

Impacto de género del teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19

Una propuesta de modelo de análisis

SARA MORENO COLOM
VICENT BORRÀS CATALÀ
PAULA ARBOIX CALDENTÉY
MIREIA RIERA MADURGA

El **Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana i el Treball** (QUIT) es un centro de investigación del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona constituido formalmente en 1991.

El QUIT mantiene como objetivo de investigación el desarrollo y la consolidación de una línea de investigación que relaciona los ámbitos del trabajo y de la vida cotidiana.

El QUIT forma parte desde su constitución en 2011 del Institut d'Estudis del Treball (IET)

La serie **QUIT Working Paper Series** presenta los resultados preliminares de las investigaciones realizadas por investigadores del QUIT e investigadores invitados.

© **QUIT**, 2021

© Sara Moreno Colom

© Vicent Borràs Català

© Paula Arboix Caldentey

© Mireia Riera Madurga

Cover illustration Designed by pch.vector / Freepik

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - QUIT
Universitat Autònoma de Barcelona
Campus UAB – C/ de la Fortuna, Edifici B
E-08193 Bellaterra (Barcelona), España

E-mail: quit@uab.es

Teléfono: + 34 93 5812405

<http://quit.uab.es>

ISSN 2696-4287



QUIT Working Paper Series
Nº 27 / Julio 2021

Impacto de género del teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19

Una propuesta de modelo de análisis

Sara MORENO COLOM¹

Vicent BORRÀS CATALÀ²

Paula ARBOIX CALDENTÉY

Mireia RIERA MADURGA

Cita recomendada:

MORENO-COLOM, SARA; BORRÀS CATALA, VICENT; ARBOIX, PAULA; RIERA, MIREIA (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. <https://ddd.uab.cat/record/247443>

¹ Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona

² Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona



Índice

Introducción	6
1. Modelo de análisis y operativización	7
2. Guión de entrevista	13
3. Análisis de contenido	14
4. A modo de reflexión metodológica final	19
Anexos	23
Guión de entrevista	23



Introducción

El objetivo del este Working Paper es presentar el modelo de análisis diseñado, e implementado durante la fase cualitativa, en el marco del proyecto “El impacto de género del teletrabajo y rutinas de confinamiento: más allá de lo obvio - IGETECO”. Se trata de una investigación financiada por la convocatoria de Fondos Supera COVID-19 y realizada por el Centre d’Estudis Sociològics de la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT de la UAB conjuntamente con el Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (IERMB). En concreto, el proyecto analiza el impacto de género del teletrabajo y las rutinas de confinamiento con un doble objetivo: explorar la distribución, entre mujeres y hombres, de los trabajos, tiempos y espacios dentro del hogar, así como captar los costes y riesgos cotidianos ocasionados por esta situación.

Con el fin de dar respuesta a dichos objetivos, el proyecto IGETECO desarrolla una estrategia metodológica de carácter mixto, combinando el análisis cuantitativo y cualitativo, tomando como estudio de caso una institución pública de Cataluña. En primer lugar, explota distintas fuentes de datos estadísticas para obtener una aproximación a la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento y definir una tipología sociológica. En segundo lugar, a partir de la explotación estadística, el abordaje cualitativo se orienta a conocer las rutinas de confinamiento de la tipología creada: el uso y la distribución de los espacios, tiempos y trabajos dentro del hogar; los procesos de negociación y estrategias que se dan; y, los imaginarios, discursos y percepciones subjetivas que los avalan. Para ello se utiliza como técnica de investigación la entrevista en profundidad que, debido el contexto, se realiza de forma virtual. Con relación a la explotación de los datos obtenidos, se lleva a cabo un análisis de contenido, con el software Atlas.Ti, a partir de la transcripción literal de todas las entrevistas debidamente grabadas. En total, se realizan 36 entrevistas en profundidad a 24 perfiles según la tipología diseñada a partir de las variables: género, ciclo vital, categoría profesional y modalidad de teletrabajo. El trabajo de campo cualitativo se desarrolla durante los meses de febrero y marzo del 2021. Se cuenta con el consentimiento informado de todas las personas.

El presente documento incluye los distintos materiales metodológicos utilizados durante la fase cualitativa del proyecto IGETECO. En primer lugar, se presenta el modelo de análisis diseñado a partir del marco teórico elaborado sobre el impacto de género del teletrabajo. Este apartado también presenta la operativización de los conceptos principales. En segundo lugar, se introduce el guion diseñado para la realización de las entrevistas y, en tercer lugar, se da cuenta de la estrategia seguida para el análisis de contenido de las mismas. Finalmente, se concluye con un conjunto de reflexiones metodológicas sobre el modelo presentado.



1. Modelo de análisis y operativización

Este apartado presenta el modelo de análisis diseñado para el estudio del impacto de género del teletrabajo en una situación de confinamiento (véase la figura 1), así como la operativización de los conceptos que lo integran y configuran la base conceptual de las distintas líneas de hipótesis (véase la tabla 1).

Dicho modelo de análisis se estructura principalmente en torno a dos grandes bloques: (1) la experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento (no llamado aún teletrabajo por su falta de regularización) y (2) la expectativa del teletrabajo, derivada de la experiencia en cuestión.

En cuanto al primer bloque se deduce que la experiencia queda condicionada por diferentes factores explicativos. Éstos son:

- ❖ Factores **contextuales**: Son aquellos elementos externos basados en las medidas adoptadas durante las etapas de confinamiento y semiconfinamiento provocadas por la pandemia del COVID-19, y que se operativizan en los siguientes indicadores: (1) escuelas cerradas, confinamiento doméstico, obligación de teletrabajo y dificultad de externalización de las tareas de cuidado, entre otros, en la primera etapa del confinamiento y (2) las medidas sanitarias exigidas durante la etapa de semiconfinamiento, concretamente, en el transcurso de la tercera ola.
- ❖ Factores del **ámbito laboral**: Son aquellos que dependen de la estructura laboral donde el sujeto trabajaba durante el confinamiento. Tales como:
 - Factores **instrumentales**: Hacen referencia a la posesión/disponibilidad de todo tipo de recursos necesarios para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo. Éstos pueden ser:
 - Tecnológicos (ordenadores, móviles, tablets, softwares, soporte técnico...)
 - Materiales (sillas, mesas, material de oficina...)
 - De información (acceso a base de datos, formación, legislación...)
 - Factores **institucionales/laborales**: Hacen referencia a los elementos más simbólicos, los cuales se dividen en:
 - **Valores y representaciones**, entre los que identificamos la cultura laboral, las reglas formales e informales, la norma del trabajador ideal y los liderazgos.



- **Expectativas/ideales**, como trabajar en la administración pública, la organización del trabajo, la horizontalidad o la facilidad de conciliación.
- ❖ Factores del ámbito **doméstico-familiar**: Son aquellos elementos que se dan dentro de la esfera doméstica y que dependen de la interacción de sus integrantes. En este caso, cabe destacar que ambos tipos de factores se condicionan mutuamente:
 - Factores **relacionales**: Vinculados a la influencia de la interacción con otros miembros de la familia, encontramos: el ciclo vital, la situación laboral de la pareja y la situación y relaciones familiares.
 - Factores **doméstico-familiares**: Hacen referencia a la forma de organización interna de la esfera familiar. Al igual que en el caso de los factores institucionales, también se dividen en:
 - **Valores y representaciones**, ya sea respecto a las valoraciones del trabajo doméstico y del bienestar cotidiano como las representaciones de los roles dentro de la familia.
 - **Expectativas/ideales**, concretamente del ámbito del cuidado y de los modelos de maternidad y paternidad.
- ❖ Factores **interrelacionados** con ambos ámbitos anteriormente mencionados - laboral y doméstico/familiar -.
 - Factores **organizacionales**: Hacen referencia a la distribución y organización espacio-temporal (como la rigidez y/o flexibilidad horaria, gestión del espacio...) y del trabajo (autoorganización y autogestión, trabajo por objetivos...), tanto en el ámbito laboral, como doméstico, familiar y de cuidados.
 - Factores **estructurales**: Son aquellos que sitúan al individuo dentro de la estructura social, tales como el género, la edad, la categoría profesional y el ciclo vital. Éstos influyen, al mismo tiempo, el resto de factores explicativos (excepto los contextuales).

En segundo lugar, vemos cómo la experiencia del trabajo a distancia da lugar a diferentes **tipos de rutinas**:

- Rutinas **laborales**, determinadas sobre todo por los recursos disponibles y la organización temporal y del trabajo, así como los diferentes conflictos, costes y riesgos que se puedan dar en este ámbito.
- Rutinas **domésticas**, organizadas a partir de la distribución interna de las diferentes tareas domésticas y de cuidado entre los miembros de la familia, así como la organización temporal en la que éstas se desarrollan. Y, de nuevo, los diferentes conflictos, costes y riesgos que se puedan desarrollar.

Sin embargo, la confluencia de estas dos tipologías puede llegar a causar una serie de factores conflictivos, basados sobre todo en los choques espacio-temporales, como se pueden manifestar en la fundición de esferas; las interferencias e interrupciones; la fragmentación horaria; las jornadas interminables; el incremento de la carga total de trabajo; el sentimiento de culpabilidad; la falta de tiempo libre/personal; o la distribución de espacios dentro del hogar.



Por otro lado, en lo que respecta al segundo bloque, la expectativa del teletrabajo – la cual se deriva de la experiencia -, queda también influenciada por los mismos factores estructurales anteriormente citados. Así mismo, se basa en una capacidad de agencia, fruto de las preferencias, percepciones y elecciones del teletrabajo - condicionados, a su vez, por la experiencia de esta modalidad durante el confinamiento -.

De modo que la expectativa genera una proyección o un ideal del teletrabajo que puede manifestarse tanto en: (1) una resistencia a esta modalidad o (2) la proyección del teletrabajo como una "oportunidad de", ya sea de adquisición de poder laboral (en base a una posible promoción o mayor horizontalidad, flexibilidad y libertad para desarrollar su papel laboral), o de mejora del estilo de vida, ya sea en términos de bienestar personal e incremento del tiempo libre, o de conciliación doméstica y/o familiar y de cuidados (cuidado de criaturas, de personas adultas dependientes, etc.).

Todo ello, genera una serie de impactos que se manifiestan en forma de costes y riesgos. Los primeros, pueden ser:

- **Laborales**, como la falta promoción laboral, el aislamiento laboral, la discriminación, ciberviolencia, el empeoramiento indicadores Plan de Igualdad, etc.
- **Sociales**, como el aislamiento social y la pérdida de relaciones, la pérdida de tiempo libre/personal, la falta de actividades de ocio, etc.
- **Psicosociales**, entre los que se encuentran el estrés, depresión, culpa, ansiedad, alta tensión, insomnio...

Por lo que respecta a los segundos, los riesgos, encontramos los peligros de la feminización y la polarización; la acentuación de las desigualdades de género; el freno motor de cambio en parejas igualitarias; o la individualización en las relaciones laborales.

A continuación, se presenta de forma gráfica el modelo de análisis descrito– que incluye toda la interconexión e interrelación de los diferentes factores y conceptos–, así como su operativización en diferentes dimensiones, indicadores y subindicadores:

Figura 1. Modelo de análisis

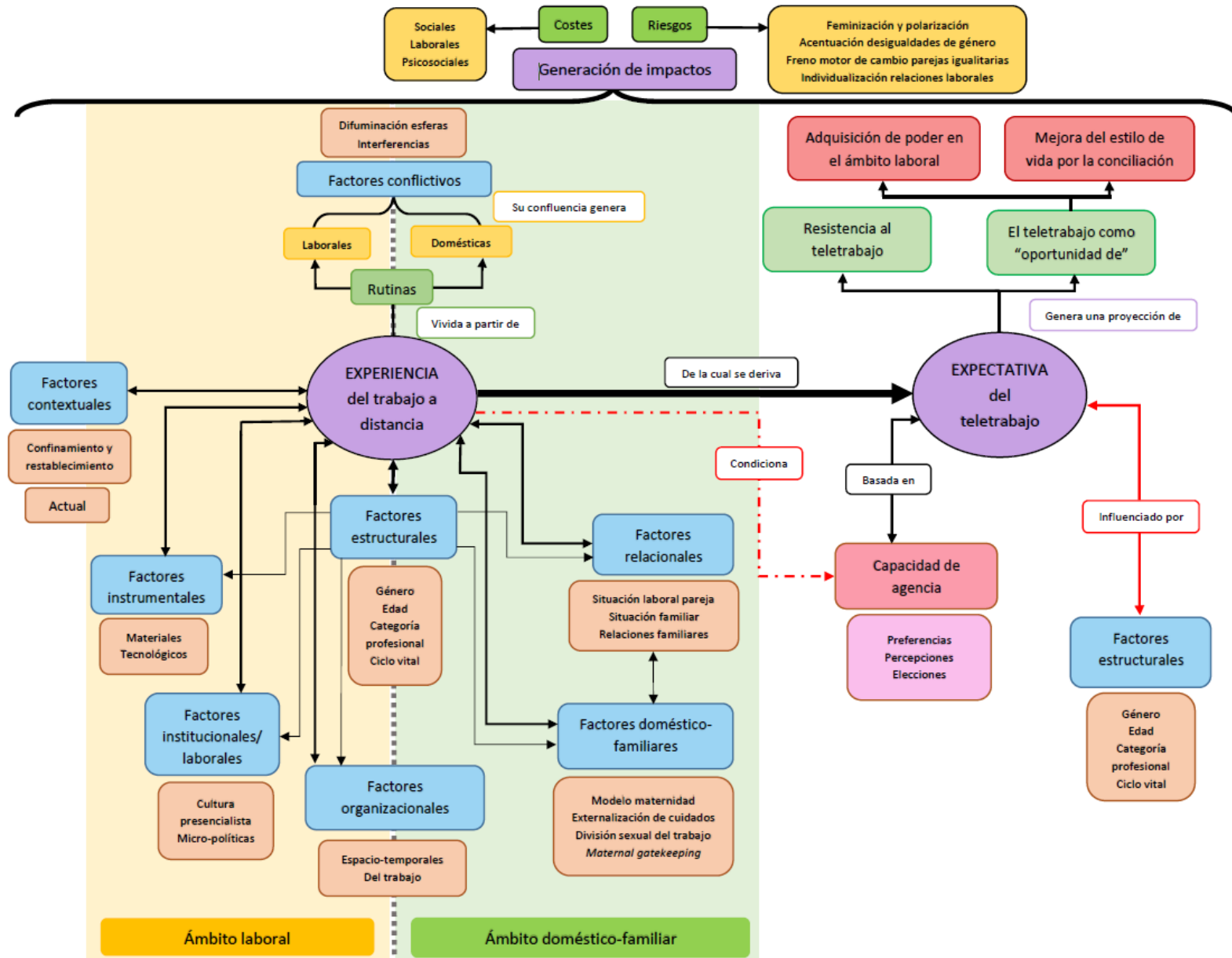


Tabla 1. Operativización de conceptos

Concepto	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores		
Experiencia trabajo a distancia	Formas de vivir la experiencia del trabajo a distancia	Rutinas	Domésticas	<ul style="list-style-type: none"> · Tareas domésticas y de cuidados · Quien hace qué (organización interna tareas domésticas& cuidados) · Horarios · Comidas 	
			Laborales	<ul style="list-style-type: none"> · Recursos · Organización del tiempo · Organización del trabajo · Conflictos, costes, riesgos 	
		Factores conflictivos doméstico-laborales		<ul style="list-style-type: none"> · Interrupciones/ interferencias & papel co-residentes · Horarios atípicos i fragmentados/jornadas interminables · Carga total de trabajo · Sentimiento de culpabilidad · Tiempo libre/personal · Distribución espacios dentro del hogar 	
	Factores explicativos	Factores contextuales	Confinamiento y restablecimiento	<ul style="list-style-type: none"> · Escuelas cerradas · Confinamiento · Obligación trabajo a distancia · Dificultad externalización trabajo de cuidados 	
			Actual	<ul style="list-style-type: none"> · 3ª ola · Medidas sanitarias 	
		Factores organizacionales (dimensión material)	Factores estructurales		<ul style="list-style-type: none"> · Género · Edad · Categoría profesional · Ciclo vital (cargas trabajo de cuidados)
			Espacio-temporales		<ul style="list-style-type: none"> · Organización distribución espacio · Organización distribución tiempo laboral, tiempo doméstico y tiempo de cuidados · Rigidez horaria · Flexibilidad horaria
				Del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> · Distribución tareas laborales, tareas domésticas y tareas de cuidados · Autogestión y autoorganización · Tareas pactadas · Trabajo por objetivos
			Factores doméstico-familiares (dimensión simbólica)	Valores y representaciones	<ul style="list-style-type: none"> · Valoración trabajo doméstico · Valoración bienestar cotidiano · Representación de roles
		Expectativas/ideales	<ul style="list-style-type: none"> · Ideales de cuidados · Ideales modelos de maternidad y paternidad 		
		Factores relacionales	<ul style="list-style-type: none"> · Situación laboral pareja · Situación familiar · Personas dependientes · Ciclo vital (nº de hijos, edad de éstos) · Relaciones familiares 		
			Materiales	<ul style="list-style-type: none"> · Mesa 	

Impacto de género del teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19.
Una propuesta de modelo de análisis



			<ul style="list-style-type: none"> · Silla · Material oficina
	Factores instrumentales	Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> · Ordenador · Móvil · Tablet · Software · Soporte técnico
		Información	<ul style="list-style-type: none"> · Acceso a bases de datos · Gestión información · Formación · Legislación
	Factores institucionales/laborales	Valores y representaciones	<ul style="list-style-type: none"> · Cultura laboral · Reglas formales e informales · Norma del trabajador ideal · Liderazgos
	(dimensión simbólica)	Expectativas/ideales	<ul style="list-style-type: none"> · Trabajar en la Administración Pública · Cultura laboral · Liderazgos · Organización trabajo · Horizontalidad · Facilitación conciliación
Expectativa del teletrabajo	El teletrabajo como "oportunidad de"	Mejora del estilo de vida en términos de conciliación	<ul style="list-style-type: none"> · Conciliación ámbito laboral y doméstico · Conciliación ámbito laboral con cuidado de personas dependientes · Mejora conciliación cuidado de criaturas · Incremento tiempo libre/personal
		Oportunidad de adquirir poder en el ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> · Promoción laboral · Horizontalidad · Flexibilidad · Libertad
	Resistencia al teletrabajo		
	Basada en la capacidad de agencia	Preferencias	<ul style="list-style-type: none"> · Preferencias TT por mejora de conciliación · Preferencias TT por oportunidad de poder laboral · Resistencia
Percepciones		<ul style="list-style-type: none"> · Percepciones de TT mejora de conciliación · Percepciones de TT oportunidad de poder laboral · Resistencia 	
Elecciones		<ul style="list-style-type: none"> · Elecciones TT por mejora de conciliación · Elecciones TT por oportunidad de poder laboral · Resistencia 	
Generación de impactos	Costes	Laborales	<ul style="list-style-type: none"> · Promoción laboral · Aislamiento laboral · Discriminaciones · Ciber-violencias · Mejora o empeoramiento indicadores <i>Pla d'Igualtat</i>
		Sociales	<ul style="list-style-type: none"> · Aislamiento social · Pérdida relaciones sociales





		· Pérdida tiempo libre/personal & actividades de ocio
	Psicosociales	Estrés, depresión, culpa, ansiedad... Alta tensión Insomnio ...
Riesgos	Feminización	· % mujeres y hombres que teletrabajan
	Polarización	· Personas que teletrabajan x categoría profesional, género...
	Acento desigualdades	
	Freno motor de cambio parejas igualitarias	
	Individualización relaciones laborales	

2. Guión de entrevista

Una vez estipulado el modelo de análisis y su respectiva operativización, se procede a construir el guion de entrevista (véase en Anexos). Éste consta de tres grandes bloques, siguiendo la lógica del modelo de análisis: los bloques uno y dos corresponden a la experiencia del teletrabajo durante la etapa de confinamiento y semiconfinamiento, respectivamente, mientras que el bloque tres hace referencia a las expectativas.

Los dos primeros bloques sobre la experiencia siguen una misma configuración, replicando los indicadores utilizados para poder hacer emerger y analizar los cambios y continuidades en la distribución de los usos del tiempo y las tareas que suceden durante las diferentes etapas. Así pues, ambos bloques siguen esta misma estructura:

- (1) **Introducción:** se plantean unas preguntas generales sobre la organización y las rutinas de las personas entrevistadas durante el confinamiento o semiconfinamiento, para que éstas puedan mostrar una imagen amplia y global de los aspectos principales de su día a día.
- (2) **Rutinas domésticas:** Hace referencia a la organización y distribución específica de las tareas domésticas y de cuidado entre los miembros del hogar, así como la posibilidad de que éstas se encuentren externalizadas. En



este apartado también se busca identificar los ideales y representaciones sociales que tienen los/as entrevistados/as sobre los roles de género, maternidades y paternidades, etc.

(3) Rutinas laborales: En este caso, se pretende recopilar información tanto sobre la gestión y organización interna de las tareas laborales entre los compañeros y los miembros de un mismo equipo, como la dirección y distribución de responsabilidades entre superiores y subordinados. A su vez, se pretenden identificar todas las variables que pudieran haber influenciado en su experiencia dentro de este ámbito, como la disponibilidad de recursos aportados por la Administración, así como la formación proporcionada sobre el uso de las TIC's o el control del horario y la comptabilización de horas trabajadas. Finalmente, del mismo modo que en el anterior apartado, se preguntan por los principales ideales y representaciones que tienen los/as entrevistados/as sobre su ámbito institucional, como por ejemplo su percepción de la cultura laboral o de lo que consideran las normas de un trabajador ideal en su puesto de trabajo.

(4) Elementos conflictivos: Finalmente, se realizan una serie de preguntas que pretenden analizar los posibles conflictos o choques en la compaginación del ámbito doméstico y el laboral, ya sea en la organización temporal como en la gestión de espacios dentro del hogar.

Por lo que respecta al último bloque, se pretende dibujar el ideal de la modalidad de teletrabajo que tienen los/as entrevistados/as, así como sus respectivas expectativas y proyecciones futuras de dicha modalidad en cuanto a la posibilidad de seguir realizándola a largo plazo, más allá de la situación de pandemia. Se pregunta, pues, si desearían continuar realizando algún tipo de teletrabajo – ya sea total o mixto -, y cómo consideran que debería ser el correcto funcionamiento de éste, tanto a nivel individual como de gestión general de la institución.

A modo de conclusión, se realiza una pregunta global y abierta para recopilar las ideas clave presentadas a lo largo de la entrevista, y que se centra en identificar las principales ventajas e inconvenientes que se asocian a la modalidad del teletrabajo, tanto en su situación personal como a nivel general.

3. Análisis de contenido

A partir de la transcripción literal de las entrevistas, se procede a realizar un análisis de contenido mediante el soporte del software Atlas.ti. Para el proceso de codificación, se desarrolla una estrategia de triangulación de manera que cada entrevista es codificada por dos personas del equipo de investigación de manera sucesiva. Una vez codificadas todas las entrevistas, se procede a la explotación de los datos empíricos en tres fases distintas:

(1) La construcción y dibujo de las rutinas de los sujetos



- (2) La identificación y análisis de los factores explicativos de la experiencia
- (3) La constitución de la expectativa de la modalidad de teletrabajo

Es preciso mencionar que, en cuanto a los/as entrevistados/as, se consideró que las variables que se mostraron más importantes a lo largo de las entrevistas eran, además del género, el ciclo vital y la categoría profesional, por lo que se agruparon los diferentes perfiles en seis grupos principales de análisis, constituyendo la siguiente tipología:

Tabla 2. Tipología de perfiles de análisis

Ciclo vital	Categoría profesional	
	Técnicos/as y administrativos/as	Directivos/as
Sin cargas	Perfil 1	Perfil 2
Con criaturas	Perfil 3	Perfil 4
Con adultos dependientes	Perfil 5	Perfil 6

Así las cosas, para cada una de las fases, se elaboraron tablas resumen para poder plasmar y estructurar las ideas clave identificadas de cada perfil/sujeto. A saber:

1) *Fase 1: Construcción de rutinas*

Para esta fase, se construyó una tabla que incluye las dos grandes etapas analizadas: el confinamiento y el semiconfinamiento actual (véase tabla 3). El objetivo yace en identificar una tipología de rutina concreta para cada perfil de sujeto analizado, según la priorización y los usos del tiempo de las distintas tareas que éste desarrollaba a lo largo de su día: tareas laborales, tareas domésticas, y tareas de cuidado. Se establecieron dos tipos de rutina principales:

- De centralidad laboral
- Combinada. Podía incluir la combinación de distintos tipos de tareas que podían tener, a su vez, priorizaciones distintas. Por ejemplo: [Laboral + doméstica]; [De cuidados + doméstica + laboral]; [Laboral + doméstica + de cuidados], etc.

Tabla 3. Esquema de análisis fase 1

RUTINA CONFINAMIENTO	
Perfil 1	Tipología de rutina: Explicación
Perfil 2	
Perfil 3	





Perfil ...		
RUTINA SEMICONFINAMIENTO		
Perfil 1	Tipología de rutina: Explicación	
Perfil 2		2)
Perfil 3		
Perfil ...		

Fase 2: Análisis de los factores explicativos de la experiencia

En esta fase se pretende identificar i analizar los factores explicativos que influyen y determinan más claramente la experiencia del teletrabajo. Consta de tres subpartes:

En primer lugar, se elabora una imagen sobre los principales cambios y continuidades que se produjeron en los usos del tiempo y la distribución de las tareas tanto laborales como domésticas y de cuidado. Estos cambios y continuidades hacen referencia a la organización pre y post pandemia.

En segundo lugar, se busca identificar la existencia (o no) de conflictos que hayan podido experimentar los sujetos entrevistados, así como determinar la naturaleza de los mismos: conflictos laborales, domésticos, de cuidados..., o derivados de la compaginación de estos tres ámbitos.

Finalmente, como consecuencia, de todo lo establecido en los dos análisis anteriores, se crea un cuadro final para reflejar los costes que emergen de las experiencias narradas por los/as entrevistados/as, así como la identificación de posibles riesgos derivados de la modalidad de teletrabajo, tanto en lo que respecta al ámbito doméstico como al laboral.

Tabla 4. Esquema de análisis fase 2

1. CAMBIOS Y CONTINUIDADES EN LOS USOS DEL TIEMPO Y LA DISTRIBUCIÓN DE TAREAS	
PERFIL 1	Laboral: Doméstico: Cuidados:
PERFIL 2	Laboral: Doméstico: Cuidados:
PERFIL 3	Laboral: Doméstico: Cuidados:
PERFIL ...	Laboral: Doméstico: Cuidados:
2. TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS	
PERFIL 1	





PERFIL 2	
PERFIL 3	
PERFIL ...	
3. COSTES Y RIESGOS	
PERFIL 1	Costes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbito doméstico: ▪ Ámbito laboral:
	Riesgos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbito doméstico: ▪ Ámbito laboral:
PERFIL 2	Costes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbito doméstico: ▪ Ámbito laboral:
	Riesgos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbito doméstico: ▪ Ámbito laboral:
PERFIL 3	Costes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbito doméstico: ▪ Ámbito laboral:
	Riesgos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbito doméstico: ▪ Ámbito laboral:
PERFIL ...	Costes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbito doméstico: ▪ Ámbito laboral:
	Riesgos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbito doméstico: ▪ Ámbito laboral:

3) *Fase 3: Constitución de la expectativa*

En esta última fase, se pretende construir el ideal que tienen las personas entrevistadas entorno al teletrabajo, así como su expectativa y proyección de futuro, identificando los elementos que se vinculan a dicha modalidad. Sin embargo, en este caso, no se busca hacer el análisis por cada individuo, como en las fases anteriores, sino que se procura identificar los consensos y representaciones compartidas por los miembros de un mismo grupo de análisis. La fase se divide en cinco subpartes:

En primer lugar, se busca identificar la capacidad de agencia que las personas vinculan al teletrabajo. Es decir, la consideración de que esta modalidad aumenta o disminuye dicha capacidad.



En segundo lugar, se pretende establecer qué elementos más inmediatos se asocian al teletrabajo, tanto en positivo como en negativo, ya sea: la gestión del tiempo, la concentración, la productividad, la flexibilidad, la libertad y/o la horizontalidad.

En tercer lugar, se realiza un ejercicio parecido al anterior, pero con ideales y mitos del teletrabajo, más abstractos y con una proyección a largo plazo. Así pues, se consideran las opciones del “teletrabajo como oportunidad de”: adquisición de poder laboral, mejora de calidad de vida y/o conciliación (doméstico-laboral, o de cuidado de criaturas y/o de cuidado de personas adultas dependientes).

En cuarto lugar, se da un espacio para poder identificar aquellos grupos donde aparece una resistencia al teletrabajo, para así establecer los principales argumentos que se desarrollan entorno a dicha resistencia.

Finalmente, se construye un cuadro final donde se registran las principales ventajas e inconvenientes que los grupos vinculan más comúnmente al teletrabajo. Este cuadro sirve, además, como resumen de las ideas claves expuestas a lo largo de todo el análisis, así como la identificación de nuevas variables no señaladas hasta el momento.

Tabla 5. Esquema de análisis fase 3

1. CAPACIDAD DE AGENCIA
[...]
2. REPRESENTACIONES DEL TELETRABAJO
Gestión del tiempo en TT
Productividad en TT
Concentración en TT
Flexibilidad y TT
Libertad y TT
Horizontalidad en TT
3. IDEALES Y MITOS DEL TELETRABAJO
TT oportunidad adquisición poder
TT mejora calidad de vida
TT mejora conciliación doméstico-laboral
TT mejora conciliación cuidado PAD
TT mejora conciliación cuidado criaturas
4. RESISTENCIAS AL TELETRABAJO
[...]



5. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO	
VENTAJAS	Inconvenientes
[...]	[...]

4. A modo de reflexión metodológica final

A lo largo del trabajo de campo cualitativo, el equipo de investigación sistematiza las valoraciones sobre los distintos materiales metodológicos con el fin de recoger los aspectos problemáticos, así como aquellos elementos que favorecen la recopilación y análisis de los datos empíricos. El conjunto de estas valoraciones sirve de base para la reflexión metodológica final que se presenta en este apartado en forma de dificultades surgidas.

Conceptos no traducibles a preguntas

El diseño del guion de entrevista siguiendo el modelo de análisis se encuentra con la dificultad de incorporar preguntas relativas a determinados conceptos centrales sin caer en la imposición de problemática a la persona entrevistada. Esta dificultad para traducir los conceptos analíticos a cuestiones directas se presenta especialmente en:

- Las resistencias al teletrabajo, dado el peligro de sesgar las respuestas y de conducir al sujeto a problemáticas preestablecidas.
- Los riesgos, dado que su carácter social y colectivo implica que su identificación se derive de la imagen global de todas las entrevistas, como por ejemplo la feminización del teletrabajo, a raíz del deseo de muchas de las mujeres de teletrabajar para una mayor conciliación familiar, o su polarización, derivada de discursos sobre culturas presencialistas de los directivos y directivas.

Reescritura de recuerdos

La realización de las entrevistas se encuentra con la dificultad que supone articular un relato sobre distintos momentos del pasado más inmediato. Tal y como se presenta en el modelo de análisis, uno de los objetivos de la investigación pasa por identificar las rutinas cotidianas diferenciando la etapa del confinamiento más estricto (marzo-junio 2020) y la etapa de semiconfinamiento del momento en el que se desarrollan las entrevistas (febrero-marzo 2021). Para ello, el guion de entrevista, como se ha expuesto, diferencia las etapas en dos bloques



diferentes. Sin embargo, esta división se muestra como una complicación para algunas personas entrevistadas, en tanto que les dificulta el hecho de reconstruir y reconfigurar un día a día de dos momentos muy diferentes de sus vidas, uno de los cuales coincide con una situación excepcional, sobrevenida e intensa. Ello implica que algunas de las personas entrevistadas mezclan y confunden en sus discursos eventos sucedidos en etapas diferentes, considerablemente lejos en sus recuerdos, a la vez que reescriben parte de su experiencia con el teletrabajo según sus vivencias actuales. Para hacer frente a dicha dificultad, resulta clave el papel del entrevistador/a al reconducir la entrevista y ayudar a diferenciar bien los bloques. Asimismo, en el momento de codificación y análisis, se toma en consideración estas dificultades para clasificar y distinguir correctamente qué acontecimientos corresponden a cada etapa en los discursos.

Formulación de preguntas

Durante la realización de las entrevistas algunas preguntas resultan confusas para los/as entrevistados o invitan a una interpretación errónea según la finalidad con la que se formulan. En este sentido, se detecta que una de las preguntas da pie a distintas confusiones:

"Si tuvieras que valorar la dificultad de compaginar lo laboral con lo doméstico/familiar durante el confinamiento en una escala del 1 al 10 (donde 1 es poca dificultad y 10 mucha dificultad), ¿qué valor le darías y por qué?"

La problemática con esta pregunta se debe a la valoración de la dificultad de compaginar el ámbito doméstico-familiar. Mientras que, en algunos casos, las personas entrevistadas responden con puntuaciones muy elevadas sobre dicha dificultad, otras personas con las mismas experiencias y discursos que las anteriores responden con puntuaciones muy bajas. Este hecho se debe a que las segundas argumentaban que no experimentaron una dificultad, como tal, de compaginar ambos ámbitos, dado que éstos se encuentran fusionados en un mismo espacio y tiempo siendo más fáciles de gestionar que cuando se encuentran separados. Esta facilidad de compaginación, sin embargo, no conlleva necesariamente una experiencia positiva del teletrabajo durante el confinamiento, sino que, a menudo, la fusión de esferas produce estrés, agobio o ansiedad. Así pues, cuando se comparan las notas señaladas por las personas entrevistadas según sus perfiles, estas no siempre representan correctamente el escenario que se deriva del conjunto de sus discursos.

Otra pregunta que se detecta con fallos de interpretación es la que hace referencia al bienestar cotidiano de las personas:

"¿Cómo valoras tu bienestar cotidiano (emocional, psicológico, de salud...)?"

El problema de dicha pregunta no reside en su formulación, sino la diferente aproximación que hacen las personas entrevistadas. Mientras que en algunos casos contestan con un relato, otras lo hacen siguiendo la lógica de la



pregunta anterior, a partir de una escala numérica. Este hecho dificulta la sistematización de las respuestas a la hora de realizar los análisis y extraer conclusiones homogéneas.

Por otro lado, cabe destacar también las preguntas que mejor funcionan a lo largo de la entrevista en la medida que permiten captar respuestas muy significativas para el análisis de los resultados. En primer lugar, al inicio de la conversación se pregunta:

- *"Antes de entrar más en detalle sobre el confinamiento, si te pidiera una valoración general de la experiencia del teletrabajo durante el confinamiento en una sola frase, ¿qué me dirías? ¿Cuál sería el titular?"*

Esta pregunta da pie a respuestas muy significativas, en tanto que los titulares que presentan las personas entrevistadas reflejan clara y sintéticamente sus experiencias del teletrabajo durante el confinamiento. Estas frases cortas o palabras apuntadas en forma de titular proporcionan representaciones clave de las vivencias particulares de las rutinas de confinamiento. La comparación de las percepciones subjetivas refleja las condiciones materiales de los distintos perfiles sociológicos.

- *"En términos generales, ¿cuáles dirías que son las ventajas y los inconvenientes que identificas del teletrabajo o teletrabajar?"*

En segundo lugar, al final de la entrevista, se pregunta por los elementos que consideran positivos y/o negativos asociados a la modalidad de teletrabajo. Esta pregunta final permite realizar una recapitulación de todos los elementos mencionados que consideran más importantes, así como reflexionar e incluir nuevos factores no mencionados a lo largo del discurso. Las respuestas recogidas permiten establecer con más facilidad los consensos y discrepancias e incluso contradicciones entre las personas entrevistadas.

Modelo deductivo flexible

Para finalizar este apartado, se apunta una última reflexión metodológica fruto de las valoraciones recogidas durante la fase de codificación (véase el listado en Anexos, tabla 6). Teniendo en cuenta que se parte de una estrategia metodológica deductiva, algunos de los indicadores planteados en el modelo de análisis inicial no se utilizan durante la codificación. Éstos serían, por ejemplo, los indicadores específicos de "horarios" o "comidas", los cuales quedan, en todos los casos, subyugados en los discursos dentro de la explicación general de rutinas de los individuos.

Por otro lado, muchos códigos son replicados para analizar de forma separada los acontecimientos del confinamiento y del semiconfinamiento. Para hacerlo se identifican con una inicial al final del código (C si era confinamiento; SC si era semiconfinamiento), por lo que quedaban de la siguiente forma: Rutina – C / Rutina SC; Recursos – C / Recursos – SC; etc. En consecuencia, los factores contextuales, si bien sirven al distinguir las etapas



en las entrevistas, se eliminan como códigos de análisis, dado que no es necesario extraer esa información que queda recogida en los códigos anteriores.

Finalmente, si bien el modelo de análisis se construye de forma deductiva, también se desarrolla con un planteamiento flexible, por lo que se puede introducir, a posteriori, una estrategia inductiva. A lo largo de las entrevistas aparecen una serie de representaciones y elementos clave que las personas identifican como factores influyentes en sus experiencias o expectativas del teletrabajo que se incorporan como nuevos códigos. Un ejemplo es la importancia de tener en cuenta los factores relacionales más allá de la unidad familiar, como las personales, pero especialmente las laborales (concretamente la relación directivo/a-empleado/a). Por otro lado, otro ejemplo a destacar es el de los ideales asociados a la modalidad de teletrabajo (como la concentración, la productividad, la horizontalidad o la libertad), que se añaden a los indicadores del bloque de expectativas y se muestran con un gran potencial heurístico.



Anexos

Guión de entrevista

PRESENTACIÓ

Abans de començar t'agraïm la teva disposició per fer l'entrevista. Per situar-nos, t'explicarem breument de què tracta aquesta recerca i després passarem directament a les preguntes.

Som del grup d'investigadors i investigadores del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la Universitat Autònoma de Barcelona i estem fent un estudi per analitzar l'impacte de gènere del teletreball, tant en la situació de confinament com en la de semi-confinament (actual).

L'entrevista consta de tres blocs, incloent unes breus preguntes d'introducció. El primer i el segon bloc fan referència a l'experiència viscuda sobre el teletreball, primer en el confinament i després centrant-nos en l'actualitat. Finalment, el bloc tres fa referència a les teves expectatives respecte del teletreball; és a dir, què n'esperes, si t'agradaria realitzar alguna modalitat en el futur i com creus seria la millor manera de funcionar d'aquesta.

Només recordar-te que tota la informació recollida en aquesta entrevista serà utilitzada exclusivament per aquesta recerca i, sempre, de manera anònima. De tota manera, si en algun moment de l'entrevista vols aturar-la o, fins i tot, si una vegada feta l'entrevista, hi ha alguna part que no vols que aparegui, ens ho dius i l'eliminarem sense cap problema.

Algun dubte? Comencem, doncs?

INTRODUCCIÓ

- [Presentació] Explica'ns una mica sobre tu, qui ets, el departament on treballes, si tens fills, si vius en parella...?
- [Família] Durant el confinament has mantingut el contacte amb els teus familiars? Algun ha calgut d'una atenció especial? (que l'hagis hagut de trucar diàriament, dur-li la compra cada quatre dies o quelcom similar?)
- [Titular experiència] Abans d'entrar més en detall sobre el confinament, si et demanés una valoració general de l'experiència del teletreball durant el confinament en una sola frase, què em diries? O sigui, quin seria el titular?



BLOC I: PERÍODE DEL CONFINAMENT

- [Pregunta introductòria] Explica'ns una mica, com vas viure el confinament més estricte i el període de des-escalada?
- [Rutines] I més concretament, en el teu dia a dia, les teves rutines com eren? T'aixecaves i... què feies?

A. Rutines domèstiques:

- [Tasques domèstiques] En quant a les tasques domèstiques, com us vau organitzar amb els altres membres de la llar? (rentadores, plats, neteja, compra...)
- [Externalització tasques domèstiques] Teníeu alguna persona contractada que us ajudés amb algunes d'aquestes tasques abans el confinament?
- [Organització tasques dom.] Consideres que aquestes tasques van canviar de com s'organitzaven abans i durant el confinament?
- [Tasques de cura] (pregunta específica per fills o per persona dependent) I les tasques de cura, com les vau gestionar?
- [Externalització tasques cura] I en quant a aquestes tasques de cura, teníeu alguna persona contractada que us ajudés abans del confinament?
- [Horaris] Quins horaris vau seguir? Els vau pactar prèviament? Vau poder seguir-los?
 - I per exemple, els àpats, com els organitzàveu?

B. Rutines laborals

[en aquest punt s'hauria de saber què fa la parella]

- [Pregunta introductòria] I en quant a la teva feina laboral, com va anar?
- [Recursos tecnològics i materials] Vas tenir tots els recursos necessaris? O vas tenir mancances tecnològiques, accés a base de dades, material d'oficina...?
- [Formació] Vau rebre algun tipus de formació? (sobre l'ús de noves tecnologies, protecció de dades...).
- [Horaris] Quins van ser els horaris que vas seguir? Vas poder marcar-te uns horaris fixes?
- [Interrupcions] Vas poder treballar de forma continuada?
- [Control horari] Com es comptabilitzaven (si es comptabilitzaven) les hores treballades?
- [Organització feina] Com us distribuïeu i organitzàveu les tasques laborals?
- [Directrius] Qui i com s'assignaven les responsabilitats?
- [Sincronització companys] Fèieu reunions d'equip? Com us organitzàveu amb els companys?
 - [Relació companys] I més enllà de les reunions, vas mantenir contacte amb els teus companys de feina?



- [Gestió espais] On treballaves dins de casa?
 - o [en el cas que no es mencioni si ho compartia amb algú] I aquest espai l'havies de compartir amb altres membres de la llar?
 - o [en el cas que no es mencioni la parella] I la teva parella on treballava?

C. *Elements conflictius* [en el cas que no s'hagi mencionat prèviament]

- [Conflicte domèstic-laboral] Si haguessis de valorar la dificultat de compaginar allò laboral d'allò domèstic/familiar durant el confinament en una escala de l'1 al 10 (on 1 és poca dificultat i 10 molta dificultat), quin valor li donaries? Per què?
 - o I per tant, diries que la teva vida ha millorat o empitjorat?
- [Càrrega total de treball] Creus que amb el teletreball treballes igual, més o menys?
 - o I en quant al treball domèstic i/o de cura, vas sentir que variava la càrrega?
- [altres elements a esmentar en cas que no s'hagin especificat]
 - o [Temps lliure]
 - o [Interrupcions]
 - o [Paper co-residents distraccions]

BLOC II: PERÍODE ACTUAL

[Recursos per clarificar el canvi d'escenari]

- Persones amb criatures --> Tenint en ment que ara hi ha escoles obertes...
- Persones que va canviar la modalitat --> Quan estaves teletreballant 100% i ara mixta...
- Altres --> Passant del confinament a aquest semi-confinament actual...
- [Pregunta introductòria] Actualment, en aquest semi-confinament, quins canvis has notat respecte de l'etapa anterior?
- [Modalitat teletreball] Quina modalitat de teletreball estàs fent?
- [Jornada laboral] I quina jornada estàs fent?
- [Organització general/rutines] I com s'organitza la teva setmana o el teu dia a dia? I els caps de setmana?

A. *Organització treball domèstic/de cura*

- [Tasques domèstiques] En quant a l'àmbit domèstic, ha canviat l'organització de les tasques amb els membres de la llar? Com us les repartiu?
- [Tasques de cura] [en cas de tenir persones dependents] I les tasques de cura, s'han vist modificades? Quines desenvolupes i com estan organitzades?





- [en el cas de tenir criatures] Tenint en compte que ara estan els escoles obertes, com us organitzeu dins la llar en quant a les tasques de cura?
- [Externalització tasques domèstiques i de cura]
 - Formal (persona contractada)
 - Informal (ajuda familiars, etc.)
 - Extraescolars

[Bon moment per recórrer a “Valoracions D.1. domèstic-familiars”]

B. *Organització treball laboral*

- [Pregunta introductòria] I en quant a la teva feina, com la gestiones actualment?
- [Recursos] Tens tots els recursos que consideres necessaris, o hi ha encara alguna mancança?
- [Formació] I actualment, rebeu algun tipus de formació? (ús de noves tecnologies, protecció de dades...)
- [Directrius] Hi ha hagut algun canvi en l’assignació de responsabilitats?
- [Organització feina] Hi ha hagut canvis en la manera de distribuir-vos la feina?
 - [Autogestió] Quin grau d’autoorganització i autogestió diries que tens?
- [Horaris] I en quant als horaris, quins segueixes actualment?
- [Control horari] Hi ha hagut algun canvi en com comptabilitzeu les hores de feina?
- [Interrupcions] Quan treballes des de casa, treballes de forma continuada?
- [Gestió espai] Pel que fa a l’espai quan treballes dins de casa, segueixes treballant al mateix lloc?
 - Com és el teu espai de treball a la feina? Tens despatx, comparteixes amb algú...
 - Sents que treballes millor a casa o a la feina? (En termes de concentració, productivitat...)

C. *Elements conflictius* [en el cas que no s’hagi mencionat prèviament]

- [Conflicte domèstic-laboral] [clau individual] Creus que ara pots compaginar millor l’àmbit laboral i el domèstic?
- [clau familiar] I en conjunt, els membres de la llar, creus que compagineu millor els dos àmbits?
- [Càrrega total de treball] I consideres que treballes més o menys ara, respecte de l’etapa anterior?
 - I en quant al treball domèstic i/o de cura, consideres que ha canviat la càrrega?
- [altres elements a esmentar en cas que no s’hagin especificat]
 - [Temps lliure]
 - [Interrupcions]
 - [Paper co-residents distraccions]

D. Valoracions → Idealment intercalades en preguntes anteriors

D.1 Domèstic-familiar





- [Corresponsabilitat] Diries que en el vostre cas les tasques domèstiques estan distribuïdes de manera igualitària?
 - o I les tasques de cura?
- [Benestar quotidià] Com valeres el teu benestar quotidià (alimentació, confort...)
 - o Intentar fer comparació durant el confinament i actual
- Altres: [Ideal maternitat/paternitat] Si comparem el teu paper de mare amb el de la teva mare, com ho valoraries? Diries que actues igual o has canviat alguna cosa?

D.2 Laboral

- [Cultura laboral] Creus que en el teu lloc de treball es valora més la presencialitat?
- Altres: [Norma treballador ideal]
- [Recolzament caps] Et sents recolzat/a pels teus superiors a l'hora de fer teletreball?

[NEXE ENTRE BLOCS]

- Què valeres positivament de la teva situació actual?
- Què valeres negativament de la teva situació actual? Què en canviaries?

BLOC III: EXPECTATIVES

- [Expectativa teletreball] Pensant en una modalitat de teletreball en el futur, quina modalitat preferiries?
Per què?
 - o [Clau individual] Quina seria per tu la millor manera de funcionar en aquesta modalitat de teletreball?
 - o [Clau general] I en clau més Ajuntament, o en el teu departament, com esperes que sigui l'organització laboral a partir d'ara?
- [Expectativa teletreball parella] [Si la parella (tele)treballa] En el cas que en la feina de la teva parella s'implementés la possibilitat d'algun tipus de teletreball, quina creus que escolliria?
- [Grau llibertat] Abans hem parlat sobre el grau d'auto-gestió i auto-organització que tens. T'agradaria continuar amb aquest grau de flexibilitat en una modalitat de futur? En voldries més o menys?
 - o Quin consideres que és el grau òptim de flexibilitat desitjable en una modalitat de teletreball?
- [Pregunta resum] En termes generals, quins diries que són les avantatges i els inconvenients que identifiqués del teletreball o teletreballar?
- [Projecció de futur] Per finalitzar, com et veus d'aquí un any pel que fa al teletreball?
 - o Quan el teletreball es reguli a l'Ajuntament i es convoquin places, t'hi presentaràs?
- Vols afegir alguna cosa més?





Basada en la capacitat d'agència: Elements a esmentar durant el bloc III

- [percepcions] Com es percep el teletreball
- [preferències] Per què es prefereix el teletreball
- [eleccions] Quina modalitat escull

COSTOS I RISCOS [elements a identificar al llarg de l'entrevista]

- Costos Nivell personal
 - o [Laborals]
 - o [Socials]
 - o [Psicosocials]
- Riscos Nivell social
 - o [Feminització]
 - o [Polarització]
 - o [Accent desigualtats]
 - o [Fre motor de canvi parelles igualitàries]
 - o [Individualització relacions laborals]

Tabla 6. Listado de códigos

Perfil sociodemográfico
<ul style="list-style-type: none">- Edad- Ciclo vital- Cuidado criaturas- Cuidado personas adultas dependientes- Lugar de residencia- Características lugar de trabajo
Factores contextuales
<ul style="list-style-type: none">- Confinamiento- Semiconfinamiento actual- Tiempo de viaje hogar-trabajo
Factores organizacionales
<ul style="list-style-type: none">- Flexibilidad/Rigidez horaria- Fragmentación horaria- Autogestión/autoorganización





Factores doméstico-familiares

- Valoración trabajo doméstico
- Representación de roles
- Ideales sobre los cuidados
- Externalización tareas domésticas [Externalización TD]
- Externalización tareas del cuidado [Externalización TC]

Factores relacionales

- Situación laboral pareja
- Relaciones familiares
- Relación con el/la superior
- Relaciones amistades
- Relaciones compañeros

Factores institucionales

- Cultura laboral
- Reglas formales e informales
- Norma del trabajador ideal
- Trabajar en la Administración Pública [Trabajar en la AP]

Confinamiento

- Titular confinamiento [Titular – C]
- Rutina confinamiento [Rutina – C]
- Organización temporal confinamiento [Org. Temporal – C]
- Organización del trabajo confinamiento [Org. Del trabajo – C]
- Organización tareas domésticas confinamiento [Org. TD – C]
- Organización tareas del cuidado confinamiento [Org. TC – C]
- Recursos confinamiento [Recursos – C]
- Formación confinamiento [Formación – C]
- Control (o no) horario confinamiento [Control (o no) horario – C]
- Organización y distribución del trabajo remunerado confinamiento [Org. y distr. del TR – C]
- Reuniones confinamiento [Reuniones – C]
- Sincronización compañeros confinamiento [Sincronización compañeros – C]
- Conflictos (o no) confinamiento [Conflictos (o no) – C]
- Nota compaginación doméstico – laboral confinamiento [Nota compaginación doméstico/laboral – C]
- Gestión del espacio hogar confinamiento [Gestión espacio hogar – C]
- Carga total de trabajo confinamiento [Carga total del trabajo – C]
- Bienestar/Malestar cotidiano confinamiento [Bienestar cotidiano – C]
- Interrupciones confinamiento [Interrupciones – C]
- Tiempo libre/personal confinamiento [Tiempo libre – C]
- Estrategias confinamiento [Estrategias – C]

Semiconfinamiento actual

- Rutina semiconfinamiento [Rutina – SC]
- Modalidad teletrabajo semiconfinamiento [Modalidad TT – SC]





- Organización temporal semiconfinamiento [Org. Temporal – SC]
- Organización del trabajo semiconfinamiento [Org. Del trabajo – SC]
- Organización tareas domésticas semiconfinamiento [Org. TD – SC]
- Organización tareas del cuidado semiconfinamiento [Org. TC – SC]
- Recursos semiconfinamiento [Recursos – SC]
- Formación semiconfinamiento [Formación – SC]
- Control (o no) horario semiconfinamiento [Control (o no) horario – SC]
- Organización y distribución del trabajo laboral semiconfinamiento [Org. y distr. del TR – SC]
- Reuniones semiconfinamiento [Reuniones – SC]
- Conflictos (o no) semiconfinamiento [Conflictos (o no) – SC]
- Nota compaginación doméstico/laboral [Nota compaginación doméstico/laboral – SC]
- Gestión del espacio hogar semiconfinamiento [Gestión espacio hogar – SC]
- Carga total de trabajo semiconfinamiento [Carga total del trabajo – SC]
- Bienestar/Malestar cotidiano semiconfinamiento [Bienestar cotidiano – SC]
- Interrupciones semiconfinamiento [Interrupciones – SC]
- Tiempo libre/personal semiconfinamiento [Tiempo libre – SC]

Expectativas

- Resistencia al teletrabajo [Resistencia TT]
- Teletrabajo como oportunidad de adquisición de poder [TT oportunidad adquisición poder]
- Teletrabajo como mejora de calidad/estilo de vida [TT mejora calidad de vida]
- Teletrabajo mejora conciliación ámbito laboral-doméstico [TT mejora conciliación doméstico-laboral]
- Teletrabajo mejora conciliación cuidado personas adultas dependientes [TT mejora conciliación cuidado PAD]
- Teletrabajo mejora conciliación cuidado criaturas [TT mejora conciliación cuidado criaturas]
- La gestión del tiempo en el teletrabajo [Gestión del tiempo en TT]
- La productividad y teletrabajo [Productividad en TT]
- La concentración y teletrabajo [Concentración en TT]
- Flexibilidad y teletrabajo [Flexibilidad y TT]
- Libertad y teletrabajo [Libertad y TT]
- Horizontalidad teletrabajo [Horizontalidad en TT]
- Modalidad futura teletrabajo [Modalidad futura TT]
- Modalidad futura teletrabajo pareja [Modalidad futura TT pareja]
- Funcionamiento teletrabajo [Funcionamiento TT]
- Beneficios/ventajas teletrabajo
- Inconvenientes teletrabajo

Capacidad de agencia

- Percepción teletrabajo [Percepción TT]
- Preferencia teletrabajo [Preferencia TT]
- Elección teletrabajo [Elección TT]
- Privilegio

Costes

- Aislamiento social
- Discriminaciones
- Ciber-violencia





- Hiperconexión
- Promoción laboral
- Pérdida relaciones personales
- Costes psicosociales
- Culpabilidad

Riesgos

- Feminización
- Polarización
- Acento desigualdades
- Freno motor de cambio
- Individualización relaciones laborales confinamiento [Individualización relaciones laborales – C]
- Individualización relaciones laborales actual [Individualización relaciones laborales – SC]

Abreviaturas utilizadas

TD	Trabajo doméstico
TC	Tareas de cuidado
TT	Teletrabajo
C	Confinamiento
SC	Semiconfinamiento
AP	Administración Pública
TR	Trabajo remunerado
PAD	Personas adultas dependientes