fuera por mí no trabajaría. Nos vendieron la película de si trabajas vas a poder comprar una casa y pues no, estamos super preparadas y tenemos muy poco poder adquisitivo, y eso que, por suerte, no tengo un salario promedio (M-GX-2).

En conjunto, al igual que sucede con los usos del tiempo, la priorización del tiempo de trabajo remunerado y del tiempo libre no debe entenderse como una posición fija según el género o la generación, sino como una jerarquía dinámica y situada –vinculada con el sentido expresivo del trabajo, pero también con las expectativas y responsabilidades propias de cada momento vital, además de las condiciones materiales y el entorno relacional, entre otros– y, por tanto, susceptible de transformarse a lo largo de la vida.

5.3. La valoración del teletrabajo

Finalmente, el análisis también ha tenido en cuenta cómo valoran las personas del sector TIC el teletrabajo. Si bien el análisis sobre el valor otorgado a los tiempos ha revelado una notable heterogeneidad, la valoración específica del teletrabajo introduce un escenario mucho más homogéneo. Aquí, las fronteras generacionales y de género parecen diluirse por completo: todas las personas entrevistadas evalúan el teletrabajo muy positivamente y lo sitúan como una condición laboral altamente deseable. Esto sucede también entre los perfiles que realizan horas extraordinarias de forma habitual, ya que lo evalúan como un “mal menor” en comparación con los beneficios que reporta el teletrabajo.

El principal vector que explica esta valoración unánime es el tiempo dedicado al transporte, que en todos los relatos aparece como uno de los aspectos más problemáticos de la presencialidad. Este no es vivido como parte del trabajo remunerado, pero tampoco como tiempo libre. Se trata más bien de un tiempo intermedio, obligatorio y “perdido”, que alarga la jornada laboral de forma invisible –llegando a construir jornadas de 10 o 12 h diarias–. Con el teletrabajo, este tiempo “recuperado” se traduce de forma inmediata en una mejor calidad de vida y bienestar social: las personas entrevistadas lo asocian con la posibilidad de dormir más, reducir la presión temporal, aumentar la tranquilidad y comodidad, y disponer de más tiempo libre y personal, mayoritariamente para el ocio. En la muestra analizada, la ausencia de responsabilidades de cuidado podría explicar que no se reproduzca la diferencia señalada por otros estudios, según la cual las mujeres valoran el teletrabajo principalmente por facilitar la conciliación, mientras que los hombres lo asocian con la mejora de la calidad de vida.

Amb el teletreball és el fet de dir “no estic perdent 3 h al dia de transport”. I la qualitat de vida que et dóna a nivell de tenir temps per tu, per la família, pels amics, per a poder dormir més... (H-GZ-1).

El segundo gran eje que explica la valoración positiva del teletrabajo es la flexibilidad. No se valora solamente poder trabajar desde casa, sino también disponer de margen y autonomía para decidir cómo organizar los tiempos cotidianos y adaptarse a necesidades concretas o imprevistos cotidianos. El teletrabajo rígido o poco flexible, pues, no tendría el mismo valor; se valora sobre todo cuando permite tener control sobre el tiempo cotidiano, aunque este acabe derivando en una mayor realización de horas extraordinarias.

No solo es trabajar desde casa, también es la flexibilidad. O sea, valoro tener confianza y flexibilidad de que sepas que tu jefe no te va a poner un problema si un día haces una

hora menos porque tienes algo y al día siguiente haces una hora más. Porque al final el hecho de teletrabajar es que, no sé, si tengo que ir a tirar la basura o me tiene que venir alguien a casa a arreglar no sé qué, pues puedo (H-GZ-2).

Esta valoración alrededor de la autonomía y el control del tiempo se observa de forma clara cuando se pregunta por las condiciones de lo que sería un “empleo ideal”. En varios discursos, este no consiste solo en tener más días de teletrabajo, sino en tener la capacidad para decidir cuántos días teletrabajar y cuándo hacerlo, una posibilidad que suele estar limitada a los perfiles directivos o con más responsabilidad. La importancia atribuida al teletrabajo también se observa cuando en algunos discursos –de ambos géneros y generaciones–, este adquiere el mismo peso que el salario. El salario, pues, no opera como el único criterio a la hora de valorar las condiciones laborales; el tiempo propio, el bienestar y la autonomía –materializados con el teletrabajo– parecen ser también criterios centrales.

Para mí el teletrabajo tiene tanto peso como el salario. Lo veo muy muy determinante. Precisamente por esto de poder descansar y tener tiempo para mí (M-GX-1).

Per a mi, si entens el teletreball com la possibilitat d'estalviar hores tontes de transport, llavors sí que és igual o més important que el salari. O sigui, per a mi cada cop és menys important el sou i més important el tipus de feina i les condicions d'horaris, de flexibilitat, teletreball... (H-GZ-1)

En esta línea, una de las personas entrevistadas señaló que este cambio en las priorizaciones laborales –en los que el teletrabajo y los horarios conciliadores son clave– está transformando las dinámicas de reclutamiento dentro del sector TIC, cuyos departamentos de recursos humanos están eliminando preguntas que evidenciaban la presencia de horarios atípicos o perdiendo perfiles por no ofrecer teletrabajo a tiempo completo.

Jo estic fent entrevistes i estic veient que molta gent demana molt això de teletreballar, i sobretot, són molt més estrictes amb l'horari que abans, no? Abans era normal preguntar a les entrevistes “et faria alguna cosa treballar algun dia fora de l'horari habitual?”... i ara ja no ho preguntem perquè tothom és més estricte amb els horaris. També hem perdut algun perfil interessant per no tenir teletreball els 365 dies (H-GX-2).

Lo que este fragmento deja entrever –un cambio de valores laborales alrededor del teletrabajo– se constata cuando todas las personas trabajadoras, independientemente de la generación y el género, afirman que la ausencia de teletrabajo sería un motivo de peso para rechazar una oferta laboral o no permanecer en un empleo. Una vez probado el teletrabajo, volver a un modelo solo

presencial se percibe como una pérdida de calidad de vida; esta modalidad ya no se considera un beneficio accesorio, sino un criterio decisivo y esperado dentro del sector TIC.

Per a mi, el teletreball és un must, o sigui, és una condició necessària (H-GZ-1).

Si no hubiera teletrabajo, no aplicaría el puesto directamente (H-GZ-2).

Yo, hoy en día, si me ofrecen un puesto sin teletrabajo ni me lo planteo (M-GX-2).

Sobretot els que ens hem acostumat, necessitem o exigim fer teletreball (H-GX-1).

Esta posición alrededor del teletrabajo, que se muestra en la siguiente tabla, sucede en todas las personas entrevistadas excepto en un caso –un varón de la generación X–. Este, sin embargo, ofrece una posición matizada: la flexibilidad horaria es un factor imprescindible a la hora de seleccionar un trabajo, mientras que el teletrabajo no lo es tanto porque vive cerca de la oficina; si viviera más lejos, sí sería una demanda. El resto de los perfiles, aunque vivieran muy cerca del trabajo presencial, seguirían considerando el teletrabajo un factor decisivo, debido al resto de aspectos positivos que ya se han mencionado. La eliminación del tiempo de desplazamiento es, así, uno de los factores más centrales en la demanda del teletrabajo, pero no el único.

	Generación Z		Generación X	
Mujer	Teletrabajo = factor decisivo	Teletrabajo = factor decisivo	Teletrabajo = factor decisivo	Teletrabajo = factor decisivo
Hombre	Teletrabajo = factor decisivo	Teletrabajo = factor decisivo	Teletrabajo = factor decisivo	Flexibilidad = factor decisivo. (Teletrabajo condicional).

Fuente: Elaboración propia.

Por último, a pesar de la hegemonía discursiva a favor del teletrabajo, los informantes convergen en señalar un perjuicio claro: el aislamiento social. La falta de contacto “persona a persona” degrada los vínculos y rituales de socialización, cronificando un modelo de relación laboral más atomizado. El teletrabajo, en suma, se considera que mejora la calidad de vida, pero la presencialidad sigue percibiéndose como necesaria para cubrir necesidades sociales. Es precisamente el aislamiento social el que explica por qué la muestra rechaza de forma generalizada el teletrabajo a tiempo completo. La demanda del teletrabajo radica en el equilibrio híbrido, encontrando en la fórmula de 2 a 4 días de teletrabajo a la semana el umbral óptimo.

El teletreball està molt bé, però té una cosa molt dolenta i és que t'aïlla molt socialment. Anar a l'oficina t'ajuda molt mentalment a cobrir el contacte que necessitem amb altra gent. Jo quan estava sempre a l'oficina els divendres anàvem d'afterwork i tal... tot això s'ha perdut. O abans també coneixia a la gent. Ara no, ara a vegades a l'oficina diem "mira hi ha una persona nova" i potser porta 3 anys treballant ja allà. Les relacions personals s'han degradat molt i això és negatiu (H-GX-1).

En conjunto, no se observan diferencias claras de género o generación en la valoración del teletrabajo: ambos grupos lo consideran una condición laboral altamente deseable y decisiva para mejorar la calidad de vida.

6. Conclusiones

Esta investigación ha analizado cómo viven y valoran el teletrabajo hombres y mujeres de las generaciones Z y X en ocupaciones cualificadas del sector TIC, prestando especial atención a la dimensión material y simbólica del tiempo de trabajo remunerado y del tiempo libre. En relación con la vivencia del teletrabajo, los resultados respaldan su carácter ambivalente. Por un lado, se asocia a beneficios claros en la organización cotidiana del tiempo, especialmente por la eliminación del desplazamiento laboral, que reduce la presión temporal y permite disponer de más tiempo para el descanso u ocio. Por otro lado, estos beneficios conviven con formas de intensificación y extensión laboral: los descansos se reducen y la jornada se prolonga con mayor facilidad que presencialmente, debido a la combinación de factores tales como la desaparición de los límites espaciotemporales, las cargas elevadas de trabajo en el sector TIC, la ineficacia del registro horario y las formas informales de compensación del tiempo.

Ahora bien, estos factores comunes no producen los mismos efectos en todas las personas entrevistadas. El análisis distingue tres grandes grupos: quienes realizan horas extraordinarias de forma habitual y no las compensan sistemáticamente; quienes las realizan de manera puntual, aunque tampoco siempre las compensan; y quienes no las realizan o, cuando lo hacen, las registran y compensan de forma sistemática. En la muestra analizada, todos los hombres y todas las personas de la generación Z se sitúan en los dos primeros grupos, lo que apunta a una mayor disponibilidad laboral en comparación con las mujeres de la generación X, que conforman el tercero. Sin embargo, las diferencias internas en los grupos muestran que el género y la generación, aunque relevantes, no pueden analizarse de forma aislada. La frecuencia y gestión de las horas extraordinarias parecen explicarse también –y en algunos casos con mayor fuerza– por factores laborales, estructurales y contextuales, como la cultura organizativa, la posición y trayectoria laboral o el ciclo vital.

Si bien esta diversidad de situaciones permite matizar la llamada “paradoja de la flexibilidad”, los resultados de este estudio muestran que esta paradoja debe explicarse también incorporando la dimensión simbólica del tiempo. No basta con observar si se realizan horas extraordinarias o cómo se distribuye la jornada; también cabe comprender qué significado e identidad se atribuye al trabajo remunerado y al tiempo libre, y qué jerarquía simbólica se establece entre ellos. Cuando el trabajo remunerado posee un sentido expresivo más elevado que el tiempo libre y otorga una mayor satisfacción personal, la prolongación de la jornada tiende a aceptarse y naturalizarse con mayor facilidad; y a la inversa.

El análisis de la dimensión simbólica del tiempo también ha permitido matizar los discursos sobre el cambio generacional en los valores laborales. Los resultados no confirman que la generación Z esté liderando una pérdida de la centralidad del trabajo ni una priorización del tiempo libre –de hecho, esta solo emerge entre las mujeres de la generación X–. Además, se evidencia que estas valoraciones y priorizaciones no son fijas ni inmutables: pueden transformarse y no dependen únicamente del género o la generación, sino que se expresan de manera situada y mediada por las condiciones laborales, materiales y vitales de cada persona. Lo que sí aparece de forma más mayoritaria es la voluntad de preservar el tiempo personal y buscar un mayor equilibrio entre vida laboral y privada, algo que podría relacionarse con una tendencia más amplia hacia valores postmaterialistas en economías prósperas.

Finalmente, respecto a la valoración del teletrabajo, todos los perfiles lo evalúan de forma muy positiva y lo consideran una condición clave para mejorar la calidad de vida. La ausencia de responsabilidades directas de cuidado puede explicar que no se reproduzcan las diferencias de género identificadas por algunos estudios previos, según los cuales las mujeres tenderían a vincular el teletrabajo con una mayor posibilidad de conciliación. En la muestra analizada, la valoración positiva del teletrabajo se explica principalmente por la eliminación del tiempo de desplazamiento y su impacto en la organización cotidiana, así como por la posibilidad de disponer de mayor flexibilidad y autonomía horaria y, por tanto, recuperar cierto control sobre el propio tiempo. El peso de estos factores es tal que el teletrabajo se ha consolidado como una exigencia no negociable y determinante a la hora de aceptar una oferta laboral. Esta posición aparece en ambos géneros y generaciones, por lo que parece responder a una transformación general en las expectativas laborales de las personas cualificadas del sector TIC.

A nivel general, es importante destacar que los resultados mencionados deben interpretarse como una aproximación situada y no como conclusiones generalizables al conjunto de personas teletrabajadoras. La muestra está formada por perfiles cualificados del sector TIC, con niveles formativos y de retribución económica elevados, ausencia de responsabilidades de cuidado y un grado elevado de autonomía y flexibilidad laboral. Por ello, aspectos como la alta valoración expresiva del empleo o del tiempo libre, la capacidad de exigir teletrabajo y la forma de vivir la flexibilidad no pueden desvincularse de la posición de clase, el sector laboral y el momento del ciclo vital en el que se encuentran las personas entrevistadas.

Por último, cabe señalar dos limitaciones. Desde una perspectiva generacional, el diseño transversal dificulta separar con precisión los efectos de generación, edad, ciclo vital y trayectoria profesional. Si bien se ha procurado controlar el efecto del ciclo vital mediante la exclusión de personas con responsabilidades de cuidado —y, por tanto, del tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado—, esta decisión ha limitado el alcance del análisis desde una perspectiva de género, al tratarse de uno de los tiempos con mayores desigualdades de género. Asimismo, no haber incorporado el tiempo de trabajo doméstico como eje central del análisis implica que las desigualdades de género solo se hayan podido abordar de forma parcial. Aunque se trata de limitaciones muy relevantes desde una mirada de género, también abren oportunidades para nuevos análisis en la literatura académica.

7. Bibliografía

- Aoki, E., Hiramatsu, A., & Hanaki, K. (2025). Changes and their effects on working and daily life time use allocation between work-from-home and office work days during the telework period: insights from the survey in Japan. *Frontiers in Sociology*, 01-17.
- Arrondo, C. M. (2025). La generación que no despegua: trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 74-98.
- Arroyo, L. (2011). El teletrabajo: ¿una estrategia para mejorar la calidad de la ocupación y favorecer la igualdad de género? En *Ideas, tendencias y nuevas formas de trabajo para la economía del conocimiento* (págs. 17-33).
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. Inchiasta.
- Bartomeus, O. (2023). *El peso del tiempo: Relato del relevo generacional en España*. DEBATE.
- Basaure, M., Yopo, M., Vera, C., Güell, P., Zilveti, M., Larenas, E., & Díaz, A. (2022). Más allá de la distribución. Estudio empírico de la valoración y las diferencias de género en el uso del tiempo. *Economía y Política*, 2(9), 41-65.
- Becton, J., Walker, H., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 175–189.
- Bojica, A., & Fuentes, M. (2012). Knowledge acquisition and corporate entrepreneurship: Insights from Spanish SMEs in the ICT sector. *Journal of World Business*, 397-408.
- Carrasco, C., & Domínguez, M. (2003). Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos. *Revista de Economía Crítica*, 129-152.
- Carrasquer, P. (2013). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 91-112.
- Cañadas, F. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. Granada: Universidad de Granada.
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social indicators research*, 365-381.
- Collado, M. (12 de 03 de 2026). Antoni Gutiérrez-Rubí, consultor político: “Las redes sociales han debilitado los lazos con quienes tienen puntos de vista diferentes”. *La Vanguardia*.
- EAE Business School. (2024). *Talento Joven. Las motivaciones laborales de Millennials y Generación Z*. Planeta Formación y Universidades.

- EIGE. (2020). Gender Equality Index 2020: *Digitalisation and the future of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Elias, N. (1997). *Sobre el tiempo*. Madrid: FCE.
- Eurofound. (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2020). *Who can telework today? The teleworkability of occupations in the EU*.
- Fernández, F. (2020). Tiempos de vida y de trabajo: el impacto de las TICS. *Temas Laborales* (151), 259-274.
- Ferro, L. (11 de 01 de 2026). "Me priorizo a mí y a mi bienestar", el cambio de objetivos de los jóvenes ante la "cárcel" del trabajo. *La Vanguardia*.
- Gómez, Á. (2021). *Valores laborales de las generaciones en el mercado de trabajo: ¿existe una necesidad real de transformación radical?*
- Hajdu, G., & Sik, E. (2015). *Searching for gaps: are work values of the younger generations changing?* Brighton: University of Brighton.
- Hajdu, G., & Sik, E. (2018). Age, period, and cohort differences in work centrality and work values. *Societies*.
- Institut Català de les Dones. (2025). *Dones en les TIC*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. Obtenido de https://www.ine.es/prodyser/PDFCifrasINE/es/cfr_02_2020.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2025). *Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas*. Obtenido de <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ETICCE20241T2025.htm>
- International Labour Organization. (2020). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.
- Jiménez, L., Restrepo, F., & García, J. (2025). Atractivo Organizacional y Transformación Digital: una mirada de análisis multivariado desde la perspectiva de la Inserción Laboral en la Generación Z. *Saber, Ciencia y Libertad*, 293-314.
- Lasierra, J. M. (2019). Generational differences in work in Spain. A review. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 953-969.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159–173.
- Mannheim, K. (1952). *The sociological problem of generations*. London: RKP (first published 1923).

- Molina, O., Godino, A., & Molina, A. (2021). EL CONTROL DEL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 57-70.
- Moreno, S. (2005). Flexibilitat, temps i benestar quotidià. *Àmbits de política i societat* (32), 11-15.
- Moreno, S. (2007). Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana. *Universitat Autònoma de Barcelona*.
- Moreno, S., Borràs, V., Arboix, P., & Riera, M. (2021). Impacto de género del teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19. Una propuesta de modelo de análisis. *QUIT Working paper series*, n. 27.
- Moreno, S. (2023). Sobre el temps de treball: vells paradigmes, nous debats. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 13-20.
- Moreno, S., Borràs, V., & Rodríguez, J. (2023). Igualdad de género en los usos del tiempo: cambios, resistencias y continuidades. Perspectiva teórica y modelo de análisis. *QUIT Working Paper Series*.
- Pabilonia, S., & Vernon, V. (2022). Telework, Wages, and Time Use in the United States. *Review of Economics of the Household*, 687-734.
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T., & Järvinen, K.-M. (2017). The Millennial Generation: A New Breed. *SAGE*, 1-14.
- Rabanaque, L. (29 de 11 de 2023). La visión que tienen los jóvenes del empleo es diferente a la de sus padres: de ser una 'vocación' a solo una 'forma de ganar dinero'. *El periódico de Aragón*.
- Ramírez, L. (2024). *El desafío de la Generación Z en el mercado laboral de Andalucía: entre la satisfacción y la seguridad en un clima de precariedad*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Randstad. (2025). *Informe claves laborales generación Z*.
- Rogler, L. (2002). Historical generations and psychology: The case of the Great Depression and World War II. *The American Psychologist*, 1013-1023.
- Rubio, Á., & González, E. (2025). Generación Z y la 'Generación de Cristal': Retos y Oportunidades en el Mercado de Trabajo. *Cuadernos del Mercado de Trabajo*.
- Russo, C., Pacetti, V., Romens, A.-I., & Dordoni, A. (2025). The impact of telework on older adults' work-life balance in post-pandemic times. Evidence from teleworkers over 55 in Milan. *Journal of Organizational Change Management*, 204-219.
- Sáez, E., Arroyo, L., & Querol, V. (2011). *Ideas, tendencias y nuevas formas de trabajo para la economía del conocimiento*. Servicio Riojano de Empleo.

- Steward, B. (2000). Changing Times. The meaning, measurement and use of time in teleworking. *Time & Society*, 1(9), 57-74.
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability* (11).
- Twenge, J. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *J Bus Psychol*, 201-210.
- Twenge, M., Campbell, M., Hoffman, B., & Lance, C. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 1117-1142.
- UOC. (2024). *Baròmetre de competències i ocupacions de Catalunya*.
- Verd, J. M., & Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa.: Fases métodos y técnicas*. Madrid: Síntesis
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment* (27), 224-241.
- Wray, D. (2024). *Telework, time use, and well-being: Evidence from the 2022 Time Use Survey*.

Declaración de originalidad

Declaro mediante la presenta declaración, que este Trabajo Final de Máster es un trabajo propio y original. Además, confirmo que:

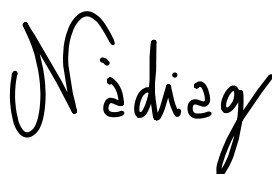
- Este trabajo ha sido redactado exclusivamente por mí sin recibir ningún tipo de ayuda, de otra persona o de una tecnología;
- No he utilizado ni parafraseado ningún documento, datos o informaciones sin el debido reconocimiento de la autoría original, ni los he utilizado de forma extensa para substituir o maquillar mi propio redactado;
- He referenciado claramente de acuerdo con los requisitos de la Facultad todas las fuentes utilizadas en el trabajo (ya sean de una fuente impresa, Internet o cualquier otra fuente), tanto en el texto como en listado de Bibliografía.
- No he falsificado o manipulado los datos utilizados o los hallazgos realizados;
- Ninguna parte del trabajo presentado se ha utilizado previamente, o al mismo tiempo, para otros cursos o asignaturas dentro del Máster, o como ejercicio dentro de otros procesos de evaluación. En el caso de haber utilizado algún fragmento de estas características he pedido permiso explícito al tutor o tutora y he dejado constancia de su uso situando una nota a pie de página en el propio texto explicitando claramente cuál es el fragmento coincidente;

Soy consciente de que cualquier constatación de falsedad en esta declaración resultará en una acción disciplinaria según las recomendaciones de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Confirмо que entiendo que mi trabajo puede ser verificado electrónicamente en busca de plagio o de un uso indebido de herramientas de inteligencia artificial mediante la aplicación de software específico y que podrá ser almacenado para una eventual comparación futura.

Nombre y apellidos de la alumna: Nadia Garcia Ruiz

Fecha: 29 de junio de 2026

Firma:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nadia Garcia Ruiz', written in a cursive style.