

Teletreball:
Efectes Psicològics,
Socials i Organitzacionals

Treball de Final de Grau (TFG) de Psicologia

Universitat Oberta de Catalunya

Autor: Stefan Mark Hooper

Consultora: Nieves Guzmán Valverde

Professora: Ana Gálvez Mozo

23 de Desembre 2022

Índex de Contingut

1. Resum	3
2. Introducció	4
3. Objectius	5
3.1. Objectiu General	5
3.2. Objectius Específics	5
3.3. Preguntes de Recerca	5
4. Marc Teòric	6
4.1. Introducció.....	6
4.2. Treball i Organització	6
4.3. Gènere	7
4.4. Treball i Gènere.	8
4.5. Moviment al Teletreball	9
4.6. Acceleració del Teletreball	12
4.7. Discussió.....	13
5. Metodologia.....	14
5.1. Instruments	14
5.1.1. Codificació d'Ítems	15
5.2. Eines	15
5.3. Participants	16
5.4. Treball de Camp.....	16
5.5. Transcripció & Codificació per Temàtiques	17
7. Resultats.....	22
7.1. Dimensions Organitzacionals del Teletreball	22
7.1.1. Implementació del Teletreball	22
7.1.2. Eines Digitals.....	24
7.1.3. Mètodes de Control.....	25
7.2. Conseqüències Laborals i Personals d'un Model de Teletreball	26
7.2.1. Transport i Temps	26
7.2.2. Eficiència	27
7.2.3. Flexibilitat Laboral i Domèstica	28
7.2.4. Conciliació Familiar	30
7.2.5. Vida Social	31
7.2.6. Visió de Presencialitat & Model Ideal	32
7.3. Valoració per l'Organització.....	33
7.3.1. Valoració de l'Acompliment i Possibilitats de Promoció	33
7.3.2. Estil de Gestió en la Valoració del Teletreball	36

7.4. Integració del Treball al Domicili	37
7.4.1. Impacte en Salut Física	37
7.4.2. Impacte Psicològic.....	38
7.4.3. Adaptació Domèstic i Familiar	39
7.4.4. Ergonomia i Pautes.....	41
7.5.5. Competències per a l'Adaptació	42
8. Conclusions	44
Bibliografia	47
Annexos.....	51
Annex A – Consentiment Informat	51
Annex B – Guió Entrevista	51
Annex C – Transcripcions Anonimitzades	51

Índex de Taules

Taula 01 – Clau Lectura Transcripció	17
Taula 02 – Clau Lectura Notació Silverman (2006)	18
Taula 03 – Exemple Transcripció.....	18
Taula 04 – Codificació & Categorització.....	21
Taula 05 – Transició entre Models de Treball a les Organitzacions.....	23
Taula 06 – Mètodes de Control a les Organitzacions.....	25
Taula 07 – Autovaloració d'Eficiència en Models Teletreball (vs Presencial).....	28
Taula 08 – Flexibilitat Laboral i Domèstica en cada Organització.....	29
Taula 08 – Impacte en Vida Social	31
Taula 09 – Model Desitjat	33
Taula 10 – Valoració de l'Acompliment i Possibilitats de Promoció	34
Taula 11 – Espai i Adaptacions Domèstiques	40

1. Resum

Mentre que els avantatges i reptes de cada model de treball i teletreball segueix en qüestió, la implementació recent de teletreball a més organitzacions a causa de la pandèmia COVID-19 ha augmentat el volum de persones afectades per un canvi de model laboral; i s'esdevé necessari l'investigar els estils i formes d'implementació de diferents models de teletreball per tractar d'identificar models i tècniques de gestió i adaptació que minimitzin els riscos i l'impacte que pot implicar el traslladar responsabilitats laborals a un espai domèstic. Alhora, cal indagar en la valoració de l'organització cap al teletreball i els estils de control i valoració de rendiment emprats en monitoritzar a la presencialitat i productivitat de persones qui treballen en remot.

Aquest treball busca identificar les transformacions organitzacionals, laborals, personals i familiars implicades en un traspàs a un model de teletreball, documentant les experiències de persones teletreballadores i responsables de gestionar a persones teletreballadores; obtenint exemples qualitius de les adaptacions, característiques i competències que han pogut contribuir a un teletreball òptim i còmode. Per acomplir aquests objectius, aquest treball analitza el discurs de 13 entrevistes qualitatives realitzades a persones teletreballadores de diferents edats i sectors; 7 de les quals disposen d'experiència en gestió de persones teletreballadores.

Els resultats semblen mostrar suport pel model híbrid mentre que alhora remarca que els valors d'una organització semblen romandre intactes malgrat un canvi de model; on una transformació a teletreball no implica una transformació automàtica a flexibilitat, independència, o una resolució a problemes sistèmics com la discriminació de gènere o classe. Alhora, els avantatges dels models remots poden ser subjectius i variar segons trets i situació personal, i el nivell de competència digital a l'hora d'adaptar-se a les eines que implica el teletreball – mentre alhora queda obert el respondre a on cauria la responsabilitat d'impartir o desenvolupar aquestes competències necessàries per navegar una bona implementació del teletreball.

While the exact advantages and obstacles presented by different work models remain up for debate, the recent acceleration of telework in companies due to the COVID-19 pandemic has increased the amount of people affected by a change in work model; magnifying the urgency to investigate the various styles and techniques employed in the implementation of different telework models in order to identify management strategies that minimize the obstacles and risks that may be involved in transferring work responsibilities from the office to a domestic space. More investigation is needed regarding how organizations view telework once it has been implemented; and the different control and performance tools employed by organizations to monitor their remote employees' presence and performance.

This study aims to identify organizational, professional, personal and family transformations involved with changing to a remote work model, documenting experiences and stories from people who telework or manage teleworkers so as to obtain qualitative examples of any adaptations, traits or skills that contributed to successful and comfortable telework. With these goals in mind, this study analyzes the transcripts of 13 qualitative interviews carried out with teleworkers of different ages and industries; 7 of which have experience in managing teleworkers.

Results seem to support a hybrid model while at the same time underlining that the values of an organization seem to remain intact despite a change in model; where a transformation to telework does not automatically imply flexibility, independence or a solution to systemic problems such as gender or class discrimination. Additionally, the advantages of remote work models can be subjective and vary according to personal traits and digital competencies when taking advantage of the new tools provided by telework – while the question as to where the responsibility lies to impart or develop these skills that ensure a good implementation of telework remains open.

2. Introducció

Al llarg de les últimes dècades s'ha fet notar **l'avenç digital** exponencial en el qual ens trobem; on les eines digitals s'esdevenen cada dia més necessaris en passar a digital parts cada dia més significatives de les nostres vides.

Aquest procés de **digitalització** s'ha vist **accelerat** per la pandèmia COVID-19 recent; durant el qual el **mercat laboral** s'ha vist sotmès a una **transformació accelerada** i forçosa que ha servit de catalitzador, transformant els models organitzatius d'empreses arreu del món en requerir models i eines noves per adaptar-se a un confinament. Qualsevol solució implementada de manera accelerada pot implicar errors o problemes que impacten en les persones treballadores de les organitzacions; on les organitzacions prioritzen el funcionament continu, i les necessitats de les persones treballadores a l'hora de canviar d'ambient a un nou model de treball poden quedar obviades.

Així, el teletreball s'esdevé, ara més que mai, un tema **d'actualitat** que cal estudiar per tractar que no es perdin detalls o es silenciïn veus i necessitats dintre d'aquests canvis frenètics d'un mercat laboral. És un tema de gran recerca actual i que s'està examinant en diversos camps d'estudi exposats a continuació – i aquest treball humilment pretén documentar informació i anàlisi d'aquesta informació que pugui **contribuir** un gra de sorra a aquesta recerca major.

Per analitzar aquests temes caldrà revisar els models horaris i de teletreball utilitzats per les organitzacions; indagant en els canvis i noves eines de control i valoració del treball implementades per compensar la falta de control i valoració presencial, i com la integració d'aquests mètodes de control a la llar poden impactar a les persones teletreballadores. Es buscarà analitzar tots els canvis organitzacionals, laborals, familiars i personals possibles que s'han esdevingut relacions amb el teletreball, reunint informació per la seva categorització i anàlisi.

Ahora, es tractarà d'analitzar l'impacte del teletreball en la vida de les persones, i el model ideal desitjat tant per persones qui hagin teletreballat, com per persones qui gestionen a altres persones teletreballadores; revisant els canvis que implica la gestió a distància i la possibilitat de realitzar diferents rols en remot amb major o menor eficiència. Es tractarà de recollir informació sobre a com el gènere pot interactuar amb aquests factors, i els potencials perills d' models laborals nous en propagar la discriminació de gènere sistèmic existent ens els models de treball actuals.

A continuació s'exposaran breument algunes **limitacions** a considerar per a aquest estudi. Posteriorment, es procedirà a la consolidació dels **objectius**, a la revisió del **marc teòric** de l'estudi, i s'indagarà en la **metodologia** utilitzada per obtenir la informació exposada – mentre que també s'analitza aquesta informació en una secció de **resultats**, i es tracten de formar **conclusions** rellevants al respecte envers el marc teòric de la recerca actual envers el teletreball.

Limitacions: Part d'aquest estudi es realitza amb consideracions de **gènere**; tractant d'identificar factors que puguin haver viscut les persones entrevistades en les quals el gènere s'hagi pogut esdevenir una variable. Alhora, l'autor d'aquest treball té experiència, cos i privilegi masculí; amb les relacions de poder implícites que poden existir en qualsevol interacció social on l'entrevistador s'esdevé una representació del sistema de repressió sociocultural hegemònic patriarcal actual. Així, s'ha tractat d'obtenir informació en aquest tema de manera passiva i analitzant solament la informació compartida voluntàriament per les persones entrevistades; sense pressionar en aquest aspecte entenent que demanar opinió sobre una relació de poder des d'una posició de poder dintre d'aquesta mateixa relació pot tenyir les respostes proporcionades.

Cal mencionar alhora la falta de **representativitat** i d'aquest estudi de la població major; on la mostra és **limitada** per l'abast del treball i pretén més aviat recollir informació qualitativa que orienti i afegixi valor a l'estat de la recerca actual.

3. Objectius

Aquesta recerca treballa amb els objectius següents:

3.1. Objectiu General

- Analitzar els efectes del teletreball a nivell organitzacional: incloent informació envers com es transformen les eines utilitzades tant per la realització de tasques com per la seva gestió, avaluació i valoració de la presencialitat, el treball i el rendiment de les treballadores.

3.2. Objectius Específics

- Analitzar les diferents dimensions organitzacionals que es posen en joc i determinen una bona implementació del teletreball
- Obtenir més informació envers les conseqüències laborals i personals del teletreball, segons el model i estil d'implementació
- Analitzar l'impacte del teletreball en la valoració de l'acompliment i les possibilitats de promoció professional relacionades amb el teletreball.
- Documentar i analitzar l'impacte de moure l'ambient laboral al domicili

3.3. Preguntes de Recerca

Per tractar de donar resposta a aquests objectius, la recerca es planteja certes preguntes d'existència, relació i descripció que guiaran la recerca, basades en l'estil de preguntes de recerca de Meltzoff (2000, citat per Salvador i Beltran, 2016).

- Quines accions prenen les empreses per avaluar a les treballadores i assegurar la consecució d'objectius?
- Quin tipus d'objectius s'avaluen? S'avaluen competències? Quines eines s'utilitzen?
- Com s'avalua a les persones en el marc del teletreball? Quina percepció tenen els/as empleats/ades respecte d'aquestes eines d'avaluació?
- Què passa amb la carrera i la promoció professional en el treball? En què es diferencien les empreses que funcionen mitjançant teletreball de les quals ho han hagut d'incorporar de manera imprevista?
- Comparació de l'experiència de coordinació-direcció de personal o equips en versió presencial respecte al teletreball.
- Els/as managers què fan per avaluar als seus empleats? Quina percepció tenen respecte d'aquestes eines en el marc del teletreball?
- Existeixen diferències de gènere en l'experiència i percepció d'aquests processos d'avaluació de l'acompliment? Existeixen diferències de gènere a l'hora d'avaluar a empleats i empleades en teletreball?
- Existeixen la percepció d'un menor control de l'acompliment en les empreses que teletreballen?

Aquestes preguntes ajudaran a guiar la recerca, tot i que alhora s'espera expandir en noves temàtiques i àrees de recerca a mida que es recullin dades i experiències diverses.

4. Marc Teòric

4.1. Introducció

Un enfocament funcionalista argumentaria que en realitzar una investigació ja es parteix d'una base de coneixement amb conceptes i sistemes definits, necessaris i socialment acordades pel sistema hegemònic actual; on certs conceptes i coneixements poden ser considerats objectius; lliure de biaixos en ser basades en observacions suposadament empíriques i universals.

Contrari a aquesta perspectiva absolutista, aquest treball pretén tractar de realitzar un anàlisi des d'una visió socioconstruccionista dels fenòmens estudiats; un enfocament que requereix una **definició** dels **conceptes** estudiats i també una qüestió i replantejament d'aquestes definicions amb consciència dels **sistemes i estructures** que han donat lloc a la seva aparició. Assumint que el concepte de l'observador objectiu és una paradoxa en sempre formar aquest observador part del sistema social observat i ocupar així un lloc dintre d'aquest mateix sistema; s'atorga al coneixement establert una certa subjectivitat i impermanència en reconèixer que aquest solament s'ha basat en **observacions limitades** i potencialment privilegiada de la realitat (Balasch, Montenegro & Reneses, 2022).

Així, començarem per definir les **bases teòriques** de les quals parteix aquest treball per permetre que aquests es puguin posar en qüestió, i s'analitzen per tractar d'identificar i desvelar els biaixos i limitacions que poden tenir aquestes definicions i conceptualitzacions de la realitat en ser dutes a terme des d'una perspectiva parcial en concret. Alhora, és necessari un breu repàs històric i sociocultural d'aquests conceptes per poder entendre les condicions, dinàmiques i relacions de poder que han portat a l'aparició d'aquestes definicions dintre del coneixement hegemònic acceptat; i revelar alhora les seves limitacions i àrees que requereixen ampliació.

4.2. Treball i Organització

En parlar del **treball**, ens referim a una activitat social i dinàmica realitzada de forma individual o grupal en el qual certes accions es compleixen amb un objectiu en concret basat en la reflexió i presa de decisions i accions individuals conscients, estratègics i morals (Blanch, 2011). El concepte de treball ha evolucionat amb els canvis socioideològics dels últims segles; esdevenint-se actualment un imperatiu social en el qual el treball s'associa principalment amb el treball laboral assalariat, i la societat del treball exigeix una ocupació constant per justificar-se com a membre actiu i de valor de la comunitat (Blanch, 2014).

Una **organització** seria considerada una entitat social composta per persones qui comparteixen una sèrie d'objectius i coordinen accions entre elles amb la finalitat de l'acompliment d'aquests objectius dintre del seu ambient (Gálvez, Tirado & Baqueriola, 2015). A nivell laboral, parlem sovint d'organitzacions estructurades amb o sense ànim de lucre; que ofereixen remuneració financera a canvi de la realització de certes tasques o l'assoliment de certs objectius dintre de les limitacions i eines ofertes per l'organització.

La industrialització del s.XX va donar lloc a les grans **organitzacions fordistes**; centralitzant el concepte del **treball** a grans centres de treball en els quals el treball s'entén més aviat com a l'acompliment d'unes tasques específiques en un espai de l'organització durant unes hores en concret; considerant alhora aquest sistema **taylorista** des d'una perspectiva **sistèmica i funcionalista** al treball laboral com a una part mecànica substituïble d'un sistema major (Gálvez & Tirado, 2014a). Això fa que el producte de la labor no sigui la creativitat Marxista o el producte generat en sí per la labor individual, sinó que el temps dedicat a certes tasques dintre d'un espai organitzatiu és el propi producte del treball; alienitzant al treballador del producte generat i portant a l'anomia proposada per Durkheim; on la plantilla de treballador/es perden control i capacitat més enllà de la seva tasca específica (Gálvez & Tirado,

2014a). Aquesta pròpia conceptualització del treball engloba, inclou i requereix la **presencialitat** perquè una persona sigui considerada treballadora i productiva.

Per assegurar aquesta presencialitat en organitzacions creixents en les quals les activitats dels/les treballador/es es fa complicat de coordinar, les organitzacions han desenvolupat **eines de gestió i control** de la plantilla per assegurar el bon rendiment d'aquests segons els estàndards fixats per l'organització.

Aquests mètodes de control inclouen monitoratge mitjançant sistemes de control d'entrada i sortida; tecnologies de vigilància per imatge i so a les instal·lacions de l'organització; monitoratge de sistemes de comunicació internes (tant e-mail com eines de conversa instantània) que utilitzin comptes d'usuari de l'organització per tal d'observar i regular els temes de conversa permessos a l'organització. Certes organitzacions fins i tot recorren a l'observació de xarxes socials dels de la plantilla per qüestions d'imatge, i rastreig de qualsevol acció presa amb una eina de l'organització; posant la seva seguretat, confidencialitat i falta de confiança en els empleats per davant dels drets a privacitat i autonomia d'aquests. Aquest tipus de mecanismes de control atorguen als/les treballador/es una falta de sensació d'autonomia i sovint empitjoren el seu rendiment i relació amb l'organització (Singh & Johnston, 2019).

Més enllà de controlar la presència i treball diari dels empleats; les organitzacions han desenvolupat mètodes **d'avaluació de l'acompliment** dels/les treballador/es amb l'objectiu de revisar el desenvolupament de les seves competències i la seva motivació cap als objectius de l'organització. Mentre que una bona implementació per competències d'un model d'avaluació d'acompliment pot ser positiu per a el desenvolupament d'un sistema de gestió per competències; una implementació incorrecta d'un model d'avaluació comporta reduccionisme a l'hora de classificar les competències dels candidats, i augmenta la mecanització i substituïbilitat dels/les treballador/es (Draganidis & Mentzas, 2006).

4.3. Gènere

El gènere es tracta d'un **constructe** social que va més enllà del sexe biològic, sent una categoria que pretén recollir i informar de les activitats i conductes que s'espera observar en un grup de persones; on aquestes categories es negocien i es redefeixen i alhora **s'actuen** mitjançant accions d'aquelles persones (Butler, 1990). Tradicionalment havia reflectit el sistema sexual binari masculí-femení; tot i que amb l'evolució del concepte s'ha redefinit el terme per incloure i representar adequadament a **persones no** conformes amb aquest sistema **binari** reduccionista (Morgenroth & Ryan, 2018).

De la mateixa manera, el significat dels propis gèneres binaris tradicionals (i la necessitat d'un concepte de gènere en sí) s'ha qüestionat a causa de la discriminació que comporta l'assignació d'expectatives, rols i responsabilitats arbitràries en base a un constructe social com és el gènere tradicional; construït en un temps i context sociocultural que no representa l'actual i mantingut per un sistema patriarcal qui es beneficia de la propagació i manteniment d'un sistema de relacions que els atorga poder i privilegi. Posar en qüestió aquests constructes s'ha esdevingut el rol del **feminisme**; un moviment que vetlla per la visibilitat i conscienciació de la discriminació sistèmica contra el gènere femení i dels seus impactes, i per la igualtat de drets entre gèneres (Merriam-Webster, n.d.). Temes com són el rol assumit de la dona en la cuida de la llar i la cuida dels menors atorguen treball no assalariat a les persones segons el seu gènere; establint relacions de poder patriarcal sistèmiques entre gèneres i propagant alhora aquestes relacions de poder en futures generacions (Gálvez & Tirado, 2014a).

L'atorgar d'aquesta manera als gèneres rols i responsabilitats implica una distribució de tasques desequilibrada i sovint favorable pel sexe masculí; on els membres d'aquest gènere utilitzaran de forma més o menys conscient les **relacions de poder**

sistèmics per resistir qualsevol canvi a la ideologia actual envers assignació de gènere (Balasch, Montenegro & Reneses, 2022), treballant des del **privilegi** per mantenir aquest model de labor patriarcal (Gálvez, Tirado & Alcaráz, 2018).

El treball i esforç feminista ha aconseguit grans canvis en la percepció del gènere en l'últim segle; vetllant pel canvi i reconeixement de la discriminació de gènere amb l'acció afirmativa (Epstein, 2002) i per l'autonomia de les dones i els seus drets a l'hora d'escollir el seu futur, però aquest progrés és alhora insuficient davant dels **sistemes patriarcals** que segueixen vigents a nivell social i que assignen encara de manera desequilibrada expectatives i treball no assalariat a les dones alhora que s'espera que participin en el mercat laboral (Everingham, Stevenson & Warner-Smith, 2007); essent aquesta una lluita en sí mateixa en haver de combatre els requisits, prejudicis i permisos orientats a una força treballadora amb predominança masculina, com s'explorarà a continuació.

4.4. Treball i Gènere.

Presentats aquests conceptes de forma independent cal considerar la seva **interacció** envers les diferents experiències laborals segons el gènere de la persona implicada; on els mecanismes i sistemes patriarcals que formen part integrals de l'estructura social actual fan que el **mercat laboral** es formi al voltant de **necessitats i expectatives masculines**; dificultant la integració de la dona al mercat laboral en ser aquest dissenyat, dominat i mantingut per individus qui ignoren i minimitzen les seves necessitats.

Així, més enllà de les implicacions generals d'aquest model de treball centralitzat i *taylorista* en qüestions de control i valor del treball, té alhora diverses implicacions en relació al gènere de la persona treballant; on la **interseccionalitat** en trobar-se com a part de la classe proletariat dintre del sistema capitalista i alhora trobar-se discriminat per formar part del gènere femení porta a una incompatibilitat entre diferents aspectes vitals de les treballadores i una multiplicitat en encreuar-se per aquestes persones diversos eixos simultanis de discriminació (Viveros Vigoya, 2016).

Mentre que s'ha progressat des de la visió fordista dels rols de gènere envers el treball segons el qual l'home treballava a les organitzacions industrials i el rol de la dona era el domèstic i de cura de fills (Cornell, 2005), els rols de gènere actuals segueixen girant al voltant d'aquests fonaments i **es segueix observant una clara desigualtat** a l'hora de repartir les **tasques del domicili** i de **cura de menors** (Tang & Cousins, 2005); i alhora les dones segueixen realitzant el **treball emocional** a les relacions (Strazdins & Broom, 2004, citat per Emslie & Hunt, 2009).

Una visió progressiva del feminisme ha portat a la idea que les dones poden escollir el treballar enlloc del rol domèstic tradicional; però alhora el gènere masculí no s'ha conscienciat ni fet càrrec de la seva part proporcional de les responsabilitats incloses en aquest rol; deixant que artefactes d'aquests estereotips i **rols de gènere segueixin vigents**. Això porta a que les dones sovint es vegin carregades amb la responsabilitat de fer **ambdues coses**; de complir les expectatives de la dona feminista i independent actual mentre que segueix havent de complir amb tasques associades a la dona domèstica tradicional (Everingham, Stevenson, Warner-Smith, 2007) – tot mentre l'economia feminista vetlla pel reconeixement d'aquest treball domèstic i de cura com a equivalent al treball assalariat (Gálvez & Tirado, 2014a).

Així, caldrà més progrés a l'hora d'igualar els drets entre els gèneres de cara al món laboral, on les dones segueixen sent víctimes de discriminació i relacions de poder desfavorables que obvien les seves necessitats i li atorguen rols i treball no remunerat de forma sistèmica. Mentre que en certes situacions idònies i puntuals s'hagi pogut assolir aquest progrés en alguns aspectes; no sembla ser el cas per gran part de la població (Mirchandani, 2000) i davant de qualsevol canvi o transformació major dintre món laboral caldrà mantenir en vista aquestes diferències i discriminacions per

evitar que les dones i altres grups que reben discriminació siguin qui més en notin l'impacte i les conseqüències negatives.

4.5. Moviment al Teletreball

Amb l'avenç tecnològic de les últimes dècades, les eines i sistemes de treball han canviat – i certs sectors busquen en aquestes noves tecnologies alternatives a l'hora de treballar. L'auge de les tecnologies d'informació i comunicació (**TIC**) s'ha esdevingut un canvi fonamental en les organitzacions a nivell laboral; on el treball ha passat de tenir requisits manuals i repetitius a requerir capacitat de processament d'informació, pensament crític i creativitat per a resoldre les situacions (Gálvez & Tirado, 2014b). Les eines emprades per aquest/es treballador/es són de caire digital; i per tant realitzables tècnicament des de qualsevol terminal amb els accessos i eines corresponents a l'organització.

Aquestes eines permeten un **replantejament del requisit de la presencialitat** assumida i inclosa en el concepte del treball assalariat des del fordisme industrial. Si unes mateixes tasques es poden realitzar sense requerir la presència del treballador a les instal·lacions de l'organització això suposa una sèrie de beneficis i riscos tant per l'organització com per la força de treballador/es; tots a conseqüència d'aquest canvi cap a la digitalització i descentralització que sovint queden ocultes davant dels beneficis aparents del teletreball.

Aquests beneficis són aparents a primera vista; on el teletreball podria representar una flexibilització laboral que permet al treballador estalviar-se el desplaçament i els mecanismes de control que implica l'anar a i treballar dintre d'un ambient comú i controlat per l'organització – mentre que per les organitzacions, permetria més accessibilitat i un estalvi d'espai, cost, i responsabilitat.

Alhora, anàlisis preliminars del teletreball en les seves fases inicials d'implementació ja preveien **problemes** amb aquest futur utòpic; on davant d'una pèrdua de control i supervisió, es veuen incrementats i magnificats els **mecanismes de control** emprats per part de les organitzacions per controlar i assegurar la seva inversió en la força de treballador/es (Sennet, 2000, citat per Gálvez & Tirado, 2014b). Bailey & Kurland (2002) remarcaven la dificultat d'implementació del teletreball per **reticència** tant de managers com d'empleats a l'hora de teletreballar a causa de l'existència inevitable d'artefactes de control a les organitzacions que implementaven el teletreball; i Daniels, Lamond i Standen (2001) identificaven que els valors organitzatius s'esdevindrien clau a l'hora de definir l'èxit o el fracàs a l'hora d'implementar un model de teletreball. Aquests proposaven que les **organitzacions** basades en la **flexibilitat** (horària i de tasques), la confiança i la transparència podrien tenir **èxit** en la implementació del teletreball; mentre que aquelles organitzacions **burocràtiques i estructurades** solament seria possible el teletreball a nivell de tasques de baix coneixement i elevada repetició, a causa de la falta de confiança i autonomia que s'atorga als/les treballador/es d'aquestes organitzacions.

Fins i tot en aquestes organitzacions flexibles ja al 2001 Lewis proposava que el teletreball s'oferiria com a benefici no financer a canvi de l'expectativa que els/les treballador/es acceptin pitjors condicions salarials o en qüestions de beneficis. Alhora, d'implementar el teletreball en model híbrid o opcional, els/les treballador/es que l'adoptessin patirien el risc de rebre discriminació a l'hora de promocions o comunicació organitzacional per falta de presencialitat, que se seguirà veient com a un símbol de productivitat i treball. Així, proposava que el teletreball representaria un model més inestable del treball; passant a rebre les mateixes qualificacions de falta de temporalitat i flexibilitat que sovint s'associa amb les jornades parcials.

Lewis remarcava com aquests **desavantatges** afectarien de forma desproporcionada al **gènere femení**; un missatge també transmès per Mirchandani (2000) en enfocar al suposat equilibri entre treball i vida personal (*work-life balance* o **WLB**) que hauria de representar un model flexible com el teletreball com a solament una gestió

constant del dany que causa la vida personal en la carrera professional; i del dany que causa el fet de tenir una carrera professional en les responsabilitats familiars i de cura que rep en ser dona. Mirchandani també remarca com una dona teletreballant magnifica la visió de la dona domèstica i destaca l'augmentada dificultat per a les dones a l'hora de desenvolupar hàbits que permetin mantenir barreres entre l'àmbit laboral i familiar, i les conseqüències negatives que comporten aquests hàbits a nivell familiar i emocional.

En teletreballar aquestes barreres entre treball i vida privada o familiar s'esdevenen sovint difuses; on el control sobre l'horari atorga flexibilitat i control però alhora porta a una **sensació de falta de control**; on la falta de canvi i la necessitat d'auto motivació cap a la tasca porta a una sensació de present allargat en el qual les tasques s'acumulen i l'estrès anticipatòri del treball envaeix la vida privada (Brannen, 2005). Tremblay (2002) remarca aquesta falta d'autonomia en cas de les dones; qui per temes de WLB sovint no disposen de la mateixa autonomia horària (i per tant, flexibilitat de cara a l'organització labora) com els homes; polaritzant així les diferències laborals ja existents entre gèneres. Tremblay alhora exposa com el teletreball, malgrat ser inicialment vist com a beneficiós per aquells qui ho han adoptat, sembla menys accessible per a dones i sobretot dones en rol de mànager o en càrrecs més alts.

Alhora, precisament recau en mans de **mànagers** de l'organització la bona implementació d'un model de teletreball, on estudis inicials de Daniels, Lamond i Standen (2001) proposen que la confiança en la capacitat del personal de gestió per escollir els mètodes indicats de treball ajudarà a definir la capacitat d'implementació del teletreball per a aquestes organitzacions. El rol clau del manager queda destacat alhora en un dels supòsits proposats per Tremblay (2004); remarcant que el grau d'implicació i suport per part del mànager en la implementació d'un model de flexibilització i teletreball és clau. Alhora, Tietze & Musson (2010) remarquen mitjançant unes entrevistes les dificultats d'identitat per a managers a l'hora de teletreballar, redefinint els seus rols i els mecanismes de comunicació i supervisió utilitzats – i la necessitat d'aquests en un ambient de teletreball i falta de supervisió.

Al costat organitzatiu, aquest es beneficia de passar el cost i responsabilitat de la infraestructura organitzativa al treballador (Gregg, 2011); i la barrera d'interacció digital porta alhora a un ambient de registre constant i falta de confiança i comunicació entre treballador/es; on la falta de regulació (en nom de la flexibilitat) i la falta de comunicació lliure entre treballador/es qui mai es veuen cara a cara sense mètodes de control i vigilància digitals vigents pot portar a dessindicalització i precarització o pèrdua de drets dels/les treballador/es. Els mecanismes de control mencionats es veuen magnificats davant del teletreball; on les organitzacions qui no actualitzen els seus valors a alinear-se amb el nou model *teleflexible* tendeixen a compensar la falta de control presencial amb més eines de control i avaluació de l'acompliment de tasques, connectivitat i objectius – portant a una sensació per part dels empleats de falta de confiança i autonomia (El País Retina, 2020).

Alhora, la flexibilitat porta a la sensació de poder estar sempre disponible per a les necessitats de l'organització en trobar-se el treballador sempre al lloc de treball; i recau en mans del treballador el resistir aquestes pressions sociolaborals a estar connectat a les eines de l'organització fora d'horari laboral. Sarker, Xiao, Sarker i Ahuja (2012) proposen tres perspectives diferents que adoptaran els/les treballador/es davant d'aquestes pressions; on segons els seus trets i situació personal podran adoptar una perspectiva més **compartimentalitzada** (separant amb èxit la càrrega mental del treball i de la vida privada); una perspectiva més **barrejada** (sense separació clara entre les dues; portant a conseqüències negatives en els dos àmbits); o una perspectiva completament **sobreposada** (en la qual el treball és l'objectiu principal diari del treballador; sobrepassant interessos privats). Proposen que diferents perfils de treballador s'adaptaran, doncs, amb més o menys

facilitat al teletreball i podran construir **barreres** més o menys fortes per separar aquests àmbits en l'espai privat.

D'altra banda, el fet de no haver-se de desplaçar a l'organització fa que el teletreball sigui proposat com a un model ideal per a la implementació en zones rurals (Alina-Mihaela, Tuclea, Vrânceanu & Tigu, 2019). Alhora, sembla que hi ha dificultat implementant el teletreball en organitzacions menys urbanes per temes d'accés; i les organitzacions igualment requereixen una certa proximitat del treballador per a visites puntuals (Pyöriä, 2011) – fent que el teletreball no sigui implementat amb tanta freqüència en zones rurals com més urbanes (Kanellopoulos, 2011). D'altra banda, feines associades amb zones més rurals inclouen sovint requisits menys digitals; on l'efecte magnificat de la barrera digital proposada per Hall (1977) dificulta l'accés al teletreball per part de treballador/es qui realitzin feines més manuals o qui no disposin de fluència tecnològica.

Tractant de resumir les dificultats en establir aquestes barreres entre vida professional i privada, Tremblay (2004) proposa que els principals factors que poden influir en un bon WLB amb la implementació del teletreball per a les dones seria el nivell de suport per part de la parella; el suport per part del supervisor o manager; la duració de la jornada i el control sobre aquest; la categoria socioocupacional i nivell educatiu (on s'observen barreres discriminatòries de coneixement i accés per a certes classes socials); i la mida de l'organització (on organitzacions més petites disposaran de menys opcions de flexibilització i posaran més responsabilitat en l'empleat).

Dades recollides al llarg de les últimes dècades durant la gradual implementació del teletreball (més predominant en certs sectors i regions socioeconòmics), demostren que aquestes prediccions eren bastant encertades; on la implementació s'ha donat amb més èxit en països i organitzacions que tenen com a valor la flexibilitat envers el treball *taylorista* o **teletaylorista** (Belzunegui, 2008); predominant a l'estat espanyol i un dels motius pel qual el model del treball en remot no ha rebut tant acceptació a l'Estat Espanyol; on segons aquest mateix estudi al 2008 solament un 8% de les organitzacions d'Espanya permetien algun tipus de teletreball (sovint de forma experimental com és el cas de l'organisme públic estudiat) envers països orientats a la flexibilitat organitzativa com són Suècia (40%), Finlàndia (33%) i Dinamarca (50%).

Així, on s'han pogut verificar que moltes de les avantatges del teletreball envers reducció de costos i emissions per transport, flexibilització per a el treballador, i augment de possibilitats de contractació per l'organització (Vega, Anderson & Kaplan, 2015); també s'ha pogut verificar que la implementació del model del teletreball s'ha realitzat sovint des d'una perspectiva sistèmicament patriarcal que no considera els drets de la dona (Malenfant, 2009); i que el moviment al teletreball comporta menys flexibilització i reconfiguració de l'equilibri entre vida personal i professional com s'havia pogut esperar – sobretot per a les dones; qui han vist sovint augmentat el seu rol de cuida domiciliària en realitzar teletreball (Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey, 2013).

Aquest rol doble de la dona és magnificat un cop els dos rols s'esdevenen en un mateix ambient; portant a un *double-shift* que augmenta les hores laborals (Wheatley, 2012) i redueix les hores de lleure disponibles de forma desproporcionada; oferint a l'home més beneficis (formatius, laborals extres, o personals) del temps lliure augmentat ofert pel teletreball i propagant així la polarització entre gèneres. És absolutament essencial per a la bona implementació del teletreball una **col·laboració** entre gèneres, organitzacions i poders públics per a posar a disposició recursos que evitin que la implementació de les TIC i el teletreball no es converteixin en un altre mecanisme de propagació de les diferències de gènere (Gálvez & Tirado, 2009).

Mentre s'observa èxit en la implementació del teletreball en certs sectors, regions i organitzacions, el teletreball de per si sol no resulta una eina flexibilitzadora que

resolgui automàticament les diferències de gènere ni les dificultats dels/les treballador/es (i sobretot, de les treballadores) a l'hora d'equilibrar el treball assalariat amb el treball no remunerat. Més aviat, sovint acaba reproduint precisament la ideologia patriarcal i inflexible (Gálvez, 2014) – i el seu èxit a llarg termini dependrà de la situació de cada persona i de la intersecció amb altres camps o àrees on pateixin altres tipus de discriminació, i de la bona implementació del model per part de l'organització i l'actualització corresponent dels valors d'aquest (Gálvez, Martínez & Pérez, 2010); evitant alhora mecanismes de control excessius i atorgant control i autogestió al treballador.

Ahora, dependrà també dels sistemes de suport implementats al voltant d'aquest nou model de treball i del replantejament simultani d'altres estructures subjacents a les organitzacions, dels drets laborals i als rols de gènere socialment negociats; on una correcta implementació del teletreball no és impossible; però si es troba plena de contradiccions i tensions (Gálvez & Pérez, 2009). Qualsevol tipus **d'implementació** sense planificació o **accelerada** del teletreball correria el risc d'augmentar les conseqüències negatives mencionades del model; conseqüències modulades i magnificades per temes de gènere.

4.6. Acceleració del Teletreball

La **pandèmia** COVID-19 ha requerit un canvi major per part de les organitzacions; on molts que fins ara s'havien resistit a l'avenç digital s'han vist obligats a **implementar** de manera **accelerada** i sense planificació prèvia un model de **teletreball**; sovint sense disposar de les eines, sistemes i valors que permeten un canvi fluid cap a aquest tipus de model de treball.

Així, mentre que al 2008 veiem un 8% d'accés al teletreball a Espanya envers 30-50% en altres països de la Unió Europea (Belzunegui, 2008), al 2018 aquest nombre havia passat solament a un 15.4% (amb cada vegada més països rondant ja els 25-30% arreu d'Europa). Ara, al 2020 en plena pandèmia aquest nombre s'havia elevat i el **30,2%** de la força treballadora d'Espanya tenien accés a algun tipus de teletreball; on observem nombres tant alts com 59% a Finlàndia (Andreu, Arellano & Bello, 2020). Queda palesa l'acceleració que ha comportat la pandèmia per a la implementació del teletreball a les organitzacions.

Aquesta implementació accelerada comporta els **riscos** i conseqüències negatives que s'han proposat anteriorment; on atorga al treballador la responsabilitat i cost d'eines i d'infraestructura (cost de connectivitat, energia i il·luminació, eines perifèriques, etc.) i sovint implica un augment de l'ús dels mecanismes de **control** de les organitzacions qui s'han vist obligats a actualitzar el model centralitzat de treball sense modificar alhora els valors organitzacionals cap a la flexibilitat del treballador (El País Retina, 2020).

Diferents sectors s'han vist més o menys preparats per a aquesta implementació; on sectors familiaritzats amb l'ús de les TIC han pogut adaptar-se amb més facilitat. Es preveu que aquesta **disparitat** augmentarà les situacions de desigualtat entre zones rurals i urbanes, i entre comunitats i organitzacions més i menys digitalitzades (Milasi, González-Vázquez & Fernández-Macías, 2020). La capacitat de processar i filtrar informació – clau en l'era digital – serà alhora reforçada per aquells qui tenen accés a i treballen amb eines digitals, i inaccessible per a aquells qui no; augmentant la barrera digital proposada per Hall (1977).

La implementació del teletreball sovint comporta una sèrie de desavantatges específics al gènere femení, com ja s'ha exposat; i la implementació accelerada al llarg de la pandèmia i confinament ha seguit aquestes previsions; on diversos estudis revelen que durant el confinament no s'ha observat una **redistribució de tasques** entre els gèneres com es podria haver esperat; amb resultats mixtes i tirant a negatius segons la regió amb una millora lleu segons un estudi d'Anglaterra (Hudde,

Hank & Jacob, 2021), però poca millora a França (Dominguez-Folgueras, 2021), Argentina (Costoya et al, 2020) i Nova Zelanda (Overall et al, 2020) .

De la mateixa manera, els rols de gènere i les projeccions de responsabilitats i expectatives cap a la dona no s'han actualitzat; i dones que treballen a casa amb menors sovint treballen mentre els cuiden; dificultant ambdues tasques (Benlloch & Aguado, 2020). Això comporta certa dissonància d'identitat en haver de fer moments per la feina (obviant la família), i fer moments per la família (ignorant la feina); generant la sensació de no arribar del tot a cap de les dues (Gálvez, Tirado & Alcaráz, 2020); portant a solucions parcials com és el permetre més temps digital als menors (Benlloch & Aguado, 2020).

Així, on el teletreball podria haver-se esdevingut una xispa per encendre un replantejament del sistema patriarcal laboral actual, s'ha esdevingut un altre mètode de propagació d'aquesta; permetent la flexibilització precària dels llocs de treball i repercutint per sobre de tot en les dones; cosa que denuncien les dones afectades a l'estat Espanyol en destacar la falta de recursos per resoldre el WLB (Gálvez & Tirado, 2020).

Revisions i estudis qualitius revelen que a nivell d'organitzacions; mentre que hi ha pogut haver implementacions positives a nivell general s'ha mantingut una cultura que relaciona el rendiment amb la presencialitat; discriminant contra aquelles persones qui per necessitats de cura familiar escullen quedar-se amb un rol híbrid després d'adaptar la família a aquest model durant la pandèmia. Ha atorgat una certa flexibilitat mentre que alhora el teletreball s'utilitza com a una eina política de repressió i de propagació de sistemes de discriminació (Gálvez, Tirado & Martínez, 2020). Així, resulta com a una eina útil per assolir WLB – però per fer-ho necessita el suport d'altres sistemes i canvis a nivell organitzatiu que no s'han observat; portant a una situació més precària que mai per a la dona al mon laboral.

4.7. Discussió

Exposades les definicions que s'utilitzaran i la base de coneixement a partir de la qual es parteix, i emmarcat aquest dintre del context sociocultural i laboral actual i revisada la literatura actual envers el teletreball i el gènere, es fa evident que es tracta d'un tema en constant estat de revisió i actualització segons l'ambient sociopolític – i que cal, per tant, més recerca i una revisió i actualització constant de les dades per assegurar de tenir tantes perspectives i experiències com es puguin recollir, amb l'objectiu de continuar l'observació i anàlisi de la interacció entre treball, teletreball, i gènere.

Així, el projecte que ens ocupa humilment pretén afegir un gra de sorra a les dades recollides en relació a aquests temes; tractant de recollir experiències qualitatives de persones teletreballadores i de formar conclusions en relació a com aspectes com el gènere, els mètodes de control, i els mètodes d'avaluació de l'acompliment dels/les treballador/es emprats per les organitzacions han pogut afectar aquestes experiències. S'espera poder utilitzar aquestes dades per indagar en els efectes del teletreball en el desenvolupament professional dintre de les organitzacions; esbrinar si aquesta experiència és diferent per a persones qui tenen a altres persones al seu càrrec; i observar com el gènere pot influir en i modular l'impacte i conseqüències d'aquestes qüestions.

5. Metodologia

Per recollir aquestes experiències i tractar d'aproximar-nos a respondre les preguntes plantejades, s'ha portat a terme una investigació amb les fases següents – les fases emmarcades s'exploren i es detallen en aquesta cinquena secció del treball:

- Disseny del **Marc Teòric** de la Investigació: Secció 4. Marc Teòric
- Construcció **d'Instruments** per a la Investigació: Secció 5.1. Instruments
- Identificació **d'Eines** per la Investigació: Secció 5.2. Eines
- Identificació i Selecció de **Participants**: Secció 5.3. Participants
- **Aplicació** de les Entrevistes: Secció 5.4. Treball de Camp
- **Anàlisi** del Discurs: Secció 5.5. Transcripció & Codificació
- Elaboració de **Resultats**: Secció 7. Resultats

5.1. Instruments

S'ha escollit l'**entrevista qualitativa** com a mètode de recollida d'informació a causa de la complexitat d'informació desitjada; on una aproximació quantitativa hauria limitat les dades recollides a preguntes tancades i superficials. Respondre a les preguntes objectiu a nivell generalitzable mitjançant grans dades qualitatives seria complicat, i superaria l'abast d'aquest estudi – així, l'objectiu és **l'analitzar en profunditat** unes poques experiències detallades per tractar d'extreure conclusions i propostes de respostes a aquestes grans preguntes i objectius proposats; entenent sempre les **limitacions** i falta de validesa o replicabilitat que comporta aquesta metodologia qualitativa i subjectiva.

McMillan i Schumacher (2005, citats per Rodríguez-Gómez, 2016) defineixen a les entrevistes com a preguntes amb respostes obertes per obtenir dades sobre la concepció del món de les persones entrevistades; indagant en les seves formes de donar sentit al món i a les realitats que viuen. Així, s'ha escollit realitzar **entrevistes semiestructurades qualitatives**; on s'ha generat un guió general d'entrevista que s'adaptarà segons cada entrevista.

Aquest guió està basat en el guió d'entrevista proporcionat per el grup d'investigació, i per la consultora i professora de l'estudi, i s'adjunta a Annex B – Guió Entrevista. **L'idioma** del guió és en **castellà** a causa de la preferència de la gran majoria de les persones entrevistades; on s'han adaptat les preguntes al català per a les persones qui han preferit conversar en aquest idioma. Algunes entrevistes contenen una barreja dels llenguatges castellà i català adaptant-se al llenguatge emprat per la persona entrevistada, amb alguns termes espontanis en anglès per referir-se a programes, eines, o termes generals laborals (ex: *networking*, *coworking*, *focus group*, etc.). L'anàlisi del discurs i cos del treball de grau en si s'ha realitzat en català.

Mentre que el guió resulta una llista de preguntes per realitzar; **l'ordre i forma** d'aquestes preguntes s'han **adaptat** a cada persona entrevistada segons s'ha desenvolupat el **discurs**; tractant d'indagar en totes les dimensions proposades sense alhora frustrar ni fer sentir a la persona entrevistada que perd el temps o que s'ha hagut de repetir.

Més enllà de l'objectiu principal de recollida d'informació s'ha treballat amb els objectius fonamentals d'adherència als **codis ètics** del Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya [COPC]; prioritzant la no maleficència de l'entrevista per a les persones entrevistades; i mantenint en tot moment els drets de les persones entrevistades (COPC, 2015). Les entrevistes s'han tractat de realitzar de forma guiada però no directiva; deixant que la persona entrevistada parli fins satisfacció de cada tema que vulgui i tractant d'enllaçar preguntes rellevants, i utilitzar llenguatge similar a l'emprat per a la persona entrevistada en referir-se al seu treball i sector. S'ha

utilitzat tècniques de síntesi del discurs per demostrar escolta activa i implicació; tractant de mantenir objectivitat i no influir en les opinions de les persones entrevistades mentre que alhora es genera una conversa bidireccional que, s'espera, hagi permès a la persones entrevistades relaxar-se i aportar informació de més valor que l'obtingut en un ambient més fred o estructurat.

5.1.1. Codificació d'Ítems

Més enllà de preguntes bàsiques d'introducció, els ítems del guió d'entrevista (Annex B – Guió Entrevista) emprats s'han dividit en 4 dimensions:

- Personal
- Familiar
- Laboral
- Organitzacional

Les preguntes proposades al guió es troben dividides entre aquelles que s'han de fer a persones **Teletreballadores (T)**, i persones **Manager** o les que gestionen altres persones les que en el seu lloc també teletreballin (**M**).

Les dimensions principals mencionades reben la denominació de **Personal (P)**, la **Familiar (F)**, la **Laboral (L)** i l'**Organitzacional (O)**. Així, l'ítem **TL3** es correspon a la tercera pregunta a fer una persona teletreballadora en la dimensió laboral de l'entrevista. L'ítem **MF6** es refereix a la sisena pregunta proposada en la dimensió familiar per a una persona Manager.

Alguns ítems (TL6; ML6) resulten iguals, i es mantenen ambdós al guió de forma paral·lela per temes de fluïdesa de lectura. Altres ítems contenen sub preguntes (MP1a; MP1b); on es tracten de preguntes recomanades per indagar més en certs temes d'interès, o aconseguir informació addicional.

Aquesta codificació d'ítems s'ha implementat en la transcripció de les entrevistes per a identificar més fàcilment l'ítem al qual es refereix la pregunta realitzada per l'entrevistador (on la seva forma pot variar segons l'entrevista); per identificar més fàcilment l'ordre de preguntes utilitzades a l'entrevista, i per identificar els ítems que respon la pregunta proporcionada per la persona entrevistada; on sovint una resposta ben desenvolupada respon a diversos ítems del guió de manera simultània.

Exemple detallats d'aquesta codificació es troben a 5.5. Transcripció & Codificació.

5.2. Eines

Les entrevistes s'han realitzat de manera **telemàtica** per facilitar la participació en l'estudi, i permetre que la conversa es desenvolupi en l'espai que més còmode estigui la persona entrevistada.

Mentre que s'ha enregistrat l'**àudio** per a totes les entrevistes, s'ha deixat a lliure elecció de la persona entrevistada el compartir o no la seva **imatge** per l'enregistrament. Aquesta flexibilitat s'ha escollit per dos motius:

- Esbrinar si existia possibilitat d'extreure conclusions de valor envers la comoditat de cada persona en compartir el seu imatge relacionat amb les seves preferències cap al treball en remot.
- Com s'ha mencionat a la secció 2. Introducció, l'entrevistador i autor d'aquest document és biològicament masculí, amb les relacions de poder i biaixos socioculturals que això comporta. S'ha volgut tenir en compte les relacions de poder que podria comportar una entrevista més visual entre l'entrevistador i una persona entrevistada d'un gènere que hagi patit discriminació a mans del gènere masculí; i deixar així que cada persona assumeixi el nivell de contacte i proximitat que més li permeti desplegar un discurs amb comoditat i sense requerir la

potencial pressió visual o no verbal que pugui implicar el compartir i enregistrar la imatge d'un espai personal amb un desconegut.

Per reunir-se de manera telemàtica, s'ha utilitzat el pack Google i **Google Meet** (Google, 2022). Aquesta eina permet generar videoconferències privades de manera espontània, podent compartir un hipervincle amb les persones entrevistades per invitar-los.

Per enregistrar les entrevistes, s'ha utilitzat el software obert Open Broadcaster Software [OBS], (OBS Studio, 2022).

5.3. Participants

Aquest estudi s'ha arrencat amb l'objectiu d'entrevistar entre 10 i 15 persones voluntàries reclutades per atzar en un mostratge no probabilístic orientat específicament a al grup demogràfic de les persones teletreballadores i que gestionin persones teletreballadores.

Per identificar a persones voluntàries, s'ha compartit la necessitat de voluntaris per a el treball, esmentant el marc i els objectius generals de la investigació mitjançant diversos grups i xarxes socials emprats principalment per a estudiants de la Universitat Oberta de Catalunya. S'ha demanat a les persones d'aquestes xarxes que comparteixin aquesta petició amb coneguts i familiars. S'han rebut **22 respostes** de persones voluntàries espontànies, de les quals finalment s'ha entrevistat a **14 persones** per qüestions de temps i disponibilitat, i segons els criteris següents:

- Es requereix experiència laboral l'almenys uns mesos en teletreball
- Es requereix alhora experiència laboral d'almenys uns mesos en un model presencial o almenys semipresencial
- Almenys 5 de les persones participants han de tenir experiència gestionant a altres persones o equips de persones – tant en gestió presencial com en gestió en remot
- S'ha inclòs a algunes persones que actualment treballin de manera presencial després d'un període allargat de teletreball per recollir una sèrie de perspectives més bidireccionals envers una transició cap a la presencialitat; on a causa de la pandèmia recent la majoria de les perspectives es limitaran a una transició des de la presencialitat al teletreball

Abans de procedir amb el procés d'entrevista, s'ha demanat el consentiment informat a les persones participants mitjançant una còpia firmada de Annex A – Consentiment Informat.

Finalment, **s'han entrevistat a 14 persones**, de les quals **8** disposa d'experiència en **gestió** de persones o equips en remot.

5.4. Treball de Camp

Aquestes 14 entrevistes s'han realitzat segons la disponibilitat de la persona entrevistada; donant un marge d'unes tres setmanes perquè cada persona entrevistada pugui escollir el moment que més disponibilitat tingués per a realitzar l'entrevista sense suposar una molèstia o dificultat en el seu dia a dia. És interessant anotar que algunes persones aparentment han realitzat l'entrevista des de casa durant la seva jornada laboral.

Les entrevistes s'han realitzat de la manera següent, marcant **(T)** o **(M)** segons si la persona disposa o no d'experiència amb gestió de personal i equip **(M)**.

- Entrevista **01**, realitzada entre 11:29 i 11:54 al 20/11/2022 **(T)**
- Entrevista **02**, realitzada entre 15:30 i 16:17 al 20/11/2022 **(M)**

- Entrevista **03**, realitzada entre 09:48 i 10:19 al 22/11/2022 (**M**)
- Entrevista **04**, realitzada entre 12:39 i 13:05 al 27/11/2022 (**T**)
- Entrevista **05**, realitzada entre 15:03 i 15:27 al 27/11/2022 (**M**)
- Entrevista **06**, realitzada entre 17:24 i 17:50 al 27/11/2022 (**M**)
- Entrevista **07**, realitzada entre 16:36 i 16:53 al 29/11/2022 (**T**)
- Entrevista **08**, realitzada entre 18:07 i 18:36 al 29/11/2022 (**M**)
- Entrevista **09**, realitzada entre 17:35 i 18:03 al 30/11/2022 (**T**)
- Entrevista **10**, realitzada entre 13:35 i 14:16 al 07/12/2022 (**T**)
- Entrevista **11**, realitzada entre 16:21 i 17:04 al 08/12/2022 (**M**)
- Entrevista **12**, realitzada entre 15:02 i 15:20 al 09/12/2022 (**T**)
- Entrevista **13**, realitzada entre 18:52 i 19:30 al 09/12/2022 (**M**)
- Entrevista **14**, realitzada entre 10:03 i 10:23 al 12/12/2022 (**M**)

Cal mencionar que malauradament, l'àudio de l'Entrevista 05 **no s'ha enregistrat** correctament a causa d'un error informàtic, i d'aquesta entrevista s'ha pogut enregistrar vídeo d'ambdues persones, però àudio solament l'entrevistador, perdent les valuoses respostes i dades proporcionades per aquesta participant.

Les notes preses per l'entrevistador s'han considerat limitades i poc representatives de la profunditat de resposta de la persona entrevistada; i s'ha descartat aquesta entrevista dels resultats analitzats per falta de validesa. Així, el treball procedeix amb les dades de les **13 persones entrevistades** restants; **7** de les quals tenen experiència en **gestió** de persones.

Mentre que per motius de confidencialitat aquests registres auditius solament es comparteixen amb l'equip d'Investigació, la transcripció anonimitzada de les entrevistes es troba a Annex C – Transcripcions Anonimitzades, i s'analitza a la secció següent.

5.5. Transcripció & Codificació per Temàtiques

Les transcripcions de les entrevistes es poden trobar adjunts a Annex C – Transcripcions Anonimitzades.

Aquestes transcripcions s'han generat a mida que es realitzaven les entrevistes. Les transcripcions de les entrevistes utilitzen diferent color pel diàleg de l'entrevistador i la persona entrevistada.

Temps (en minuts)	
	Diàleg entrevistador
	Diàleg persona entrevistada

Taula 01 – Clau Lectura Transcripció

Alhora i seguint les recomanacions de Riba (2010) s'ha utilitzat el llenguatge de notació Silverman (2006) a l'hora de transcriure les entrevistes, utilitzant certs símbols per a identificar diferents aspectes de la conversa:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
...:	Subratllat l'èmfasi de qui parla

MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabla
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
, , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Taula 02 – Clau Lectura Notació Silverman (2006)

Al llarg de les transcripcions adjuntes s'ha codificat a les preguntes i respostes de dues maneres. Per una banda, s'ha afegit una columna per a cada fragment de text, exposant els Ítems del guió d'entrevista al qual fa referència la pregunta o resposta en curs (5.1.1. Codificació d'Ítems).

Així, un fragment d'entrevista seria:

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{38:00}		
	=(..) familiar y:: y bueno y con:: (.) el tiempo libre o:: sí, con tus hobbies, con (.) que es eso, 9 horas de trabajo, me parece mucho. Entonces (.) he visto al menos que me parece que se está .hhh tendiendo más al lado de flexibilizar un poco::: de de hacer al menos modelos híbridos	TP2	#ACCF, #ACCT
TO9	¿Y no has notado que afecte tu calidad de trabajo, cuando trabajabas?		
	No, a mí en particular al menos:: (.) para nada, porque .hh es eso también creo que depende un poco del trabajo y de cada uno, pero:: .hh pero s::: si estás acostumbrado a gestionarte. sobre todo sí es eso, (.) el hecho de que si las tareas solo dependen de ti, y que si no las haces, te van a quedar a ti, creo que eso es algo, que que (.) que bueno, no sé, es cuestión de uno de gestionárselo porque si no, básicamente quién sale perjudicado es uno mismo.	TO9, TO6	#VTAQ, #VTTL

Taula 03 – Exemple Transcripció

On s'observa el minut, el text (en blanc) de la persona entrevistada, i el text (en blau) de l'entrevistador, utilitzant el llenguatge de notació de Silverman (2006)

A l'esquerra s'observen els codis dels ítems als qual refereix la pregunta de l'entrevistador, i a la dreta tant els codis dels ítems del guió d'entrevista (Annex B – Guió Entrevista) als quals fa referència cada resposta.

Ahora, tal com s'observa a la columna de la **dreta**, el **discurs** de les entrevistes s'ha **categoritzat i codificat** per **conceptes** o **temàtiques**, on cada concepte o temàtica s'ha generat i definit a mida que ha anat sorgint a les entrevistes. Aquestes temàtiques s'han utilitzat a l'hora d'analitzar els resultats i conclusions de les entrevistes, i permeten el realitzar una **cerca fàcil** en les **transcripcions** (Annex C – Transcripcions Anonimitzades) d'instants en els quals s'ha parlat de certs temes al llarg de totes les entrevistes.

Aquestes temàtiques del discurs s'han **categoritzat i codificat** de la manera **següent** – on una cerca del **codi/tag** corresponent identificarà en (Annex C – Transcripcions Anonimitzades) tots els instants al llarg de totes les entrevistes en les quals s'ha identificat informació envers aquest concepte, agilitzant l'anàlisi de resultats i posterior lectura de l'estudi:

Concepte	Definició	Codi/Tag
Dades Contextuals (DC)	Dades de context personal de la persona entrevistada, potencialment rellevants de l'entrevista	#DC
Dades Personals	Dades personals potencialment rellevants	#DCDP
Dades Familiars	Dades envers situació familiar	#DCDF

Valoració Teletreball (VT)	Valoració de diferents aspectes del teletreball	#VT
Model Ideal	D'entre els models experimentats, quin creu que seria l'ideal, i reflexions al voltant d'aquestes opinions	#VTMI
Qualitat de vida	Impacte del teletreball en la vida de la persona entrevistada, o en les vides de persones que coneix	#VTQV
Motivació Comparativa	Reflexions o comentaris envers la motivació presencial i la motivació en el teletreball	#VTMC
Organització de Tasques laborals	Com s'organitza les tasques dintre del seu horari laboral	#VTTL
Valoració de Capacitat de Teletreball	Valoració de la capacitat de treballar en remot, comparat amb la presencialitat, i capacitats relacionades amb ser una persona apte pel teletreball	#VTAC
Rendiment & Eficiència	Valoració de l'eficiència i del rendiment durant el teletreball, comparat amb la presencialitat	#VTRE
Qualitat de Treball	Valoració de la qualitat del treball durant el teletreball, comparat amb la presencialitat	#VTAQ
Flexibilitat Horària Laboral	Flexibilitat horària a l'hora d'allargar o flexibilitzar la jornada amb la finalitat de compleció de tasques laborals	#VTFL
Flexibilitat Horària Personal	Reflexions envers la capacitat d'autogestió de temps i flexibilitat horària amb la finalitat de conciliació o conveniència personal	#VTFP
Adaptació & Conciliació (AC)	Valoració de diversos aspectes i impactes que comporta el teletreball	#AC
Salut Física	Valoració de modificacions en salut física relacionats al teletreball envers la presencialitat	#ACSF
Salut Psicològica	Valoració de modificacions en salut psicològica relacionats al teletreball envers la presencialitat	#ACSP
Conciliació Domestica	Reflexions envers les opcions de conciliació domèstica, propis o d'altres, relacionades amb el teletreball	#ACCT
Conciliació Familiar	Reflexions envers les opcions de conciliació familiar, propis o d'altres, relacionades amb el teletreball	#ACCF
Transport i Temps	Valoracions diferents envers el transport relacionat amb les tasques o jornades laborals	#ACTT
Adaptació a Teletreball	Reflexions envers l'adaptació realitzada a nivell individual per afrontar el teletreball	#ACAT
Adaptació a Presencialitat	Potencials reptes o avantatges d'un retorn a la presencialitat després d'un període de teletreball	#ACAP
Competències Digitals	Discussió envers competències digitals requerides pel teletreball	#ACCD
Dificultats d'Adaptació	Discussió envers reptes relacionats amb les barreres que suposa el teletreball, per un mateix o per altres	#ACDA

Oficina al Domicili (OD)	Converses envers l'adaptació de l'espai domèstic per a el teletreball	#OD
Espai Domèstic	Distribució de l'espai laboral domèstic	#ODED
Posició i Ergonomia	Informació en relació a les pràctiques ergonòmiques individuals en teletreball	#ODPE
Adaptacions Domèstiques	Canvis implementats al domicili per adaptar-se al teletreball	#ODAD
Eines Físiques	Eines i mobles utilitzats per a teletreballar	#ODEF
Confidencialitat i Pautes	Pautes imposades per l'organització, i pràctiques relacionades amb la confidencialitat de dades en el teletreball	#ODPC
Conciliació Familiar	Exemples de compartir espais amb altres persones durant teletreball; propis i d'altres; amb reptes i adaptacions implicades	#ODCF
Vida Social (VS)	Canvis en la vida social relacionats amb el teletreball	#VS
Vida Social Privada	Impacte que hagi pogut tenir el teletreball en la vida social fora de l'ambient laboral	#VSVP
Contacte Social Professional i amb Companys	Impacte que hagi pogut tenir el teletreball en la vida social dintre de l'ambient laboral	#VSPC
Dades Organització (DO)	Dades relacionades amb les organitzacions a la qual les persones entrevistades realitzen o han realitzat teletreball	#DO
Dades Empresa	Dades generals de les organitzacions i el seu funcionament	#DODE
Model Teletreball	Informació relacionada amb el model de teletreball utilitzat a l'organització	#DOMT
Criteris Inclusió	Informació o pistes envers diversitat o igualtat en els criteris d'inclusió en el model de teletreball implementat a les organitzacions	#DOCI
Model Jornada	Informació envers les jornades treballades i la flexibilitat horària permesa tant en gestió de descansos com en gestió d'hores específiques d'inici i final de jornada laboral	#DOMJ
Rols en Remot	Reflexions envers diferents rols i la possibilitat de realitzar-los en remot	#DORR
Mètodes Control Presencial	Dades envers els mètodes de control de presencialitat i connexió de les persones treballadores a l'organització	#DOMC
Valoració Rendiment	Mètodes i eines de valoració del rendiment, presencial i en remot	#DOVR
Actitud d'Organització cap al Teletreball	Reflexions envers l'actitud general de les organitzacions cap al teletreball	#DOAT
Valoració Competències & Treball	Reflexions envers les diferències de valoració del treball per part de l'organització en remot o presencial	#DOVC

Possibilitats Promoció	Reflexions envers les potencials diferències en possibilitats de promoció dintre de l'organització en remot o presencial	#DOPP
Transformacions & Preparació Prèvia	Dades envers organitzacions en les quals el model de teletreball s'ha implementat per motivació de la pròpia organització	#DOTP
Transformació empresa per Pandèmia o Confinament	Dades envers organitzacions en les quals el model de teletreball s'ha implementat per causes externes, com pot ser el confinament a causa de la pandèmia COVID-19.	#DOTC
Transformacions Restants	Informació envers adaptacions que l'organització encara no ha realitzat, que facilitarien el treball i teletreball.	#DOTR
Eines Digitals	Informació envers eines digitals utilitzades per l'organització	#DOED
Ja Existents	Eines digitals utilitzades per l'organització ja existents abans del teletreball	#DOEDa
Noves pel Teletreball	Eines digitals utilitzades per l'organització implementades per adaptar-se teletreball	#DOEDb
Guardades per Conveniència	Ús d'aquestes eines remotes en entorns no remots o presencials	#DOEDc
Comunicació Professional amb Companys	Reflexions envers la comunicació amb altres persones de l'organització, i com s'ha vist alterat pel teletreball i les eines utilitzades	#DOCP
Gestió Telemàtica (GT)	Factors relacionats amb la gestió de persones a distància	#GT
Persones al Càrrec	Informació general sobre persones dirigides i tasques relacionades amb aquestes	#GTPC
Valoració de Gestió d'Equips	Valoració de la gestió d'equips a distància envers presencial	#GTVG
Estil de Gestió	Estil de gestió utilitzat a nivell individual per relacionar-se amb i gestionar les persones al càrrec	#GTEG
Control Presencial	Mètodes i estil de control presencial utilitzat per a les persones al càrrec	#GTCP
Valoració Tasques en Remot	Mètodes i estil de valoració de tasques realitzades en remot	#GTVT
Valoració Rendiment en Remot	Reflexions envers el rendiment de les persones al càrrec en remot envers presencial	#GTVR
Reptes i Obstacles	Dificultats o obstacles identificats en el teletreball envers el model presencial	#GTRO
Diferències de Genere (DG)	Mentre que l'aspecte del gènere influeix de forma sistèmica a gairebé tots els nivells mencionats prèviament, aquest anàlisi es realitzarà a l'apartat corresponent i aquesta categoria de codificació s'utilitzarà específicament per referir-se a segments en les quals les persones entrevistades fan menció o reflexions específicament o explícitament relacionades amb el gènere.	#DG

Taula 04 - Codificació & Categorització

7. Resultats

Recollides les dades, s'ha estructurat el seu anàlisi segons els objectius específics plantejats pel treball. Així, a les seccions 7.1 a 7.4 respectivament es tractaran d'analitzar i relacionar les dades recollides als quatre objectius específics proposats:

- Analitzar les diferents dimensions organitzacionals que es posen en joc i determinen una bona implementació del teletreball
- Obtenir més informació envers les conseqüències laborals i personals del teletreball, segons el model i estil d'implementació
- Analitzar l'impacte del teletreball en la valoració de l'acompliment i les possibilitats de promoció professional relacionades amb el teletreball.
- Documentar i analitzar l'impacte de moure l'ambient laboral al domicili

Per a cada secció s'especificaran els ítems del guió d'entrevista rellevants per a aquesta secció segons la codificació d'ítems del guió (detallat a 5.1.1. Codificació d'Ítems), i la codificació de temàtiques rellevants per a cada secció segons la codificació especificada a 5.5. Transcripció & Codificació per Temàtiques. Aquestes indicacions es mostraran en un requadre com el següent:

Ítems rellevants:	Ex: TP1/MP1, TP2/MP2
Codis rellevants:	Ex: #DOMT, #DOCI

Per agilitat de lectura, el text refereix a cada persona entrevistada per el numero d'entrevista; on #06 seria la sisena persona entrevistada. Davant de curiositat a consultar les transcripcions literals i completes, aquests números es poden utilitzar de manera conjunta amb els codis i ítems rellevants per cercar l'instant exacte de cada transcripció (Annex C – Transcripcions Anonimitzades) en el qual es menciona la informació citada en cada secció.

Cal recordar que per error d'enregistrament i fiabilitat de resultats, l'entrevista #05 no s'analitza ni es menciona en aquesta secció.

7.1. Dimensions Organitzacionals del Teletreball

7.1.1. Implementació del Teletreball

Ítems rellevants:	F8, F9, F10, F11, F12, F14, F15, TP1/MP1, TP2/MP2, TO2/MO2, TO3/MO3, TO11/MO11
Codis rellevants:	#DODE, #DOMT, #DOCI, #DOMJ, #DORR, #DOAT, #DOTP, #DOTC, #DOTR, #DOED, #ODAD, #ODPE

Per facilitat de lectura, a continuació es reflecteixen els models de treball utilitzats històricament per a cada una de les organitzacions per les quals han teletreballat les persones entrevistades:

N#	Model Previ a 2020	Model 2020-2021	Model 2022
1	Presencial 100%	Híbrid & Teletreball 100%	Presencial 100%
2	N/A - Desconeix	Teletreball 100%	Híbrid, 60% Teletreball
3	Híbrid, 80% Teletreball	Teletreball 100%	Teletreball 100%
4	Presencial 100%	Teletreball 100%	Presencial 100%
6	Presencial 100%	Híbrid segons necessitat (centre de salut)	Híbrid, 20% Teletreball
7	Teletreball 100%	Teletreball 100%	Teletreball 100%

8	Presencial 100%, model de teletreball en proves	Teletreball 100%	Teletreball 100%
9	Presencial 100%	Teletreball 100%	Híbrid segons departament i rol
10	Presencial 100%	Teletreball 100%	Teletreball o Presencial segons departament i rol
11	Presencial 100%	Teletreball 100%	Híbrid, 40% Teletreball
12	Presencial 100%	Teletreball 100%	Híbrid, 80% Teletreball
13	Híbrid, 80% Teletreball	Teletreball 100%	Híbrid, 80% Teletreball
14	Teletreball puntual per conciliació personal	Teletreball 100%	Híbrid a lliure elecció

Taula 05 – Transició entre Models de Treball a les Organitzacions

Com s'observa, de les 13 organitzacions analitzades mitjançant aquestes entrevistes, 7 no havien considerat el teletreball fins l'inici del confinament de Març 2020 per la pandèmia COVID-19; mentre el #8 implementaven recentment proves pilot amb una persona teletreballadora per experimentar amb la validesa del model. L'organització #14 permetia el teletreball com a mètode de conciliació puntual i excepcional; mentre els #3, #7 i #13 ja s'adherien a un model de treball híbrid o completament en remot.

Les organitzacions #1, #4 i #10 s'han descrit com a **arrelades en presencialitat**; on encara ara es valora més el treball en aquest model que el treball en remot, com s'expandirà més endavant. Aquestes organitzacions no disposaven d'eines com per implementar de manera accelerada un model de teletreball, i les **transicions** al teletreball durant el confinament s'han descrit com a poc productius, **caòtics** i estressants per part de les persones empleades entrevistades.

En canvi, les **organitzacions** que ja havien implementat models de **teletreball** han reportat una transició fàcil en **disposar ja** de les **eines necessàries** per a realitzar gran part de les tasques laborals en remot – complint així les prediccions de Belzunegui (2008); qui proposava que organitzacions amb valors flexibles tindrien més facilitat en implementar models de treball en remot.

Alhora aquesta dificultat s'ha manifestat a l'hora de traslladar el l'oficina física al domicili; on algunes de les organitzacions no disposaven de les eines físiques (ordinadors portàtils; monitors, perifèrics, etc.) que permetien a les persones realitzar les seves tasques des d'un lloc en remot. Alhora, eines d'ergonomia i prevenció de riscos laborals que normalment proporcionaria l'organització com a part de les instal·lacions (taules i cadires d'oficina ergonòmiques; il·luminació i so orientat al treball; recomanacions d'ús o codis de conducta, etc.) s'han obviat o han passat a considerar-se responsabilitat de la plantilla, seguint les previsions de Gregg (2011).

Aquestes adaptacions d'ergonomia i espai s'analitzaran a les seccions: 7.4.3. Adaptació Domèstic i Familiar; i 7.4.4. Ergonomia; mentre que aquí ens enfocarem en les **eines físiques** necessàries per realitzar el treball. En aquest àmbit, **algunes solucions** destacables implementades en diverses organitzacions foren:

- La majoria de les organitzacions ha proporcionat **l'ordinador** portàtil; amb l'excepció de #1 – qui va haver-se de comprar el portàtil de treball a càrrec personal per poder teletreballar durant el confinament. Alguns han proporcionat un ordinador de sobretaula.
- Moltes organitzacions han proporcionat un **monitor** addicional de treball, **perifèrics**, i **cadires** ergonòmiques – altres persones han utilitzat material del qual ja disposaven. Algunes organitzacions han ofert programes per reemborsar a la plantilla pel cost, amb resultats i èxit mixt – on #10 va preferir comprar-se el propi material que esperar; on esmenta que algunes companyes que han

sol·licitat material de l'organització mai l'han rebut; i #9 esmenta que el material va tardar més d'un any en arribar, i s'havia ja comprat el material propi.

- L'organització #12 va proporcionar una **paga única** de €300 a cada membre de la plantilla per comprar-se **material**; tot i que va resultar insuficient on el cost d'una cadira ergonòmica i material complementari resulta superior a aquesta quantitat.
- L'organització #11 afegeix una paga de **€10 mensuals** per costos de **material** i connectivitat – tot i que també es reporta com a insuficient per cobrir els costos reals.

Així, en aquesta dimensió s'ha complert les prediccions de Daniels, Lamond i Standen (2001); on les organitzacions amb tendències i valors més burocràtics que flexibles tindrien més dificultats en implementar un model de teletreball amb èxit – i la falta de preparació d'aquestes organitzacions ha impactat de manera directa en el rendiment de la plantilla en no disposar temporalment de les eines per realitzar les seves tasques; mentre que les organitzacions que ja havien experimentat amb models més flexibles (com #3, #7, #8, #13 i #14) van poder-se ajustar als canvis ambientals sense problemes.

7.1.2. Eines Digitals

Ítems rellevants:	TO2/MO2, TO3/MO3, TO4/MO4, TO5/MO5, TO10/MO10, TP2/MP2, TP5/MP5
Codis rellevants:	#VTRE, #ACCD, #DOED, #DOEDa, #DOEDb, #DOEDc

Més allà de l'ajust d'eines físiques; l'ajust d'eines digitals orientades a l'acompliment dels objectius laborals també va resultar significatiu en la implementació positiva dels models de teletreball per a cada organització:

- Les organitzacions #3, #7, #8 i #14 **ja disposaven d'eines** pel treball en remot.
- Per a les organitzacions #1, #4, #6, #9, #10 i #13, el teletreball va requerir la **implementació de diverses eines digitals** de comunicació i gestió de projectes, que ara s'han quedat per la seva utilitat.
- #2 Ja disposava d'eines digitals, però l'augment de teletreball va comportar **l'augment d'eines digitals** que ara s'han quedat per la seva utilitat.
- #11: El teletreball va requerir la **implementació d'eines digitals**, que ara s'han quedat per la seva utilitat, però falta més inversió perquè son molt manuals.

Novament recolzant les prediccions de Belzunegui (2008), el disposar d'eines prèvies va resultar en una implementació més ràpida, eficient i productiva de cara a l'organització – i més agradable i adaptable per a les persones que hi treballen. Hi ha hagut consens en que les eines digitals implementades assisteixen a l'eficiència de treball – tot i que també es mencionen condicions per poder aprofitar aquesta eficiència, com s'explorà més endavant.

Per altra banda, l'organització #4 (que ha retornat a un model 100% presencial després del model 100% en remot durant el confinament; i no permet el teletreball) aprofiten les noves eines digitals per demanar a la plantilla realitzar tasques puntuals des de casa si l'organització ho requereix, regularment fora d'horari laboral i davant d'emergències puntuals. Així, en aquest cas la implementació d'eines digitals ha permès a l'organització difondre les barreres personals d'aquesta persona de manera unidireccional; on s'utilitzen les eines digitals per a favor de l'organització però no a petició ni pel benefici de les persones qui hi treballen, portant a falta de control i autogestió, i així frustració per part de la plantilla (Singh & Johnston, 2019).

7.1.3. Mètodes de Control

Ítems rellevants:	TL1/ML1, TL5/ML5, TO4/MO4, TO5/MO5
Codis rellevants:	#DOMC, #DORR, #DOVR, #DOED, #DOTC, #DOMJ

Mentre que les eines i mètodes de valoració de l'acompliment s'observaran més endavant, aquí s'especifica per a cada organització el model de control horari o presencial utilitzat.

N#	Jornada	Mètode Control Previ	Mètode Control Actual
1	Complet, flexible per motius laborals	Cap, per objectius	Cap, per objectius
2	Complet, flexible	Eina de registre horari, marcant entrar i sortida de tots descansos	Eina de registre horari, marcant solament entrada i sortida
3	Complet, flexible per motius laborals i per conciliació domèstica	Cap	Programa de registre horari
4	Complet, flexible per motius laborals	Cap, per objectius	Cap, per objectius
6	Complet, flexible	Cap, s'espera compliment de valors organitzatius	Cap, s'espera compliment de valors organitzatius
7	Parcial-Complet segons temporada, flexible	Cap, s'espera compliment de valors organitzatius	Cap, s'espera compliment de valors organitzatius
8	Complet, flexible solament per motius domèstics; on gestió recomana no treballar fora d'horari	Cap, per objectius auto-reportats i validats	Cap, per objectius auto-reportats i validats
9	Complet, fixe	Telèfon físic de control presencial amb codis per descansos	Eina digital de control presencial amb codis per descansos
10	Complet, fixe	Per connexió a eina digital de comunicació de l'equip	Per connexió a eina digital de comunicació de l'equip
11	Complet, fixe	En trucades: eina digital de vigilància En tasques "backoffice": control per objectius	En trucades: eina digital de vigilància En tasques "backoffice": control per objectius
12	Complet, flexible	Per objectius cada 3 setmanes, aprox.	Per objectius cada 3 setmanes, aprox.
13	Parcial, flexible, tot i que reporta treballar més hores de les contractades	Cap – es valora disponibilitat baix necessitat per sobre d'horari específic	Cap – es valora disponibilitat baix necessitat per sobre d'horari específic
14	Complet, flexible per conciliació domèstica – s'espera flexibilitat per motius laborals	Cap – es valora disponibilitat baix necessitat per sobre d'horari específic	Cap – es valora disponibilitat baix necessitat per sobre d'horari específic

Taula 06 – Mètodes de Control a les Organitzacions

En aquest aspecte **no s'observen gairebé canvis**; on organitzacions que utilitzaven mètodes de control per regular els horaris de la seva plantilla ho han seguit fent en el nou model de teletreball; adaptant a digital alguna eina (#9) per assegurar el poder mantenir aquest nivell de control sobre les persones teletreballadores.

L'organització de l'entrevista #2 ha afluixat lleument el control en remot en deixar de realitzar un control horari dels descansos; solament registrant hora d'inici i fi de la connexió i jornada laboral; on quan s'acudeix de manera presencial a l'oficina encara cal marcar els descansos al sistema. Aquesta mesura pretén atorgar més autonomia i autogestió a les persones qui teletreballen.

D'altra banda, l'organització de l'entrevista #3 ha implementat un nou programa de control a nivell organitzatiu. L'entrevistada reporta que mentre que el seu equip realitzava teletreball des de fa un temps, això és a causa de l'estil de gestió de la seva manager específicament (recolzant les propostes de Tremblay, 2004, envers la necessitat d'implicació de les managers en la implementació positiva dels models en remot) – i que a nivell organitzatiu s'ha implementat principalment a arrel de la pandèmia. En implementar aquest model de teletreball l'organització ha implementat també aquesta eina de control presencial malgrat que l'equip mai n'hagués tingut fins el moment; en el qual han hagut de començar a cal marcar hora cada dia diverses vegades des de casa – cosa que sembla provocar frustració entre l'equip.

Així, mentre que algunes organitzacions poden haver adaptat un model de teletreball; **l'actitud** de confiança o control de la plantilla **no s'ha vist modificat** a nivell sistèmic en cap de les organitzacions estudiades – on aquelles que ja tendien a la falta de control presencial i a la implementació de models flexibles ho han seguit fent; i aquelles empreses que tendien a la presencialitat i als mètodes de control *fordistes* han desenvolupat eines on ha calgut per poder mantenir aquestes ideologies i mètodes de control *teletayloristes* (Belzunegui, 2008).

Ahora, les 7 entrevistes realitzades a persones amb experiència gestionant equips revelen que aquestes persones no esperen ni busquen connexió constant ni posen gran valor en aquests mètodes de control; tendint més a models de teletreball i de flexibilitat horària tant per motius domèstics com laborals. Les entrevistes #2, #11 i #13 específicament mencionen valorar més la disponibilitat que la puntualitat o connexió constant; on veuen acceptable el flexibilitzar l'horari laboral per motius de tasques domèstiques o conciliació familiar sempre i quan s'estigui disponible en horari laboral i es respongui en un temps raonable. S'explora més l'impacte d'aquests estils de gestió en 7.3.2. Estil de Gestió en la Valoració del Teletreball.

7.2. Conseqüències Laborals i Personals d'un Model de Teletreball

Diversos ítems s'han orientat al recollir l'experiència i perspectiva de les persones entrevistades envers el teletreball, i l'impacte que ha tingut aquest en les seves vides laborals, domèstics i familiars. Mentre que les experiències recollides han resultats diverses i profundes; certes temàtiques d'interès s'han repetit o han sorgit al llarg de diverses o la majoria d'entrevistes.

Així, en aquesta es detallaran i s'analitzaran les principals conseqüències positives i negatives que implica un model de teletreball mencionades per múltiples persones entrevistades.

7.2.1. Transport i Temps

Ítems rellevants:	TP2/MP2, TP3/MP3, TP6/MP6, TP9/MP9, TL1/ML1, TO12/MO12
Codis rellevants:	#ACTT, #VTMI, #VTQV, #ACAT, #ACAP, #DOMT

En totes les 13 entrevistes analitzades, la persona entrevistada ha mencionat de manera espontània el transport entre el domicili i l'espai de treball laboral com a un

factor de pes a l'hora de considerar l'anar o no a l'oficina; alguns per motius de temps i altres per cost. 10 d'aquestes persones (alguns dels quals reporten tenir més de 2h diàries de transport en dies que acudeixen a l'oficina) afirmen que la falta de transport és un factor de pes important en valorar positivament el teletreball.

Dues persones més han reportat al temps de viatge com a un factor que no els pesa actualment a causa de proximitat a l'oficina (20-40 minuts; entrevistes #2 i #9) – mentre que l'entrevistada #10 ha remarcat la dificultat d'accedir a certs centres de treball si no es viu al nucli urbà – recordant a les propostes d'Alina-Mihaela, Tuclea, Vrânceanu & Tigu (2019) envers precisament aquesta complicació.

D'altra banda, l'entrevistada #13 ha proposat alhora els moments de **transport** com a una part del dia que gaudeix; servint aquests moments com a **barrera** per planificar el dia, o "**desconnectar**" de l'ambient laboral. Alhora, aquestes barreres potencialment es poden establir mitjançant altres tipus d'adaptacions, com s'analitzarà en seccions següents.

Així, i recolzant les troballes de Vega, Anderson & Kaplan (2015), generalment **l'estalvi de temps en transport** sembla ser un gran **factor de pes** per a la plantilla en la comparació de models de treball d'una organització; on consistentment s'agraeix el temps estalviat – tot i que alguns admeten no haver-lo aprofitat de la forma més ideal.

7.2.2. Eficiència

Ítems rellevants:	TP2/MP2, TP5/MP5, TL1/ML1, TL2/ML2, TL9/ML9, TO1/MO1, TO2/MO2, TO3/MO3, TO7/MO7, TO8/MO8
Codis rellevants:	#VTMI, #VTQV, #VTMC, #VTRE, #VTAQ, #ACAP, #ODEF, #DOTR, #DOED

A nivell d'eficiència, els resultats reportats per cada persona entrevistada serien:

N#	Beneficis	Obstacles	Resultat
1	Major eficiència i motivació en certes tasques en autogestionar-se el temps i la tasca	Menor eficiència en tasques que requereixen presencialitat pel rol	Més eficient en híbrid, organitzant tasques segons dia
2	Major eficiència si s'aprofiten les eines	Cal conèixer eines per aprofitar l'eficiència que ofereixen	Més eficiència personal, variable segons persona
3	Mateixa eficiència – menys interrupcions	En moments d'estrès, prefereix rodejar-se de companys	Igual eficiència
4	Més eficiència per no interrupcions	Resistència d'altres a eines digitals	Més eficiència
6	Major eficiència per noves eines digitals que implica el teletreball	Menor eficiència a causa de dificultats o complicacions d'ús amb eines digitals	Més eficient per eines, però no pel model remot
7	Més eficiència en aprofitar millor el temps		Més eficient
8	Mateixa o Major productivitat	Barrera eines digitals	Mateixa o Major productivitat
9			Eficiència similar
10	Major eficiència en evitar interrupcions		Major eficiència

11	Major eficiència en evitar interrupcions	Dificultats en contactar a persones en remot, competències en reunions digitals	Major eficiència
12	Major productivitat en evitar distraccions		Major productivitat
13	Productivitat similar, menys interrupcions	Més dificultats de comunicació virtual, sobretot per falta de competències digitals	Productivitat similar
14	Major qualitat i eficiència per noves eines digitals	Corba d'aprenentatge d'eines digitals	Major eficiència

Taula 07 – Autovaloració d'Eficiència en Models Teletreball (vs Presencial)

Així, s'observa un patró en que la majoria de les persones entrevistades creuen guanyar eficiència i productivitat de treball en el teletreball; remarcant que el gestionar-se les pròpies tasques segons necessitat i sense interrupció (com seria comú a una oficina) és clau per a optimitzar la productivitat.

Ahora, hi ha acord general de que els **obstacles principals** per a un **bon** rendiment en **teletreball** es tracta d'un bon nivell de **coneixement i fluència** amb les **eines digitals** utilitzades; on poden dificultar la comunicació i treball quan manquen **competències digitals**, coneixement en aquest àrea, o falta de capacitat d'adaptació de les eines per part de l'organització (com seria el cas de #7 en ser una organització de solament 4 persones i no disposar de la infraestructura de suport com per implementar eines digitals i formar a tots els usuaris en l'ús d'aquestes – portant a productivitat menor en teletreball en el seu cas).

Així, donades les eines adequades i el coneixement i competències digitals per a aprofitar-los per treure'n el màxim rendiment, gran part de les tasques semblen ser considerades més eficients des de casa. D'altra banda, gairebé totes les persones entrevistades afirmen que **hi ha tasques o rols que no són factibles** de realitzar **en remot**, o almenys no 100% en remot. Així, per poder optimitzar l'eficiència en tot tipus de tasques, molts recomanen models de treball híbrid segons els quals s'aprofiten les estones de teletreball sense interrupcions per productivitat; i s'organitzen les tasques que requereixen presencialitat per a els dies setmanals que s'acudeix a l'oficina.

7.2.3. Flexibilitat Laboral i Domèstica

Ítems rellevants:	TP2/MP2, TP3/MP3, TP9/ML9, TF6/MF6, TL1/ML1
Codis rellevants:	#DCDF, #VTMI, #VTFL, #VTFP, #ACCT, #ACSP, #ODCF, #ACCF, #ACAT, #DOMT

Aquesta secció es refereix a canvis en la flexibilitat horària laboral que s'ha reportat en correlació amb la implementació de models de treball híbrid o en remot, i informació envers si s'ha donat la flexibilització domèstica que suposadament permet l'integrar tasques domèstiques en la jornada laboral:

N#	Flexibilitat Domèstica	Flexibilitat Laboral	Valoració persona entrevistada
1	Permès en teletreball	No li importa en teletreball, ho evita en presencial	Intercanvi acceptable
2	Permès en teletreball	Ho fa per guanyar productivitat	Creu que no hauria de flexibilitzar l'horari per temes d'estrès

3	Permès en teletreball	Ho evita	Intenta posar horaris fermes
4	Permès en teletreball	No li importa en teletreball, ho evita en presencial	Intercanvi acceptable
6	Permès	Evita fora d'excepcions	Ha après a posar barreres fermes
7	Permès	Treballa segons tasca, implicant treball en festius	No li agrada; on bromeja en somniar en tenir horari fixe
8	Permès	Dissuadit per preservar barreres personals	No és intercanvi ideal; cal mantenir barreres laborals
9	No permès	No permès	No en té control
10	Permès però ho evita	Permès però ho evita	Busca mantenir horari i barreres fermes
11	Permès		
12	Permès	Permès	Intercanvi acceptable
13	Permès	Permès	Cal mantenir barreres
14	Permès	Permès	Vida personal té prioritat

Taula 08 – Flexibilitat Laboral i Domèstica en cada Organització

Per a cada persona entrevistada podem observar la perspectiva adoptada segons la classificació de Sarker, Xiao, Sarker i Ahuja (2012) envers la capacitat o tendència de construir barreres per separar les vides laborals i familiars en el teletreball.

S'observa que 7 persones (#2, #3, #6, #7, #8, 10 i 13) de perspectiva **compartimentalitzada** reporten tractar activament de o haver après a mantenir barreres fermes per separar la càrrega mental laboral de la vida privada i evitar l'estrès que comporta el flexibilitzar l'horari laboral – manifestant una falta de desconnexió i sensació d'estar sempre treballant i connectat a la feina si no estableixen aquestes barreres fermes per evitar treballar fora de certs horaris.

Alhora, #2, #6 i #7 mencionen tenir encara dificultats en enfortir aquestes barreres – portant a una perspectiva laboral barrejada sense separacions clares, generant conseqüències negatives en els dos àmbits.

Les entrevistes #1 i #4 es troben més aviat en una fase de negociació; on davant d'haver de retornar a la presencialitat troben a faltar les avantatges que reporten haver gaudit durant la temporada de teletreball, i estarien disposades a sacrificar adaptar una certa flexibilització laboral (reportant que no li importa fer més hores o ser més flexible amb la jornada laboral) a canvi de la flexibilització domèstica i comoditat que reporten haver experimentat en el teletreball.

Alhora, les entrevistes #12 i 14 accepten aquest intercanvi; estant contentes amb la flexibilització rebuda a canvi d'una flexibilització de les barreres horàries laborals. #1, #4, #12 i #14 tots manifesten d'entrada l'estar satisfets amb una perspectiva més aviat sobreposada segons la classificació de Sarker, Xiao, Sarker i Ahuja (2012) – on semblen estar contents amb orientar els interessos privats al voltant dels interessos laborals. Alhora, aquesta relació podria veure's modificat si la flexibilització laboral envaeix o sobrepasa a llarg termini els interessos privats o necessitats de conciliació privada, domèstica o familiar.

7.2.4. Conciliació Familiar

Ítems rellevants:	TP2/MP2, TP3/MP3, TP9/ML9, TF6/MF6, TL1/ML1
Codis rellevants:	#DCDF, #VTMI, #ACCT, #ACSP, #ODCF, #ACCF, #ACAT, #DOMT

A nivell de l'impacte del teletreball en la conciliació familiar, s'ha rebut informació mixta, i solament 4 de les persones participants en l'estudi tenen fills (#4, #11, #13, #14); on alguns parlen d'experiències d'altres persones de l'organització.

De manera consistent, s'ha argumentat que la falta de temps de transport que implica el teletreball pot ajudar a les persones a adaptar el seu horari laboral al voltant de l'horari escoltar infantil; on 7 persones diferents (incloent 5 managers) mencionen la **conciliació familiar** com a un **avantatge** entre persones que treballen a les seves organitzacions o equips – seguint amb les troballes de Tremblay (2002).

Específicament, #9 reporta que moltes companyes amb fills/filles sol·liciten ampliar la seva jornada remota enlloc de presencial per poder conciliar aquestes tasques familiars; i #4 viu aquesta realitat en trobar a faltar el teletreball perquè li facilitava el poder menjar més sovint amb la família. #8 menciona que diverses persones del seu equip demanen el mateix, i #3 elogia l'avantatge del teletreball de permetre als pares del seu equip l'estar més presents.

Ahora, #11 com a manager i **mare** recent, afirma que és **impossible** el **realitzar els dos rols** de manera simultània amb un infant petit. Afirma que les avantatges a nivell de conciliació familiar inclouen poder passar més temps amb l'infant, però que mentre treballa prefereix estar en un espai a part i mantenir aquesta barrera, on la seva parella realitza tasques de cuida en aquests horaris. Amb aquestes afirmacions fa eco a les propostes sobre dificultat dels doble rols que mencionen Wheatley (2012) i Gálvez, Tirado & Alcaráz (2020). #7 també menciona el cas de la seva ex-parella, qui li resulta impossible treballar i realitzar la cuida dels menors alhora; resultant en que treballi a hores nocturnes per compensar tasques no realitzades en el dia.

Seguint en aquesta línia una dona gestionada per #2 manifesta **dificultats** a l'hora de **conciliar el rol laboral amb la cuida** de la seva **filla** de 4 anys; on voldria treballar més en remot per motius de conciliació laboral – però alhora expressa dificultats per realitzar els dos rols de manera simultània en el passat; mencionant que quan la seva parella no hi és per motius de feina ha hagut de posar a la filla a veure una pel·lícula per estar més tranquil·la – recordant a les solucions parcials mencionades per Benlloch & Aguado (2020).

#14 és pare d'una nena de 11 anys, i menciona la conciliació familiar com a un avantatge major del teletreball i el model híbrid, argumentant que ajuda a reduir la bretxa de gènere en permetre a ell i la seva dona teletreballar i compartir tasques. Manifesta haver pogut cuidar la filla en moments de malaltia en el passat, coordinant el rol de cuida familiar i el rol laboral.

Sembla que el **temps estalviat** per la falta de transport que **implica** el teletreball es pot invertir en **conciliació familiar**; però caldria més recerca en aquest tema per poder formar conclusions definitives aplicables envers la possibilitat de realitzar els rols familiars i laborals alhora – on els resultats resulten mixtes; tot i que es podria proposar que l'edat del/la menor pot impactar en la facilitat de barreja dels dos rols; i que seguint amb l'argument de Tremblay (2004) l'ajuda i distribució de tasques amb la parella pot ser una variable major que moduli l'experiència individual. Alhora, és possible que la perspectiva sigui esbiaixada per gènere de les persones entrevistades i per mostra petita de persones amb experiència directa familiar.

7.2.5. Vida Social

Ítems rellevants:	TP2/MP2, TP3/MP3, TP6/MP6, TP7/MP7, TL8/ML8
Codis rellevants:	#VSVP, #VSPC, #VTMI

Totes les persones entrevistades han fet comentaris de valor en relació a l'impacte del teletreball en la vida social, on totes mereixen menció:

N#	Comentaris
1.	Troba a faltar el contacte amb companyes, el moment del cafè
2.	Creia que el temps guanyat en transport li permetria més vida social; però no s'ha aprofitat tant com pensava. Reporta més activitat social en dies presencials a l'oficina. A l'oficina les persones es mouen per fer descansos junts i socialitzar
3.	La interacció social es veu reduïda i es pot trobar a faltar segons les característiques de la persona; a ella no li afecta negativament. Malgrat el model de teletreball 100% l'equip es reuneix a l'oficina ocasionalment per socialitzar
4.	En 100% remot és fàcil sentir soledat. Val la pena anar a l'oficina en un model híbrid per poder socialitzar de vegades
6.	Les treballadores de l'organització van experimentar soledat en el model 100% teletreball; es trobaven a faltar. Es troba a faltar el suport emocional entre companyes
7.	Troba a faltar el feedback amb la gent i el moment del cafè, però s'acostuma al model flexible i no ho troba a faltar
8.	Més difícil comunicar-se en remot, troba a faltar el bon ambient, distreure's
9.	Troba a faltar el recolzament presencial de persones amb les que treballa
10.	Troba a faltar socialitzar; sobretot en haver-se hagut d'incorporar a un departament nou poc abans de començar a teletreballar 100%. Voldria un model híbrid per poder socialitzar més
11.	Ganes de veure l'equip, li alegren el dia. Algunes persones ho van passar malament. Alhora, aproxima a persones de la mateixa organització que treballin a altres oficines en igualar la distància entre tothom
12.	Gaudeix veient a les persones amb qui treballa; proposa que les organitzacions promouen la socialització entre companyes de feina com a mecanisme de retenció; on costa marxar d'una organització si hi té vincles socials
13.	Porta a l'individualisme, i la comunicació no verbal molt important per ella. Alhora, argumenta que la comunicació des de en casa és menys formal; on és possible parlar més tranquil·lament que en un espai professional.
14.	Mode híbrid ideal en trobar valuós estar amb equip

Taula 08 – Impacte en Vida Social

Poques persones han comentat en l'impacte del teletreball en l'àmbit social no laboral; on alhora l'entrevistada #10 ha argumentat que la seva vida social reduïda des del teletreball correlaciona amb la pandèmia i confinament; que ha limitat la vida social de moltes persones al llarg dels últims anys, complicat esbrinar fins quin punt la reducció de contacte social s'ha donat pel teletreball, o per altres variables.

A les entrevistes #2, #3, #10, #12 s'ha descrit la dificultat que pot suposar la barrera digital del teletreball per a una persona nova integrant-se en un equip a l'hora de socialitzar i formar vincles amb les companyes. #3 detalla com una integrant nova al seu equip va patir dificultats generant relacions amb l'equip més enllà de la companya directa. #10 va tenir un més per conèixer i formar-se en un nou departament abans d'arrencar el teletreball: dificultant les relacions també amb persones més enllà del company directe. #12 alhora menciona que va generar relacions més properes amb

l'organització anterior en la qual realitzava treball presencial, en parlar més de les seves vides personals.

Així, la **falta de contacte presencial social** que implica el teletreball sembla que **no s'ha compensat** amb més contacte social motivat per la pròpia persona, reduint-se el nivell de contacte social en les persones entrevistades – sigui per limitacions de confinament, o per falta de temps o consciència de necessitat d'adaptació per buscar el contacte social que abans l'organització aportava de manera passiva en requerir presencialitat. Sembla que segons les característiques i necessitat de contacte social de casa individu s'adaptaran amb més o menys facilitat a aquest nivell de contacte social alterat; on algunes persones (#4, #6, #9) preferirien un model de treball que permeti (almenys en una porció de jornada) aquest contacte social – i altres persones (#3, #7) o s'han adaptat, o no busquen per naturalesa aquest contacte social.

7.5.6. Visió de Presencialitat & Model Ideal

Ítems rellevants:	F15, TP1/MP1, TP2/MP2, MP4, TP5/MP5, TL4/ML4, TL5/ML5, TL6/ML6, TL7/ML7, ML8, TO1/MO1, TO2/MO2, TO3/MO3, TO4/MO4, TO5/MO5, TO9/MO9
Codis rellevants:	#VTMI, #VTQV, #VTMC, #ACAT, #ACAP, #DOMT, #DOCI, #DORR, #DOMC, #DOVR, #DOAT, #DORR, #DOMC, #DOVR, #DOAT

Al llarg de les entrevistes s'ha tractat de reunir informació envers les experiències positives i negatives de teletreball. Mentre que s'ha elogiat diversos aspectes de flexibilitat i qualitat de vida del teletreball, no hi ha uniformitat total a l'hora d'acordar un model de treball ideal.

Gran part de les persones entrevistades han manifestat que certes tasques i rols inevitablement s'han de realitzar des de l'oficina; on una rotació d'aquestes tasques s'ha suggerit per poder implementar un model híbrid per a tota la plantilla. Segons el sector de treball, la naturalesa d'aquestes tasques varia – on l'entrevistada #6 vocalitza la impossibilitat de implementar un model de teletreball en un centre de salut.

Més enllà d'aquestes tasques, però, el consens entre les persones entrevistes és que tasques que es poden realitzar des de casa no tenen cap motiu per no realitzar-se des de casa; inclinant-los a tots (fins i tot #6 qui pot realitzar tasques limitades en remot) a recomanar un **model híbrid** com l'ideal **segons** les **necessitats** i preferències de cada **persona**.

#1 i #4 reporten haver viscut de manera desagradable un retorn a 100% presencialitat a les seves organitzacions després d'haver-se adaptat a un model de teletreball més flexible; i #7, #8, #10 i #12 afirmen que un retorn a forçat a un model presencial seria un factor altament negatiu per a les seves experiències laborals – i fins i tot un factor per tractar de buscar altres oportunitats laborals.

Ahora, solament 4 persones (#3, #7, #10 i #12) afirmen que voldrien un teletreball 100% - tenint totes aquestes persones experiència amplia en el teletreball, i hàbits laborals ja adaptats a aquest model. La majoria de les persones entrevistades, a causa dels factors socials i desavantatges del teletreball que s'han mencionat fins ara, seguirien **preferint un model híbrid**. la proporció exacte de teletreball-presencialitat varia, oscil·lant entre 40 i 60%. El desglossament de la preferència de model per cada persona exacte per persona seria el següent:

N#	Model Desitjat	N#	Model Desitjat
1	Híbrid 40-60% Teletreball	9	Híbrid segons necessitats personals
2	Híbrid 40-80%, segons persona	10	Híbrid 60-80% Teletreball, o 100% Teletreball
3	100% Teletreball	11	Híbrid 40-60% Teletreball
4	Híbrid 60% Teletreball	12	100% Teletreball o híbrid
6	Híbrid amb teletreball només segons necessitat o conveniència	13	Híbrid 80% Teletreball
7	100% Teletreball	14	Híbrid segons necessitats personals
8	Híbrid 80% Teletreball		

Taula 09 – Model Desitjat

Així, mentre que hi ha certa variabilitat segons preferències personals, experiència amb teletreball i adaptacions personals realitzades al voltant d'aquest model, generalment un model híbrid amb 40-80% de teletreball sembla ser considerat ideal; obtenint els beneficis de la flexibilitat sense sacrificar certs aspectes presencials.

7.3. Valoració per l'Organització

7.3.1. Valoració de l'Acompliment i Possibilitats de Promoció

Ítems rellevants:	TP2/MP2, TL3/ML3, TL4/ML\$, TL5/ML5, TL6/ML6, T7/ML7, TO1/MO1, TO2/MO2, TO3/MO3, TO4/MO4, TO5/MO5, TO7/MO7
Codis rellevants:	#DOMC, #DOVR, #DOAT, #DOVC, #DOPP, #DOCP, #GTPC, #GTVG, #GTEG, #GTCP, #GTVT, #GTVR, #GTRO, #DOMT

Amb la implementació accelerada del teletreball pel confinament per la pandèmia COVID-19, moltes organitzacions s'han vist obligades a implementar models de treball en remot sense que aquests models necessàriament estigui alineats amb els seus valors. Algunes altres organitzacions tenen models segons departament; però es proposa que podrien seguir valorant la presencialitat; discriminant contra aquelles persones qui fan us del propi model de l'organització.

S'ha recollit informació envers el mètode de control i valoració de l'acompliment emprat per l'organització, la visió organitzativa del teletreball, i l'impacte que les persones entrevistades creuen que té el teletreball en les possibilitats de promoció, comparant amb la presencialitat, segons els valors de direcció.

N#	Mètode de Valoració del Rendiment	Visió del Teletreball des de direcció de l'organització	Impacte del Teletreball en Possibilitats de Promoció
1	Per objectius	Es valora més presencialitat per controlar feina	N/A en ja tenir màxima categoria professional pel seu rol
2	Per objectius	Es valora més presencialitat	Nivells de presencialitat com a requisit per certs llocs de treball

3	Equip per objectius, ella sense supervisió	Es valora més presencialitat; mitigada per Manager que en té visió positiva	N/A per organització del projecte
4	Per objectius	Es valora més presencialitat; idea de que a casa no es treballa malgrat eficiència demostrada	Es valora més presencialitat. No li afecta personalment per tipus de rol; on ja té rol màxim per categoria professional
6	Cap control	Es valora igual que presencialitat	Cap
7	Cap control	Es valora més que presencialitat	Cap
8	Equip per objectius, ell sense supervisió	Valoració segons departament; positiu per part de manager específic	Cap: va rebre una promoció interna durant el teletreball
9	Per connectivitat i activitat a eina presencial de trucades entrants	Es valora més presencialitat	Es valora més presencialitat. Durant teletreball va tenir temporalment una promoció que no es va mantenir; on ella creu que la presencialitat l'hauria ajudat a retenir el lloc de treball.
10	Per objectius	Valoració segons departament; per gestió i rol del departament creu que es valorava més feina en remot per alt volum de treball	Cap: va rebre una oferta de promoció interna durant teletreball
11	Equip per objectius, ella sense supervisió	Es valora més presencialitat segons manager. Manager actual ho valora igual.	Cap
12	Per objectius / <i>sprints</i>	Es valora més presencialitat	Es valora més presencialitat
13	Per objectius	Es valora més teletreball per disponibilitat que presencialitat	Cap
14	Per objectius	Es valora igual que presencialitat	Opina que es valora per igual en no portar control de dies teletreballats

Taula 10 – Valoració de l'Acompliment i Possibilitats de Promoció

Així, s'observa que gran part de les organitzacions detallades treballen més per objectius que per control horari; amb l'excepció de #9 i l'equip de #11 segons la tasca realitzada; quan en atendre trucades entrants s'han de connectar a eines telefòniques digitals de control presencial i de tasca.

Malgrat això, #4 menciona que l'organització treballa per objectius però manté una mentalitat fordista en requerir presencialitat i compliment estricte d'horaris; on l'entrevistada defensa un model de flexibilitat d'horari laboral segons el qual no li importa treballar més hores per assolir objectius de l'organització a canvi de teletreball i flexibilitat. Veu improbable un canvi en mentalitat de l'organització; on atribueix l'elevada valoració a diferències generacionals dels socis de l'organització.

Seguint en aquesta mateixa línia i alhora mentre que la majoria de les persones entrevistades treballen per objectius i reporten una major eficiència en el teletreball; la visió del teletreball des de l'organització sembla seguir tendint cap a preferir la presencialitat. 10 d'aquestes organitzacions valorarien clarament més el treball presencial; però 4 d'aquestes persones reporten que en el seu departament específicament no és mal vist per l'estil de gestió de la seva manager particular. Novament, això ressona amb els arguments de Tremblay (2004) envers la importància del manager específic en la bona implementació dels models de treball en remot. Aquest punt s'analitzarà en més profunditat en la propera secció: 7.3.2. Estil de Gestió en la Valoració del Teletreball.

En indagar en la valoració del treball s'han qüestionat alhora els criteris d'inclusió del teletreball per a cada organització; però generalment s'ha observat que són iguals per a tota l'organització, o organitzat segons el rol i departament. Caldria mencionar que #9 reporta que la presencialitat es valora més a les organitzacions; però que alhora els alts càrrecs de l'organització són qui més teletreballen.

A nivell de **promoció interna**, els **resultats** són més **mixtes** – parcialment per la mostra limitada de l'estudi. Diverses persones entrevistades no podien aplicar a promocions en l'organització en haver assolit ja la categoria professional màxima i no existir altres rols més elevats en la organització en el qual puguin treballar. #2, #4 i #12 opinen que en les seves organitzacions una **persona** qui treballa més dies **presencials** tindria **més oportunitats** de **promoció** interna. #9 afirma el mateix, reforçant aquesta opinió amb l'experiència personal d'haver rebut i posteriorment perdut una promoció interna durant el teletreball; on afirma que la presencialitat li hauria permès generar una millor connexió amb el nou manager i així poder mantenir el lloc de treball.

D'altra banda, #10 va rebre i rebutjar una oferta de promoció interna durant el teletreball i creu que es valora per igual el treball remot que el en el seu departament específic – on en moments de volum elevat fins i tot es valora més la disponibilitat i treball en remot. Alhora, #8 va rebre i mantenir una promoció interna durant el teletreball; on també atribueix a l'estil de gestió del seu manager particular aquesta indiferència cap al model de treball mentre el treball sigui correcte.

En parlar de la **discriminació** contra el treball **no presencial** a l'hora de les possibilitats de promoció, Lewis (2001) afirma que aquesta discriminació serà magnificat per temes de discriminació de gènere. Així, mereix menció la possible influència de la variable de gènere en els resultats obtinguts; on #9 (qui va perdre promoció) és dona, i #8 (qui va mantenir promoció) és home.

Alhora, #12 (un home) ha argumentat que el teletreball no afecta la possibilitat de promoció a l'organització i que és un bon mètode de conciliació familiar que creu que contribueix a reduir la bretxa de gènere. D'altra banda, #4 (una dona) fa menció específica de que a la seva **organització** hi ha una **clara divisió de gènere** en la qual les dones són vistes com a "les problemàtiques", i durant els moments de teletreball eren les dones qui sol·licitaven més aquest model; mentre que els homes de l'oficina preferien no teletreballar per no barrejar rols familiars i laborals; mencionant que els molestava treballar amb els nens a casa. Alhora, aquesta **proximitat i presencialitat** (principalment masculina) és ben valorada per gestió; qui tenen una visió preferent cap a la presencialitat – servint així d'exemple d'una organització en la qual la implementació del treball desfavoreix a les dones qui l'aprofiten, propagant la clara ideologia patriarcal establerta (Gálvez, 2014). #4 menciona no preveure que aquesta mentalitat de l'organització desaparegui; on els socis utilitzen les relacions de poder sistèmics per mantenir el model que els afavoreix (Balasch, Montenegro & Reneses, 2022), treballant des d'una posició de privilegi i poder per mantenir aquesta posició i poder (Gálvez, Tirado & Alcaráz, 2018).

Es tracta d'una mostra massa petita com per assumir cap tipus de conclusió definitiva; però els resultats obtinguts recolzarien la perspectiva de que els models

de teletreball poden ser percebuts com a una solució per les diferències de gènere; però són els valors de l'organització les que afecten aquest tipus de discriminació sistèmica i un canvi de model cap al teletreball no resol el problema; i en certs casos l'empitjora. Emmascarat com a una solució al problema, el teletreball segueix beneficiant de manera desproporcionada el gènere masculí, i augmentant de manera insidiosa les diferències a nivell sistèmic en incloure els discursos i relacions de poder desiguals en les formes de valoració dels nous models.

7.3.2. Estil de Gestió en la Valoració del Teletreball

Ítems rellevants:	TP2/MP2, MP4, MP5, MP7, MP8, ML1a, ML2a, ML2b, ML4, ML5, ML6, ML7, ML9, MO5, MO7, MO9, MO10
Codis rellevants:	#ACCD, #ACDA, #ODEF, #DORR, #DOAT, #DOED, #GTPC, #GTVG, #GTEG, #GTCP, #GTVT, #GTVR, #GTRO

Com s'ha mencionat i com argumenten Tremblay (2004) i Daniels, Lamond i Standen, (2001), s'ha observat que **l'estil de gestió és clau** en modular els valors de l'organització envers el teletreball i la valoració el rendiment; on sembla que en empreses més grans els valors organitzatius es divideixen més per departaments que no a nivell organitzatiu general.

Precisament les entrevistes #3, #8 i #11 foren managers qui implementen en el seu equip models més flexibles dels que generalment són permesos a l'organització major – tot i que tots tres mencionen que ho poden fer al seu lloc precisament perquè tenen recolzament per part dels seus managers directes respectius; qui al seu lloc van en contra dels valors organitzacionals majors. Així, la informació de les persones entrevistades amb experiència com a managers és d'elevada rellevància en tenir aquestes persones alta influència en la bona implementació i valoració del treball en remot.

Com s'ha exposat a 5.1.1. Codificació d'Ítems, diversos ítems de les entrevistes s'han orientat específicament i s'han realitzat exclusivament per a managers o persones qui tinguin experiència gestionant a altres persones teletreballadores. Mentre que les seves perspectives en diferents temes s'han mencionat al llarg dels resultats segons rellevància, aquí s'esmentaran alguns factors que han reportat com a claus en l'èxit en la gestió en remot:

- Cap de les 7 persones entrevistades amb experiència en gestió de personal han vist afectat negativament el **rendiment** dels seus equips, o la **qualitat** del treball de les persones que tenen al càrrec, on la confiança s'ha esdevingut clau en les relacions amb els equips – seguint les previsions de Tremblay (2004).
- Totes aquestes 7 persones tenen una **valoració positiva del teletreball**; on valoren més la disponibilitat i l'acompliment correcte d'objectius que no la connexió puntual en un horari específic.
 - En termes de **disponibilitat**; totes aquestes persones s'han manifestat a favor de la flexibilitat per conciliació laboral i domèstica; manifestant que els és igual si l'equip combina treball amb tasques domèstiques si durant jornada laboral són localitzables fàcilment davant de necessitat de l'empresa.
- Reporten valorar **confiança i autonomia** entre les persones que tenen a l'equip; depenent d'una bona contractació i nivell de responsabilitat cap a la tasca. #3 específicament assumeix que l'equip farà bé la feina, sense realitzar un control freqüent en tenir confiança en un equip que porta temps treballant correctament, demostrant la reticència prevista per Bailey & Kurland (2002) a l'hora d'implementar la nova eina de control presencial al seu equip. #11 menciona que no ha detectat grans abusos; que les persones qui treballen malament a l'oficina ho faran a casa, però que teletreball no fomenta la mala conducta.

- Mentre que tots recolzen els beneficis dels models flexibles; #2, #3, #8 i #13 han proposat de manera independent que l'entrevista i **formació inicial** de persones noves s'hauria de realitzar de manera **presencial**. Argumenten que el traspàs d'informació és major en poder tenir una interacció més directe – i alhora que establir un punt de contacte presencial i conèixer la persona mitjançant el seu llenguatge no verbal és clau per generar connexió amb l'equip. #14 reafirma que és essencial aquesta connexió presencial amb l'equip.
- El **major repte** que han trobat en el teletreball s'ha esdevingut els reptes **d'eines** i a l'hora de formar a la plantilla en competències digitals i l'ús de les **tecnologies** i eines que tenen a la disposició, trobant dificultats en incorporar a casa les competències digitals que serien més fàcils de compartir a l'oficina. Aquest tema l'ha mencionat de manera espontània 6 dels 7 managers entrevistats; on solament #3 no ho ha valorat com a problema en treballar amb un equip que és estable teletreballant des de fa anys; havent adaptat ja els espais i les competències per a teletreballar de manera eficient i còmode. Aquest tema es detalla i s'exemplifica en la secció corresponent de 7.5.5. Competències.

Així, mentre que les organitzacions poden veure els reptes del teletreball com a la falta de control i menor productivitat; els reptes principals semblen tractar-se més aviat de formació inicial i correcta incorporació del treball al domicili, amb les adaptacions que requereix aquest procés per no generar estrès i impactar negativament en el rendiment laboral o la qualitat de vida de la plantilla. #2 remarca que sembla que les persones que teletreballen poc temps no necessàriament arriben a desenvolupar aquestes competències digitals de teletreball, mentre que pel llarg termini es poden realitzar adaptacions; argumentant que el teletreball és beneficiós solament a llarg termini.

A la propera secció s'estudia en detall aquest procés.

7.4. Integració del Treball al Domicili

S'ha pogut diferenciar entre diferents dimensions d'impacte de integració treball al domicili, on s'exposa aquí l'impacte físic, l'impacte psicològic, l'impacte familiar, les pautes per empreses, les adaptacions realitzades, i les competències que segons les persones entrevistades semblen fer falta per realitzar amb èxit aquestes adaptacions.

7.4.1. Impacte en Salut Física

Ítems rellevants:	TP2/MP2, TP5/MP5, TP6/MP6, TP9/MP9
Codis rellevants:	#ACSF, #ACSP

Com s'ha destacat a 7.2.1. Transport i Temps, el trasllat de l'oficina al domicili comporta canvis d'hàbits en el moviment de les persones en veure's reduït el desplaçament entre espais. 7 de les persones entrevistades han mencionat el sedentarisme i la falta de moviment com a un factor de risc o un desavantatge d'un model de teletreball; on el fer activitat física deixa de ser una part implícita del treball i mantenir el moviment i l'activitat passa a ser responsabilitat de la persona. #12 ha mencionat també com el no sortir de casa fa que tot faci més mandra, i menciona haver deixat d'anar al gimnàs en teletreball. #6 menciona alhora la falta d'accés a llum solar com a un risc del teletreball excessiu, sobretot en moments de confinament.

Mentre que algunes persones han demostrat consciència d'aquest canvi en activitat, altres no ho han mencionat o s'hi han pogut adaptar; on persones que prèviament eren esportives i mantienien l'activitat física com a prioritat en les seves vides ho han seguit fent (com són els casos de #3 i #8), i altres s'han adonat del risc al sedentarisme i han adoptat activitats esportives o físiques noves (#6 i #10). Sembla que l'impacte en salut física depèn dels hàbits d'activitat previs de l'individu.

7.4.2. Impacte Psicològic

Ítems rellevants:	TP2/MP2, TP5/MP5, MP6/MP6, TP7/MP7, TP9/MP9
Codis rellevants:	#VTMI, #VTQV, #ACSP, #ACAT, #GTPC, #GTVG

En termes de l'impacte psicològic percebut per les diferents persones entrevistades, sembla variar segons les característiques, experiències i competències de les persones en diferents aspectes. Es destacaran alguns punts repetits o rellevants.

Per a algunes persones el teletreball implica flexibilitat horària – i com ja s'ha explorat a 7.2.3. Flexibilitat Laboral i Domèstica, algunes persones semblen gaudir menys aquesta flexibilitat que altres. #7 i #13 mencionen la sensació **d'haver d'estar sempre "en actiu"**; fent eco a les propostes de Brannen (2005) envers l'ara etern que s'esdevé davant d'aquesta barreja domèstica i laboral. Alhora, #7 també afirma que els espais laborals d'oficina li generava claustrofòbia; on estar en un espai domèstic li permetia gestionar millor els nervis.

Alhora, #3 menciona que malgrat que li agrada més el model teletreball 100%, en moments d'estrès el tenir companyes a prop és reconfortant; on #9 ha mencionat específicament a la falta de contacte amb persones properes de l'organització permet menys moments de "*desahogo*" després d'una experiència laboral frustrant. #6 parla de la **soledat** que van sentir ella i les companyes durant moments de més teletreball; on en una organització que ofereix suport emocional als seus usuaris considera essencial el poder-se recolzar entre companyes, i proporcionar aquest suport des d'un espai solitari resulta emocionalment esgotador.

D'altra banda, #8, #10 i #11 mencionen no notar aquestes dificultats; on #8 i #10 es descriuen com a persones adaptables que es van acostumar ràpidament, fent adaptacions a l'espai i a en els hàbits per compensar les diferències del model. #11 manifesta estar contenta des d'un principi amb el teletreball, sense cap impacte negatiu psicològic. Alhora, menciona que hi ha persones el seu equip que no ho han passat tant bé; i que l'organització està tractant d'iniciar activitats per aproximar a la plantilla o fomentar la presencialitat i la connexió entre companyes.

Mentre que la majoria de les persones entrevistades han mencionat que l'estalvi de temps que implica l'evitar el desplaçament a l'oficina és un gran factor positiu per a el teletreball; #13 ha argumentat que el trajecte és un bon moment de reflexió i desconexió que ajuda a establir barreres psicològiques entre rols; on el llevar-se i posar-se a treballar pocs minuts després pot difondre les barreres i augmentar la sensació d'estar sempre treballant.

Alhora i tal com s'ha mencionat anteriorment, diversos managers (#2, #6, #8, #11, #13 i #14) han afirmat que les **competències i fluència digital agilitzen el treball en remot**; on la falta d'assoliment d'aquestes competències comporta estrès i falta de rendiment. Alhora, #6 i #13 admeten que elles també noten dificultats i falta d'eficiència en l'ús d'algunes eines digitals; on la comunicació pot ser més complicada amb altres persones si aquelles no tenen competències digitals tant desenvolupades; i dependre d'aquestes competències pot alentir el treball i generar frustració entre companyes o personal de gestió. S'expandirà en aquestes competències digitals a la secció 7.5.5. Competències.

Adicionalment, diverses persones entrevistades han mencionat adaptacions d'espai i ergonomia que han hagut de realitzar per poder gestionar amb més facilitat el teletreball. Mentre que algunes persones (#1, #7, #14) no han demostrat problemes en teletreballar en un mateix ambient de descans; altres persones (#3, #10, #12) han manifestat una necessitat de separar ambients per poder desconnectar del treball a nivell psicològic. Aquestes adaptacions ergonòmiques i d'espai de treball s'exploren a la secció 7.4.4. Ergonomia i Pautes.

7.4.3. Adaptació Domèstic i Familiar

Ítems rellevants:	F5, TP2/MP2, TF1/MF1, TF2/MF2, TF3/MF3, TF4/MF4, TF5/MF5, TF6/MF6, TL2/ML2, TO8/MO8
Codis rellevants:	#ODCF, #ODED, #ODPE, #ODAD, #VTRE, #ACCT, #VTMI, #VTQV, #GTPC

Amb l'objectiu d'analitzar l'impacte i les dificultats d'incorporar el teletreball al domicili, s'ha recollit informació sobre els espais de treball de les persones entrevistades; de com les han adaptat i de quins obstacles s'han trobat a l'hora de conciliar les tasques laborals amb la vida domèstica i familiar:

N#	Espai de Treball	Situació Familiar	Adaptacions
1	Menjador de casa	Viu amb mare	<ul style="list-style-type: none"> Adapten horaris de menjar Auriculars per soroll
2	Espai a part	Viu amb parella, on ambdós han teletreballat en ocasions	<ul style="list-style-type: none"> Tractar de coordinar jornades laborals Això implica endarrerir el dia d'un si s'endarrereix el dia de l'altre
3	Abans menjador; ara Espai a part	Viu sola	<ul style="list-style-type: none"> Cap Menciona empleada qui comparteix pis petit amb parella, i li és complicat
4	Espai a part - habitació de filla	Viu amb parella i 2 fills qui solament teletreballaven durant confinament	<ul style="list-style-type: none"> Coordinació amb filla Més fàcil en moments que estava sola Agraeix el contacte familiar addicional
6	Espai a part, però a prop de cuina	Amb mare i germana	<ul style="list-style-type: none"> Posar barreres en qüestions de soroll No es podia utilitzar cuina durant certes dinàmiques per qüestions de soroll Buscar espais a part per certes activitats
7	Es mou per casa	Viu amb parella qui no teletreballa	<ul style="list-style-type: none"> Cap, no necessita moltes eines per treballar
8	Espais separats	Parella, qui teletreball ocasionalment	<ul style="list-style-type: none"> Planificació i comunicació per no molestar-se
9	Espai a part	Viu amb parella qui no teletreballa	<ul style="list-style-type: none"> Més comprensió, comunicació i suport familiar envers temes laborals en teletreball Adaptaria casa a més espais a part si parella teletreballés

10	Abans espai compartit; ara Espai a part	Viu amb parella qui teletreballa	<ul style="list-style-type: none"> • Inicialment compartien espai de treball, mudança i adaptació d'espais • Molèstia amb soroll en reunions
11	Espai a part	Viu amb parella qui no teletreballa	<ul style="list-style-type: none"> • Manifesta no haver tingut problemes d'adaptació
12	Abans espai compartit, ara Espai a part Ocasionalment viatja mentre treballa	Viu amb família qui no teletreballen	<ul style="list-style-type: none"> • Quan compartia pis i teletreballaven ambdues, era complicat per temes de soroll
13	Espai a part Ocasionalment viatja mentre treballa	Viu amb filla qui teletreballa ocasionalment	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació per no fer soroll en certs moments laborals
14	A habitació on dorm Ocasionalment viatja mentre treballa	Viu amb parella i 2 fills qui solament teletreballaven durant confinament	<ul style="list-style-type: none"> • Manifesta que teletreballar quan estaven tots a casa va ser duríssim • No li molesta treballar on dorm perquè és un espai a part no usat en el dia • Reafirma necessitat d'adaptació laboral a necessitats familiars

Taula 11 – Espai i Adaptacions Domèstiques

Així, s'observa que 10 de les 13 persones entrevistades han buscat **treballar en un espai a part** d'on es mou la família o d'on descansen; on la #7 justifica la seva necessitat de moure's per casa amb la claustrofòbia i ganes de fer tasques domèstiques alhora que treballa; #14 treballa a l'habitació on dorm però apartat de l'espai familiar compartit; i solament #1 teletreballava a l'espai comú del menjador, utilitzant auriculars per no molestar a la seva mare amb trucades. Alhora, #1 ha teletreballat una duració relativament curta i actualment ha retornat a la presencialitat; on potencialment a llarg termini hauria requerit realitzar adaptacions similars a #3, #10 i #12; qui han buscat passar de teletreballar en espais compartits amb la parella o les zones de descans a teletreballar en espais apartats i orientats exclusivament al treball.

Les adaptacions familiars mencionades reflecteixen les conclusions de Mirchandani (2000); on el teletreball implica que la vida domèstica i la vida laboral poden danyar-se mútuament si no es gestionen o es separen adequadament. Sovint s'ha requerit el **buscar espais** a part – sobretot en casos de múltiples teletreballador/es compartint un mateix espai; on moments de teletreball durant el confinament amb parella i fills han resultat complicats per a les persones entrevistades.

Alhora, el buscar aquests espais a part implica un **traspàs del cost** que normalment cauria al càrrec de l'organització a l'hora de proporcionar un espai de treball complet i ergonòmic per a les persones que hi treballin; idees ja proposades per (Gregg, 2011). Aquest traspàs és invisible en molts aspectes – on solament a #11 l'organització li atorga €10 mensuals per cost de teletreball, i #3 reivindica que l'organització hauria d'assumir una part del cost de l'energia invertit en el teletreball.

7.4.4. Ergonomia i Pautes

Ítems rellevants:	F16, TP2/MP2, TP5/MP5, TL2/ML2
Codis rellevants:	#ODPE, #ODAD, #ODPC, #ODCF, #ACDA, #ACCF

A l'hora de buscar l'espai domèstic ideal per a poder teletreballar, també recau en les persones teletreballadores el ser conscients de les seves pròpies necessitats ergonòmiques; on en moltes organitzacions això és regulat i responsabilitat de l'empresa. En el treball presencial l'organització proporciona eines d'oficina ergonòmiques comprats a preus de compra en grans volums; però per a el treball en remot l'organització solament es fa responsable d'algunes parts del material, com s'ha analitzat a la secció 7.1.1. Implementació del Teletreball.

La **responsabilitat** d'obtenir material per mantenir la pròpia **ergonomia** recau ara en l'individu; on diverses persones entrevistades han mencionat la necessitat d'adaptar la taula o de disposar d'una cadira ergonòmica; on #1 utilitza una cadira de menjador per treballar i nota que no li va bé; i #2 afirma que malgrat ser una persona tecnòloga amb un espai informàtic de lleure, de teletreballar 100% invertiria més en l'ergonomia d'aquest espai. #6 comparteix que en ser una persona neurodivergent ja havia adaptat el seu espai a les seves necessitats ergonòmiques; però el teletreball va requerir adaptacions addicionals per assegurar comoditat.

Per tractar d'assegurar l'acompliment dels mateixos estàndards d'ergonomia que s'apliquen al treball presencial al model del teletreball, algunes organitzacions han imposat **pautes** a les persones qui teletreballen en relació als requisits d'espai; on #11 reporta que les persones del seu equip van haver d'aportar a l'organització fotografies de l'espai de treball per valorar que complís amb mínims d'ergonomia i lluminositat. Alhora, #2, #8, #10 i #11 mencionen que l'organització els demana mantenir la confidencialitat en termes de trucades i dades; requerint un espai a part d'altres persones per poder treballar.

Aquestes adaptacions poden ser vistes com a funcionals per assegurar l'ergonomia de les persones treballadores; però alhora imposen una sèrie de requisits al domicili que no necessàriament es poden complir – com les dificultats que menciona #10 en haver d'instal·lar cables d'Ethernet addicionals a casa per poder operar segons els requisits de protecció de dades de l'organització. Alhora, #2, #8, #10 i #11 també treballen precisament a organitzacions que més enllà de l'equip immediat de les persones entrevistades, no tenen una visió necessàriament positiva del teletreball – indicant que aquestes mesures podrien tractar-se més aviat d'artefactes de control de l'organització més que mesures implementades pel benefici de la plantilla; recordant novament que la implementació d'un model de teletreball en un cert departament o rol no necessàriament implica un canvi en els valors majors de l'organització. Així, mentre que aquests requisits poden implementar-se amb l'objectiu de millorar l'ergonomia del/les treballador/es (almenys com a un factor), poden esdevenir-se una **forma de discriminació** contra persones qui (per motius personals, domèstics, familiars o financers) no poden fer aquestes adaptacions; empitjorant la situació que busca remeiar.

Altres persones entrevistades, en canvi, han manifestat no tenir problemes en teletreballar; tot i que moltes mencionen adaptació i generació d'un ambient específic de treball – i algunes (#3, #7, #10) han teletreballat durant períodes prolongats, adaptant ja l'espai a les seves necessitats.

Així, aquestes **adaptacions** sembla que son **graduals**; on persones qui teletreballen poc temps (#1) no realitzen necessàriament les adaptacions que requereix el teletreball a llarg termini – i les persones qui teletreballen més temps acaben fent aquestes adaptacions al domicili per optimitzar la seva manera de treballar. #2 reflexiona en aquest tema justament: afirmant que el teletreball és adequat principalment per a el llarg termini; on en un curt termini pot implicar més dificultat que benefici.

Essencialment, sembla haver-hi un **procés d'aprenentatge** a l'hora de teletreballar – on el procés d'adaptació de l'espai i l'ergonomia és individual segons experiència i competències prèvies, i aquestes competències es poden desenvolupar al llarg del temps per optimitzar la comoditat, ergonomia i eficiència en el model del teletreball. Aquestes competències s'investigaran en l'apartat següent.

A nivell d'ergonomia, les solucions implementades per les organitzacions qui tracten d'imposar pautes obligatòries i estandarditzades potser no són les indicades; on enlloc de buscar aplicar la solució de manera estandarditzada i cega, **cal formar** a les persones teletreballadores en **sobrepasar** els **obstacles** del model del teletreball i proporcionar-li els recursos per gestionar les dificultats que comporta.

7.5.5. Competències per a l'Adaptació

Ítems rellevants:	TP2/MP2, MP4, TP5/MP5, TF5/MF5, TL2/ML2, TL9/ML9, TO3/MO3, TO7/MO7, TO9/MO9, TO10/MO10, MO12
Codis rellevants:	#ACCD, #ACDA, #ACAT, #DOED, #GTRO, #GTPC

Tant en parlar d'eines físiques, com d'eines digitals, com en mencionar l'impacte psicològic del teletreball i la perspectiva de persones qui gestionen a altres teletreballadors: s'ha tocat en el tema de les competències personals: on certes competències digitals, competències d'adaptabilitat, i de comunicació, semblen clau a l'hora d'adaptar-se més o menys còmodament a un model de teletreball.

Mentre que totes les persones entrevistades s'han considerat bon/es teletreballador/es, algunes han passat per un cert procés d'adaptació; on #6 admet les avantatges del teletreball però segueix preferint la presencialitat per la naturalesa del seu treball; i #9 no volia teletreball fins provar-ho per obligació; i un cop fetes les adaptacions voldria un model híbrid. S'ha preguntat a les persones entrevistades quines característiques cal adoptar per teletreballar amb èxit, on les respostes principals serien:

- **Comunicació:** mencionat per diverses persones, és clau a l'hora de rebre formacions i comunicar-se de manera digital; on com assenyala #13 la comunicació no verbal manca, i com assenyala #1 amb un exemple d'un company formador qui va patir estrès davant de la digitalització de les seves formacions: cal adaptar els estils de comunicació al mitjà de comunicació. Alhora, cal una comunicació positiva amb els membres familiars per a negociar els obstacles de la integració de l'oficina al domicili.
- **Organització i Adaptabilitat:** s'ha mencionat que cal organització per a poder-se gestionar l'horari; on major responsabilitat d'autogestió implica que l'organització de les tasques i dels objectius laborals estan en mans de l'individu. Alhora, #7, #10 i #11 mencionen que teletreballen bé gràcies a l'adaptabilitat.
- **Confiança,** altruisme i responsabilitat: cap de les 7 persones manager entrevistades tenen un estil de gestió amb un control excessiu; on utilitzen les eines de l'organització però no semblen valorar-les de manera favorable. #3 esmenta contractació per confiança i responsabilitat, #8 no controla el rendiment de l'equip, i #11 confia que qui treballa a l'oficina ho farà també en remot. Alhora, afirmen que cal confirmar que les persones tenen aquesta responsabilitat; amb contractació i formació inicial presencial (#2, #3, #8, #13).
- **Generació de Barreres:** Per a qui ho necessita, saber adaptar l'espai per crear barreres entre l'ambient laboral i domèstic sembla ser necessari; on #3 i #10 reporten haver arribat a aquesta conclusió mitjançant el teletreball; i #2 remarca que aquestes barreres i competències es desenvolupen al llarg de temps.
- **Competències Digitals:** Amb diferència, aquest sembla ser el requisit que unànimement més mencions ha rebut. S'han parlat de dificultats en aprendre a utilitzar les eines de manera pròpia (#6, #13), i diversos managers han

mencionat les dificultats detectades entre persones dels seus equips a l'hora de navegar aquestes noves eines digitals. Específicament:

- #2 parla de persones al càrrec sense **coneixement tècnic**; qui no utilitzen correctament el material proporcionat per l'empresa; portant a més estrès psicològic, pitjor salut ergonòmica, i pitjor rendiment laboral. Menciona una correlació generacional; on **persones majors** demostren menys competències digitals i més resistència al teletreball. Alhora, parla d'una corba d'aprenentatge i d'acceptació d'eines digitals; on troba comú que aquestes s'acceptin i es valorin un cop es comprenen i es saben aprofitar.
- #8 també parla de la necessitat d'adaptació i aprenentatge de **competències digitals** pel teletreball
- #11 exposa diversos exemples d'empleats qui no saben utilitzar les eines proporcionades per l'organització; tant eines digitals com monitors i perifèrics, parlant d'una diferència **generacional**.
- #13 parla de **falta de competències digitals** entre persones que ha tingut al càrrec; citant falta d'adaptació de les eines al teletreball i dificultats digitals a l'hora de connectar-se o respectar tornos de paraula o codis de conducta en reunions digitals.
- #14 parla d'un **procés d'aprenentatge** del teletreball; on menciona que va ser una corba d'aprenentatge per adquirir aquestes capacitats, però considera que ara la seva organització les ha assolit. Menciona dificultats en posar càmera, accedir a reunions i utilitzar eines de comunicació.

Aquests exemples serveixen per exemplificar la diversitat de competències digitals fins i tot dintre d'un mateix sector; on cadascú assumeix que allò que coneix és coneixement popular, sense caure en que no totes les persones del voltant hauran gaudit de la mateixa formació digital i privilegi d'accés a tecnologies digitals a causa de la disparitat entre comunitats més i menys digitalitzades (Milasi, González-Vázquez & Fernández-Macías, 2020). Així, de la mateixa manera que calen certs coneixements per treballar de manera ideal en un ambient d'oficina (codis de conducta, descansos regulats, prevenció de riscos laborals, etc.), també calen certes competències per a treballar de manera ideal des del teletreball; sobretot en dependre d'eines digitals per comunicació que en persona, és verbal i senzill. Mentre que la fluència en treball en oficina sovint s'ensenya des de l'organització, el desenvolupament de les competències digitals s'acostuma a considerar de responsabilitat individual.

#13 parla de com ella com a manager ha tingut frustració en haver de formar a l'empleat/da en una competència quan haurien de venir sabent-les; però alhora reflexiona que la mateixa treballadora pot pensar que és responsabilitat de l'organització ensenyar-li en funcionament laboral. Reivindica que davant d'una expansió digital aquesta responsabilitat recau en l'Estat; qui hauria d'educar a les persones en competències digitals. Mentre que una formació impartida per l'organització magnificaria la barrera digital de Hall (1977) segons el qual persones treballadores en sectors digitals es dividiran de qui treballa en altres sectors en aprendre aquestes competències i noves maneres de comunicació. En canvi, una educació digital impartida a nivell estatal i escollir igualaria aquestes competències a totes les persones amb accés a una educació escolar.

Alhora, no resol el problema immediat de persones habituades en o arrelades al treball presencial, on #2, #8 i #11 argumenten que generacions majors són sovint qui més problemes d'adaptació tenen a les competències digitals – on poden tenir coneixement expert en el seu sector; però mancar la fluència com per incorporar les eines digitals al seu flux de treball; perdent eficiència en canviar a un model de treball que depèn precisament de les avantatges d'eficiència i automatització que proporcionen aquestes eines. No s'ha proposat solució per a aquestes persones més

enllà de formacions organitzatives, desenvolupament individual, i eventual habituació.

Alhora, es podria argumentar que, seguint les preferències de les persones entrevistades, potencialment l'ideal es tracta d'un model híbrid que cada persona pugui adoptar el model de treball que s'ajusti més a les seves capacitats i necessitats per oferir el millor treball possible a l'organització – fomentant alhora el provar noves eines i maneres de treballar digitals per, lentament fer més eficient i adaptable la manera de treballar i, seguint la metàfora del mite de la caverna de #2, tractar que tothom lentament pugui adaptar-se al nou àmbit de treball digital en el qual, com a societat col·lectiva, ens hem trobat.

8. Conclusions

La informació recollida reflecteix les dades de Andreu, Arellano & Bello, (2020); segons la qual moltes organitzacions han hagut d'implementar al llarg dels últims anys models de teletreball de manera accelerada, sense que els seus valors organitzatius estiguin necessàriament alineats amb aquests models de treball.

Les troballes envers les organitzacions investigades reflecteixen les propostes de Daniels, Lamond i Standen (2001), on els **valors organitzatius** s'han **mantingut** en els nous models de treball i organitzacions que ja permetien flexibilitat ho segueixen permeten; on organitzacions basades en presencialitat, horaris fixes o mètodes de control elevats han seguit aquestes tendències en el teletreball – implementant en els domicilis de les persones pautes, horaris i obligacions que no tenen l'efecte desitjat.

La **valoració del rendiment** es realitza cada cop més per objectius que no per hores treballades, malgrat resistència d'algunes organitzacions a aquest model que atorga més llibertat d'organització a l'empleat/da; i organitzacions que ho semblen valorant negativament a l'hora de valorar el treball o les possibilitats de promoció malgrat oferir-ho com a opció. Sembla que els **mètodes de control** utilitzats a les organitzacions no són ben valorats per els mateixos managers qui gestionen els equips (en línia amb Bailey & Kurland, 2002); indicant aquestes persones que una **contractació de confiança** i un equip estable i ben format serà eficient independentment del model de treball; i que l'únic desavantatge del teletreball sembla ser dificultats comunicatives ocasionals, parcialment causades per errors o falta de fluència digital d'alguns usuaris. Així, quan s'utilitzen mètodes de control en el teletreball sembla que l'impacte negatiu psicològic que comporta és un detriment al funcionament de l'organització, instaurant una anomia com la proposada per Durkheim (citada per Gálvez & Tirado, 2014a), i pèrdua de sentit més enllà de la seva tasca envers models enfocats en objectius – on les persones entrevistades han reportat una dedicació major cap a aquests objectis en tenir-ne la responsabilitat. Alhora, implementar models que permeten més conciliació horària domèstica i familiar sembla resultar en major eficiència i (per a bé o per a malament) més flexibilitat horària laboral oferta per a les persones treballadores.

Aquesta disponibilitat, ja anticipada per Lewis (2001), d'expandir condicions laborals a canvi d'un model més flexible no sembla només ser només limitat a condicions horàries; on diverses persones entrevistades afirmen que acceptarien una **reducció salarial** a canvi d'un model de teletreball segons les seves necessitats – un model que també semblaria beneficiar l'organització a causa de l'augment en rendiment que perceben les persones al teletreballar i organitzar-se la tasca. Alhora les organitzacions més arrelades en presencialitat no admeten les avantatges d'eficiència d'un model no presencial; portant a que les organitzacions més adaptables puguin ser a la llarga més rentables i eficients que aquelles arrelades en eines i processos que representen relíquies d'un model i un ambient sociocultural anterior, amb baixa satisfacció laboral.

Cal dir, alhora, que els **valors** d'una organització són filtrats per les persones qui **gestionen** cada departament; on sembla que varis nivells de **managers** qui van en contra dels valors de l'organització poden lentament instaurar models de treball més progressius en les seves oficines; amb els reptes organitzatius i les dissonàncies que provoca alhora l'implementar models de teletreball de manera accelerada en organitzacions que alhora rebutgen aquests mateixos models. També cal afegir que no sempre poden resistir a llarg termini els valors o mètodes de control de l'organització, i algunes mesures més flexibles poden revertir-se en canviar de manager; modificant substancialment l'eficiència del departament i portant a canvis constants de model segons els valors de qui gestiona – un altre factor que contribueix a la precarietat dels models de flexibilitat laboral.

Mentre que en certes condicions el **teletreball** pot oferir clars **avantatges** que les persones entrevistades ja han remarcat a nivell de conciliació domèstica, temps en transport, i comoditat – les troballes es troben en línia amb les afirmacions de Gálvez (2014); on el canvi de model **no resol els problemes** sistèmics o tendència al control subjacents en les organitzacions que poden causar insatisfacció o falta d'eficiència en un principi. En resultar un canvi major, certs aspectes que resulten avantatges per certes persones poden vendre's com a grans solucions als problemes organitzatius previs; però resulten una distracció i més aviat una **reorganització de problemes**; en comportar el model els seus propis reptes (que no tracta de solucionar) i no mitigar els valors i problemes sistèmics originals que conté i propaga l'organització. Alhora, les avantatges que aporta el model ajuden a mitigar alguns símptomes dels problemes sistèmics de les organitzacions; fent que el teletreball sembli, d'entrada, una solució ideal. Davant d'una implementació (sobretot una accelerada i en contra dels valors de l'organització), els reptes es fan més evidents i calen noves adaptacions i competències per afrontar-los; capacitats que certes persones poden dominar – però que per altres seran una font d'estrès continu.

De la mateixa manera, organitzacions amb tendències clarament o sistèmicament sexistes han seguit amb aquestes tendències amb el teletreball; fins i tot vinculant la conciliació familiar del teletreball amb necessitats més aviat femenines i propagant així estereotips i discriminació de **gènere**. Alhora, el teletreball pot ser vist per algunes persones com a una solució a les diferències de gènere mentre que alhora afavoreix als homes en no resoldre els rols de gènere domèstics preexistents; on una família amb rols de gènere clarament marcats els mantindrà o els expandirà si la dona és treballant a casa; on suposadament podria realitzar la cuida de menors mentre treballa. Alhora, homes qui no s'impliquen amb aquestes tasques o no volen barrejar rols treballaran de manera més presencial – que encara es valora per sobre del treball en remot a certes organitzacions. Així i en línia amb les troballes de (Gálvez, 2014), el teletreball no implica una solució a diferències de gènere sinó que les pot ocultar o fins i tot magnificar.

Així, cal preguntar-se el **perquè implementar el teletreball**, si només propaga certs problemes sistèmics, i permet nous abusos per part de persones disposades a sacrificar flexibilitat laboral a canvi de flexibilitat domèstica o familiar que, potencialment, haurien de ser drets socials. Alhora, consistentment les persones treballadores entrevistades esmenten buscar un model **híbrid** o en remot que permeti una major conciliació o organització personal. Alhora, aquestes persones admeten que certes tasques o rols requereixen presencialitat. Un model de treball **híbrid** sembla ser la solució popular i ideal a aquests reptes; on mitjançant rotació i dies ocasionals a l'oficina és assolible un model que fusioni les avantatges del teletreball amb les avantatges de la presencialitat; esperant així mitigar les desavantatges d'ambdós models. Un model híbrid redueix l'impacte social negatiu que comporta el teletreball; i permet dies d'alta productivitat sense interrupció i altres dies de comunicació i socialització laboral. Alhora, un model ideal requereix **dos llocs de treball** i potencialment més eines físiques i digitals per motius de sincronització; i **no mitiga els reptes d'integració laboral al domicili** – però espera alhora rebre els beneficis i flexibilitat laboral de la plantilla a canvi d'adaptar el model.

Alhora, certs tipus de persona més adaptables i comunicatius, certs rols (segons duració i tasques), o certs grups socials o generacions per motius d'experiència o context sociolaboral poden tenir diferents **competències digitals** que els permetin aprofitar més o menys les eines i avantatges digitals, i poden preferir models de treball més presencials – on potencialment seria ideal el deixar al/la treballador/a escollir el seu model de treball segons necessitat i moment – tot i que això implicaria primer tenir valors organitzacionals alineats amb aquests objectius per evitar discriminació en aprofitar precisament les avantatges que ofereix el model aprovat per l'empresa. Alhora, no fomentar les competències digitals augmenta la **barrera digital** proposada per Hall (1977); fomentant les competències digitals solament entre aquelles persones qui ja les dominen i magnificant la divisió social entre persones amb privilegi d'accés a tecnologia i educació en utilitzar-la; i persones que no han pogut gaudir d'aquest accés i privilegi.

Així, mentre que el model híbrid sembla ser el punt mig ideal, no cal obviar els **reptes** que comporta; ja que les eines, espais, i adaptacions al teletreball que s'han identificat com a necessàries per a un teletreball còmode i eficient al llarg del treball s'hauran d'actualitzar i realitzar encara que només es treballi alguns dies en remot – on per arribar a treure els avantatges i màxima eficiència d'aquest model cal implementar certes adaptacions al lloc de treball domèstic, i adquirir alhora certes competències digitals i capacitats que no necessàriament s'ensenyen en el lloc de treball. Certament, es podria argumentar que mentre el model **híbrid** comporta els **avantatges d'ambdós models, requereix** també **competències en els dos models**; on en integrar-se en una organització les persones hauran d'aprendre a treballar en dos models diferents i barrejar-los segons necessitat. Alhora, fomentar aquesta flexibilitat i adaptabilitat en la plantilla ajudarà a desenvolupar les seves capacitats laborals i digitals a llarg termini – reforçant la idea de que el teletreball és ideal per a rols a llarg termini; però és menys positiu per a rols o tasques de curta duració; que s'acaben abans de permetre una correcta adaptació segons la cobra d'aprenentatge que representa l'aprendre a utilitzar noves eines en un nou espai independent, autodelimitat i autogestionat.

Així, fins i tot en els models de teletreball sembla evident que per a **contractació i formació** inicial la **presencialitat** representa un clar avantatge; tant a l'hora de generar vincle amb les noves persones amb les quals es treballa com a l'hora d'impartir i desenvolupar, dintre del possible, les competències necessàries per desenvolupar el lloc de feina – idealment, amb instruccions específiques orientades al teletreball que alhora no s'esdevinguin pautes o limitacions que sobrepassin les capacitats o recursos de l'individu. Alhora i mentre que s'ha argumentat que l'organització pot impartir algunes d'aquestes competències digitals, la qüestió sobre la **responsabilitat** envers **desenvolupar** en l'individu aquestes **competències digitals** a llarg termini queda per respondre; on les organitzacions poden assumir que l'individu s'ha de formar en el món laboral actual; i les persones poden assumir que les organitzacions les han de formar en el seu model laboral. D'altra banda, es podria argumentar que en un món digital aquestes competències podrien fomentar-se pel costat de **l'estat** a nivell educatiu i escolar – però alhora, el creixement digital exponencial tecnològic requereix (i cada cop més requerirà) una actualització de coneixement constant per poder seguir utilitzant de manera independent i sense esperar formació externa les eines físiques i digitals que atorguen eficiència en un món que gira al voltant d'aquesta eficiència.

Caldrà més investigació en models de teletreball **híbrid**, en models de **formació de competències** digitals, i potencialment en **manuals d'introducció al teletreball** proporcionats per **organitzacions** qui implementin aquests models; amb recomanacions positives (més que pautes invasives) per assolir un teletreball òptim i còmode – idealment, incloent recursos per a desenvolupar aquestes competències que permetran a les persones qui teletreballin aprofitar les avantatges que ofereixen els nou model – i alhora mitigar els reptes, sovint ocults, que poden implicar.

Bibliografia

- Alina-Mihaela, D., Tuclea, C.E., Vrânceanu, D.M., Tigu, G. (2019). *Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market. Sustainability*, Vol.11, p3506. <https://doi.org/10.3390/su11133506>
- Andreu, A., Arellano, J., Bello, L. (2020). *Así se teletrabaja en otros países europeos*. The Conversation, 28 Octubre 2020. Recuperat de: <https://theconversation.com/asi-se-teletrabaja-en-otros-paises-europeos-148767>
- Bailey, D.E., Kurland, N.B. (2002). *A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work*. Journal of Organizational Behavior, Vol.23(4), pp383-400. DOI: 10.1002/job.144
- Balash, M., Montenegro, M., Reneses, M. (2022). *Perspectives epistemològiques dels problemes socials, metodologies d'intervenció i transformació social*. FUOC: Barcelona, 2022. PID_00291134.
- Belzunegui, A. (2008) *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*. Revista Internacional de Organizaciones Vol.1, pp129-148. ISSN: 2013-570X.
- Benlloch, C., Aguado, E. (2020). *Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres*. The Conversation, 29 Abril 2020. Recuperat de: <https://theconversation.com/teletrabajo-y-conciliacion-elestres-se-ceba-con-las-mujeres-137023>
- Blanch, J.M. (2011). *Dimensió psicosocial del treball*. Psicologia Social del Treball i Relacions Socials, Mòdul 1. FUOC: Barcelona, PID_00172982, ISBN: 978-84-693-2506-3.
- Blanch, J.M. (2014). *El treball com a valor en les societats humanes*. Sociopsicologia del Treball (Mòdul 1). PID_00214631. FUOC: Barcelona
- Brannen, J. (2005). *Time and the negotiation of work-family boundaries: Autonomy or illusion?* Time & Society, Vol.14(1), pp113-131. DOI:10.1177/0961463X05050299
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Abingdon: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203902752>
- Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya [COPC] (2015). *Codi Deontològic del Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya*. Barcelona: DOGC. [Format Digital].
- Connell, R.W. (2005) *A really good husband. Work/life balance, gender equity and social change*. Australian Journal of Social Issues, Vol.40(3), pp369-383. DOI: 10.1002/j.1839-4655.2005.tb00978.x
- Costoya, V., Echeverria, L., Edo, M., Rocha, A., Thailinger, A. (2020). *The impact of COVID-19 in the allocation of time within couples. Evidence for Argentina*. (Documento de Trabajo No. 145). Victoria: Universidad de San Andrés. Recuperat de: <http://nulan.mdp.edu.ar/3381/1/costoya-et-al-2020.pdf>
- Daniels, K., Lamond, D., Standen, P. (2001). *Teleworking: Frameworks for organizational research*. Journal of Management Studies, Vol.38(8), pp46-59. DOI:10.1111/1467-6486.00276
- Dominguez-Folgueras, M. (2021). *Difficult Times: The Division of Domestic Work under Lockdown in France*. Social Sciences, June 2021; Vol.10(6), p219. <https://doi.org/10.3390/socsci10060219>

- El País Retina. (2020). *Teletrabajo: la necesaria implantación de un modelo para el futuro*. El País Retina, 27 Abril 2020. Recuperat de: https://elpais.com/retina/2020/04/24/innovacion/1587722369_454528.html
- Emslie, C., Hunt, K. (2009). *Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life*. Gender, Work and Organization, Vol.16(1), pp151-172. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- Epstein, B.L. (2002). *The Successes and Failures of Feminism*. Journal of Women's History Vol.14(2), pp118-125. DOI:10.1353/jowh.2002.0040.
- Everingham, C., Stevenson, D., Warner-Smith, P. (2007). *Things are getting better all the time? Challenging the narrative of women's progress from a generational perspective*. Sociology, Vol.41(3), pp419-437. DOI: 10.1177/0038038507076615
- Gálvez, A. (2014). *Telework and subjectivity: an intersection of resistances*. Polis e Psique, Vol.4(1), pp189-216. DOI: 10.22456/2238-152X.44874
- Gálvez, A., Martínez, M.J., Pérez, C. (2010). *Telework and Work-Life Balance: Some Dimensions for Organisational Change*. Journal of Workplace Rights. Vol.16(3-4), pp273-297. <https://doi.org/10.2190/WR.16.3-4.B>
- Gálvez, A., Pérez, C. (2009). *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social, Vol15, 02 de Maig 2009, pp57-79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>
- Gálvez, A., Tirado, F. (2009). *Teletrabajo y regímenes de compromiso: mujeres y crítica del modelo laboral presencial*. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol.VIII(2), Juliol-Desembre 2009, pp143-165. ISSN: 0718-6924
- Gálvez, A., Tirado, F. (2014a). *Sociopsicologia del treball remunerat i del treball no remunerat*. Sociopsicologia del Treball (Mòdul 2). PID_00214630. FUOC: Barcelona
- Gálvez, A., Tirado, F. (2014b). *Nous capitalismes i noves conceptualitzacions del treball*. Sociopsicologia del Treball (Mòdul 4). PID_00214630. Barcelona: Oberta UOC Publishing.
- Gálvez, A., Tirado, F. (2020). *Ideological dilemmas and everyday life: A qualitative research about Spanish female teleworkers*. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol.19(3), pp1-12. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-1993>
- Gálvez, A., Tirado, F., Alcaráz, J. (2018). *Resisting long working hours. the case of spanish female teleworkers*. German Journal of Human Resource Management, Vol.32(3-4), pp195-216.
- Gálvez, A., Tirado, F., Alcaráz, J. (2020). *"Oh! Teleworking!" Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers*. Business Ethics: A European Review, Vol.29, pp180-192. <https://doi.org/10.1111/beer.12240>
- Gálvez, A., Tirado, F., Martínez, M. (2020). *Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain*. Sustainability, Vol.12, p3567. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3567/htm>
- Gálvez, A., Tirado, F., Baqueriola, E. (2015). *Per què hem d'estudiar les organitzacions?* Psicologia de les organitzacions FUOC: Barcelona. PID_00222545
- Google (2022). *Google Meet*. Google. Recurs Digital: <https://meet.google.com/>

- Hall, S. (1977). *Culture, the Media and the "Ideological Effect"*. J. Curran, M. Gurevitch and J. Wollacott, Mass Communication and Society. Open University Press, 1977, ISBN: 0713159405
- Hilbrecht, M., Shaw, S., Johnson, L., Andrey, J. (2013). *Remixing work, family and leisure: Teleworkers' experiences of everyday life*. New Technology, Work and Employment, Vol.28, pp130–144. DOI:10.1111/NTWE.12010
- Hudde, A., Hank, K., Jacob, M. (2021). *Gender role attitudes cannot explain how British couples responded to increased housework demands during the COVID-19 pandemic*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/dm2ae>
- Kanellopoulos, D. (2011). *How Can Teleworking Be Pro-Poor?* Journal of Enterprise Information Management, Vol.24, pp8–29. DOI:10.1108/17410391111097401
- Lewis, S. (2001). *Restructuring workplace cultures: The ultimate work-family challenge?* Women in Management Review, Vol.16, pp21–29. DOI:10.1108/09649420110380256
- Malenfant, R. (2009) *Risk, Control and Gender: Reconciling Production and Reproduction in the Risk Society*. Organization Studies, Vol.30, pp205–226. <https://doi.org/10.1177/01708406081014>.
- Merriam-Webster. (n.d.). Feminism. Merriam-Webster.com dictionary. Recuperat al 10/11/2022 de <https://www.merriam-webster.com/dictionary/feminism>
- Milasi, S., González-Vázquez, I., Fernández-Macías, E. (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. European Commission. Science for policy Briefs. Recuperat de: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Mirchandani, K. (2000). *The best of both worlds and Cutting my own throat: Contradictory images of home-based work*. Qualitative Sociology, Vol.23, pp159–182. DOI:10.1023/A:1005448415689
- Mirchandani, K. (2000). *The best of both worlds and Cutting my own throat: Contradictory images of home-based work*. Qualitative Sociology, Vol.23, pp159–182. DOI:10.1023/A:1005448415689
- Morgenroth, T., Ryan, M.K. (2018). *Gender Trouble in Social Psychology: How Can Butler's Work Inform Experimental Social Psychologists' Conceptualization of Gender?* Frontiers in Psychology Vol.9, 2018. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.01320. ISSN: 1664-1078
- Overall, N., Chang, V., Pietromonaco, P. R., Low, R. S. T., Henderson, A. M. E. (2020). *Relationship Functioning During COVID-19 Quarantine*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/7cvdm>
- Pyöriä, P. (2011). *Managing Telework: Risks, Fears and Rules*. Management Research Review, Vol.34, pp386–399. 10.1108/01409171111117843
- Riba, Carles-Enric (). *Les tècniques Qualitatives en la selecció i tractament de la informació*. Tècniques d'Anàlisi de Dades Qualitatives, Mòdul 2. FUOC, Barcelona. PID_00152985.
- Rodríguez-Gómez, D. (2016). *L'entrevista*. Construcció d'Instruments d'Investigació. FUOC: Barcelona. PID_00229031
- Salvador i Beltran, F. (2016). *Com es Planifica una recerca?* Fonaments de la Recerca, Mòdul 2. FUOC, Barcelona, PID_00236021.

- Sarker, S., Xiao, X., Sarker, S., Ahuja, M. (2012). *Managing employees' use of mobile technologies to minimize work-life balance impacts*. MIS Quarterly Executive, Vol.11, pp143-157.
- Silverman, D. (2006). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction (Third Edition)*. London: Sage, 2006. ISBN: 9781412922449.
- Singh, T., Johnston, A., (2019). *How Much is Too Much: Employee Monitoring, Surveillance, and Strain*. ICIS 2019 Proceedings, 31. AIS Electronic Library. Recuperat de: https://aisel.aisnet.org/icis2019/cyber_security_privacy_ethics_IS/cyber_security_privacy/31
- Tang, N. and Cousins, C. (2005) *Working time, gender and family: an east-west European comparison*. Gender, Work & Organization, Vol.12(6) pp527-50. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00287.x>
- Tietze, S., Musson, G. (2010). *Identity, identity work and the experience of working from home*. Journal of Management Development, Vol.29, pp148-156. DOI: 10.1108/02621711011019288
- Tremblay, D. (2004). *Work-Family Balance: What Are the Sources of Difficulty and What Could Be Done?* Canada Research Chair on the Socio-Organizational Challenges of the Knowledge Economy; Université du Québec: Quebec, QC, Canada, 2004. Research Note, n°2004-03A. Recuperat de: <https://www.telug.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC04-03A.pdf>
- Tremblay, D-G. (2002) *Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers*. Woman in Management Review, Vol.17(3/4), pp157-170. DOI:10.1108/09649420210425309
- Vega, R., Anderson, A., Kaplan, S. (2015) *A within-Person Examination of the Effects of Telework*. Journal of Business and Psychology, Vol.30, pp313-323. DOI: 10.1007/s10869-014-9359-4
- Viveros Vigoya, M. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Universidad Nacional de Colombia, 19 octubre 2016. Debate Feminista, vol. 52, 2016, p. 1-17, <http://dx.doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>
- Wheatley, D. (2012). *Good to Be Home? Time-Use and Satisfaction Levels among Home-Based Teleworkers*. New Technology, Work and Employment, Vol.27, pp224-241. DOI: 10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x

Annexos

Annex A – Consentiment Informat

Enviat en català i castellà:



Plantilla -
Consentiment



Plantilla -
Consentimiento

Annex B – Guió Entrevista



Guion Entrevista &
Items

Annex C – Transcripcions Anonimitzades



Transcripcions
Anonimes



DECLARACIÓ DE CONSENTIMENT INFORMAT

TFG PSICOLOGIA

Aquest document vol informar-vos sobre un treball (d'ara en endavant en direm "Estudi") al que us convidem a participar. Aquest Estudi el duu a terme un/a estudiant en el marc de l'assignatura TREBALL FINAL DE GRAU i ha sigut aprovat pel professorat responsable de l'assignatura. La nostra intenció és que rebeu la informació correcta i suficient per a què pugueu decidir si accepteu o no participar en aquest Estudi. Us demanem que llegiu aquest document amb atenció i que ens formuleu els dubtes que tingueu.

Títol de l'estudi: *Teletreball: efectes psicològics, socials i organitzacionals*

Objectiu de l'estudi: En aquest Estudi el que volem és analitzar l'impacte i les conseqüències del teletreball en la vida dels i les treballadores, en les seves organitzacions i en les formes i estratègies de direcció i coordinació d'aquesta modalitat laboral. Per a fer-ho, farem entrevistes individuals en profunditat.

Responsable de l'estudi: *Ana M^a Gálvez Mozo*

Jo, el Sr./la Sra. _____ major d'edat, amb DNI número _____ i correu electrònic _____, actuant en el meu propi nom i representació, mitjançant el present document,

MANIFESTO QUE HE ESTAT INFORMAT/DA DE LES QÜESTIONS SEGÜENTS RELACIONADES AMB L'ESTUDI:

- La meua participació en aquest estudi és voluntària i, si en qualsevol moment desitjo canviar la meua decisió, puc retirar el meu consentiment en qualsevol moment.
- La participació en aquest estudi consisteix en respondre a les preguntes que l'entrevistador/a em faci relacionades amb la meua experiència en el teletreball. L'entrevista serà gravada, després serà transcrita. Tota dada personal que permeti identificar a l'entrevistat/da serà eliminada. La persona Responsable del tractament de les meves dades personals és Stefan Mark Hooper.
- Les meves dades personals seran recollides i tractades amb finalitats exclusivament docents i d'investigació i sense ànim de lucre.
- Les meves dades seran anonimitzades, de manera que no es podrà conèixer la meua identitat a partir de les dades que es recullin.
- Es guardarà secret sobre la informació personal que facilito, i només es farà servir amb finalitat docent i d'investigació en el marc d'aquest Estudi, de manera que no se'm pugui identificar en els resultats de l'estudi.
- Seguint el principi de minimització, només es recolliran les dades mínimes que siguin necessàries per portar a terme l'Estudi, i una vegada hagi acabat la finalitat docent o de recerca que es derivi d'aquest estudi, es destruirà tota la informació de caràcter personal que hagi facilitat de forma definitiva.
- He estat informat/da mitjançant aquest document i les explicacions del entrevistador/a sobre l'Estudi, sobre la seva finalitat i sobre les dades que es recolliran, i he consentit a participar en aquest Estudi.
- En el cas que l'estudi requereixi recollir dades de [so](#), aquestes dades es recolliran a través dels mitjans de gravació que utilitzi l'estudiant, i només es faran servir amb la finalitat de realitzar la investigació en el marc de l'Estudi. Aquestes gravacions només duraran el temps necessari i indispensable per a l'elaboració del treball, i no rebré cap contraprestació econòmica.
- En el cas que l'estudi requereixi recollir dades de [so](#), aquestes dades es faran servir per a l'Estudi respectant la normativa aplicable i en cap cas suposaran una intromissió il·legítima ni una vulneració dels drets al meu honor, intimitat personal i pròpia imatge.
- El tractament de les dades de caràcter personal de tots els participants s'ajustarà al que es disposa al Reglament General de Protecció de Dades (UE) 2016/679 i a la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. D'acord amb el que s'estableix en aquesta legislació, podeu exercir els drets d'accés, modificació, oposició i supressió de les vostres dades de caràcter personal dirigint-vos al Responsable del tractament, identificat a continuació i a través dels canals de contacte establerts.

AUTORITZACIÓ A PARTICIPAR A L'ESTUDI:

Autoritzo al Sr./Sra. Stefan Mark Hooper, Responsable de l'estudi, amb DNI número X5675563Z i correu electrònic personal shooper@uoc.edu, Estudiant de l'assignatura pràcticum de Psicologia del *Grau en Psicologia* de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) perquè tracti les meves dades de caràcter personal facilitades per a la realització de la recerca descrita en el marc de l'Estudi indicat. A la taula següent es resumeix de manera esquemàtica com es tractaran aquestes dades:

Informació bàsica sobre protecció de dades personals	
Responsable del tractament	Stefan Mark Hooper, disponible a shooper@uoc.edu i +34608435853
Finalitats	<ul style="list-style-type: none"> - Dur a terme les activitats de recerca detallades al marc de l'Estudi - Només si vostè ens ho autoritza, gestionar la autorització d'ús de la seva imatge i utilitzar el material fotogràfic i audiovisual que contingui la seva imatge i veu al marc de l'Estudi.
Legitimació	<ul style="list-style-type: none"> - Consentiment de l'interessat. - En cas que es recullin imatges, el seu consentiment per l'ús de la seva imatge/vídeo/so
Destinataris	Les seves dades seran utilitzades únicament per <i>Stefan Mark Hooper i per l'equip investigador</i> i no es comunicaran a tercers sense el seu consentiment, excepte en el supòsits previstos per la llei.
Drets dels interessats	Podreu exercitar el vostre dret d'accés, rectificació, suspensió, oposició, portabilitat i limitació enviant un correu electrònic a shooper@uoc.edu , adjuntant una fotocòpia del DNI o document acreditatiu de la seva identitat.
Informació addicional	Podreu revisar la informació addicional sobre el tractament de les dades personals a l'apartat següent.

A _____, a ____ de _____ 20__

El Sr./La Sra. _____ (nom i firma)



DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TFG PSICOLOGIA

Este documento quiere informarle sobre un trabajo (en adelante llamaremos “Estudio”) al que le invitamos a participar. Este estudio lo lleva a cabo un estudiante en el marco de la asignatura TRABAJO FINAL DE GRADO y fue aprobado por el profesorado responsable de la asignatura. Nuestra intención es que reciba la información correcta y suficiente para que pueda decidir si acepta o no participar en este Estudio. Le pedimos que lea este documento con atención y que nos formule las dudas que tenga.

Título del estudio: *Teletrabajo: efectos psicológicos, sociales y organizacionales*

Objetivo del estudio: En este Estudio lo que queremos es analizar el impacto y las consecuencias del teletrabajo en la vida de los trabajadores, en sus organizaciones y en las formas y estrategias de dirección y coordinación de esta modalidad laboral. Para ello, realizaremos entrevistas individuales en profundidad.

Responsable del estudio: *Ana M^a Gálvez Mozo*

Yo, Sr./Sra. _____ mayor de edad, con DNI número _____ y correo electrónico _____, actuando en mi propio nombre y representación, mediante el presente documento,

MANIFIESTO QUE HE SIDO INFORMADO/A DE LAS SIGUIENTES CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ESTUDIO:

- Mi participación en este estudio es voluntaria y si en cualquier momento deseo cambiar mi decisión, puedo retirar mi consentimiento.
- La participación en este estudio consiste en responder a las preguntas que el entrevistador/a me haga relacionadas con mi experiencia en el teletrabajo. La entrevista será grabada, después será transcrita. Todo dato personal que permita identificar al entrevistado/da será eliminado. La persona responsable del tratamiento de mis datos personales es Stefan Mark Hooper.
- Mis datos personales serán recogidos y tratados con fines exclusivamente docentes y de investigación y sin ánimo de lucro.
- Mis datos serán anonimizados, por lo que no se podrá conocer mi identidad a partir de los datos que se recojan.
- Se guardará secreto sobre la información personal que facilito, y sólo se utilizará con finalidad docente y de investigación en el marco de este Estudio, de forma que no se pueda identificar en los resultados del estudio.
- Siguiendo el principio de minimización, sólo se recogerán los datos mínimos que sean necesarios para llevar a cabo el Estudio, y una vez haya terminado la finalidad docente o de investigación que se derive de este estudio, se destruirá toda la información de carácter personal que haya facilitado de forma definitiva.
- He sido informado/a mediante este documento y las explicaciones del entrevistador/a sobre el Estudio, sobre su finalidad y sobre los datos que se recogerán, y he consentido en participar en este Estudio.
- En caso de que el estudio requiera recoger datos de sonido, estos datos se recogerán a través de los medios de grabación que utilice el estudiante, y sólo se utilizarán con la finalidad de realizar la investigación en el marco del Estudio. Estas grabaciones sólo durarán el tiempo necesario e indispensable para la elaboración del trabajo, y no recibiré contraprestación económica alguna.
- En caso de que el estudio requiera recoger datos de sonido, estos datos se utilizarán para el Estudio respetando la normativa aplicable y en ningún caso supondrán una intromisión ilegítima ni una vulneración de los derechos a mi honor, intimidad personal y propia imagen.
- El tratamiento de los datos de carácter personal de todos los participantes se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. De acuerdo con lo que se establece en esta legislación, puede ejercer los derechos de acceso, modificación, oposición y supresión de sus datos de carácter personal dirigiéndose al Responsable del tratamiento, identificado a continuación y a través de los canales de contacto establecidos.

AUTORIZACIÓN A PARTICIPAR EN EL ESTUDIO:

Autorizo a D./Sra. Stefan Mark Hooper, Responsable del estudio, con DNI número X5675563Z y correo electrónico personal shooper@uoc.edu, Estudiante de la asignatura prácticum de Psicología del Grado en Psicología de la Universidad Abierta de Cataluña (UOC) para que trate mis datos de carácter personal facilitadas para la realización de la investigación descrita en el marco del estudio indicado. En la siguiente tabla se resume de forma esquemática cómo se tratarán estos datos:

Información básica sobre protección de datos personales	
Responsable del tratamiento	Stefan Mark Hooper, disponible a shooper@uoc.edu i +34608435853
Finalidades	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo las actividades de investigación detalladas en el marco del Estudio - Sólo si usted nos lo autoriza, gestionar la autorización de uso de su imagen y utilizar el material fotográfico y audiovisual que contenga su imagen y voz en el marco del Estudio.
Legitimación	<ul style="list-style-type: none"> - Consentimiento del interesado. - En caso de que se recojan imágenes, su consentimiento por el uso de su imagen/vídeo/sonido
Destinatarios	Sus datos serán utilizados únicamente por <i>Stefan Mark Hooper</i> y por el equipo investigador y no se comunicarán a terceros sin su consentimiento, salvo en los supuestos previstos por la ley.
Derechos de personas interesadas	Podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, suspensión, oposición, portabilidad y limitación enviando un correo electrónico a shooper@uoc.edu , adjuntando una fotocopia del DNI o documento acreditativo de su identidad.
Información adicional	Puede revisar la información adicional sobre el tratamiento de los datos personales en el apartado siguiente.

En _____, a ____ de _____ 20__

Sr./ Sra. _____ (nombre y firma)

Teletrabajo: Efectos Psicológicos, Sociales y Organizacionales

Guion de Entrevista para Entrevistador/a

Este guía de entrevista lo ha elaborado Stefan Hooper (shooper@uoc.edu); un alumno de la Universitat Oberta de Catalunya como parte de su Trabajo de Final de Grado de Psicología, basado en las guías proporcionadas por el grupo de investigación. Tiene el objetivo de **estudiar** el impacto del **teletrabajo** en la vida de personas teletrabajadoras según su **género**, e indagar en el impacto que tienen las **herramientas de evaluación, control y desarrollo** que utilizan las organizaciones de las cuales forman parte para controlar su presencialidad y rendimiento en remoto.

Se ha obtenido el consentimiento informado de los participantes, avisando que todos los datos compartidos son confidenciales y los datos y resultados serán compartidas solo entre los miembros del grupo de investigación. También se ha informado que la participación en este proceso de recogida de información es puramente voluntaria, y pueden desistir en cualquier momento.

La sección **F** corresponde a la primera fase de la entrevista; orientada a la obtención de datos para rellenar el **Fichero** de la persona entrevistada.

Ficha Personal (F)			
F1	Nombre y Apellidos	F9	Tipo de organización / sector
F2	Género	F10	Categoría profesional o cargo
F3	Edad	F11	Breve descripción del trabajo
F4	Composición del núcleo familiar (especificar edad de los hijos/as si se tiene)	F12	¿Qué nivel jerárquico ocupa en su organización?
F5	Otras personas dependientes a cargo	F13	¿Tiene empleados/as a su cargo que teletrabajen?
F6	Nivel de formación	F14	Tipo de jornada laboral
F7	Situación profesional	F15	% de la jornada laboral que teletrabaja
F8	Tamaño organización (# aproximado de empleados)	F16	Lugares desde los que teletrabaja (en casa, en una 'oficina remota', de forma multilocalizada, etc.)

En las próximas páginas se encuentra el guía a utilizar para las entrevistas semiestructuradas cualitativas: donde el objetivo será desplegar una conversación cualitativa para dejar hablar a la persona entrevistada; utilizando las preguntas propuestas como guía y adaptándolas según el discurso para focalizar la entrevista en la información deseada; modificando las palabras y la forma exacta de éstas para adaptarse a las conversaciones y estilo de habla de la persona entrevistada; tratando de tocar de forma gradual en todos los temas propuestos. Posteriormente se analizará la información registrada en cada entrevista y se anotaran las respuestas según la **codificación de ítems** especificada.

Codificación de Ítems: Las preguntas se encuentran divididas entre aquellas que hay que realizar a personas **Teletrabajadoras (T)**, y personas **Manager** o quienes gestionan otras personas quienes en su lugar también teletrabajen (**M**). Las **dimensiones** principales que pretende abarcar la entrevista son la **Personal (P)**, la **Familiar (F)**, la **Laboral (L)**, y la **Organizacional (O)**. Así, el ítem **TL3** se corresponde a la tercera pregunta a realizar a una persona teletrabajadora* en la dimensión laboral de la entrevista.

Algunos ítems (TL6; ML6) resultan **iguales**, y se mantienen por temas de fluidez de lectura. Otros contienen **sub preguntas** (MP1a; MP1b); donde se tratan de preguntas recomendadas para indagar más en ciertos temas de interés, o conseguir información adicional.

Entrevista para Teletrabajadores (T)			Entrevista para Managers (M)		
Dimensión Personal (P)					
TP1	¿Por qué teletrabajas / cómo has llegado al teletrabajo?		MP1	¿Realizas tu trabajo de coordinación mediante teletrabajo?	
	TP1a	¿Lo has escogido?		MP1a	¿Lo has escogido?
	TP2b	¿Te lo han impuesto?		MP1b	¿Te lo han impuesto?
TP2	¿Cuáles son las principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo desde tu propia experiencia?		MP2	¿Cuáles son las principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo desde tu propia experiencia?	
				MP2a	¿Como directivo/a, qué dificultades y qué ventajas tiene el hecho de coordinar equipos teletrabajando?
				MP2b	¿Y cómo percibes que teletrabajan los miembros de tu equipo?
				MP2c	¿Percibes diferencias respecto del trabajo que se haría de forma presencial?
TP3	¿Cómo ha afectado en tu vida privada (vida social, de ocio) el teletrabajo?		MP3	Cómo ha afectado en tu vida privada (vida social, de ocio) el teletrabajo	
				MP3a	Y cómo piensas que afecta a los miembros de tu equipo.
			MP4	¿Crees que el teletrabajo es adecuado para dirigir equipos? ¿Por qué?	
				MP4a	¿Qué características personales crees que hacen de ti un/a buen/a directivo con relación a tu teletrabajo y/o al de tus trabajadores/as.
				MP4b	¿Cuáles crees que la dificultan?
				MP4c	¿Cómo crees que se podrían potenciar?
TP5	¿Crees que eres un buen/a teletrabajador/a? ¿Por qué?		MP5	¿Crees que los miembros de tu equipo son buenos teletrabajadores? ¿Por qué?	
	TP5a	¿Qué características personales crees que hacen de ti un@ buen@ teletrabajador@?		MP5a	¿Qué características personales crees que hacen de ellos/as unos/as buenos/a teletrabajadores/as.
	TP5b	¿Cuáles crees que lo dificultan?		MP5b	¿Cuáles crees que lo dificultan?
	TP5c	¿Cómo crees que se podrían potenciar?		MP5c	¿Cómo crees que se podrían potenciar?
TP6	Crees que el teletrabajo está teniendo algún efecto en tu salud física y psicológica. Qué efectos, ¿cómo lo definirías, qué notas...?		MP6	¿Crees que el teletrabajo está teniendo algún efecto en tu salud física y psicológica? Qué efectos, ¿cómo lo definirías, qué notas?	
				MP6a	Y en la de los/as teletrabajadores/as que coordinas?

TP7	¿Te sientes capaz de hacer una lista con las características físicas y psicológicas que son necesarias para teletrabajar de forma saludable y eficiente? ¿Y las consecuencias negativas que puede provocar el teletrabajo en usuarios?		MP7	¿Te sientes capaz de hacer una lista con las características físicas y psicológicas que son necesarias para teletrabajar de forma saludable y eficiente? ¿Y las consecuencias negativas que puede provocar el teletrabajo en usuarios?	
TP8	SI YA NO TELETRABAJA: ¿Como fue la transición para volver a la presencialidad? ¿Ventajas y desventajas?		MP8	SI YA NO TELETRABAJA: ¿Como fue la transición para volver a la presencialidad? ¿Ventajas y desventajas?	
	TP8a	¿Como vivirías una vuelta hipotética a trabajo presencial?		MP8a	¿Como vivirías una vuelta hipotética a trabajo presencial?
				MP8b	¿Como lo gestionarías a nivel de equipo?
			MP8c	¿Como lo vivirían las personas que tienes al cargo?	
TP9	¿Ha afectado el teletrabajo a tu calidad de vida? (entendida como sensación de bienestar psicológico, físico y social)		MP9	¿Ha afectado el teletrabajo a tu calidad de vida? (entendida como sensación de bienestar psicológico, físico y social)?	
				MP9a	Y en la de tus trabajadores/as?
Dimensión Familiar (F)					
TF1	SI VIVE EN PAREJA: ¿Teletrabajáis ambos miembros de la pareja? ¿Cómo os organizáis en casa? (con relación a lo familiar, lo doméstico)		MF1	SI VIVE EN PAREJA: ¿Teletrabajáis ambos miembros de la pareja? ¿Cómo os organizáis en casa? (con relación a lo familiar, lo doméstico)	
				MF1a	En el caso de tus empleados/as, te comentan algo al respecto?
TF2	¿Crees que lo doméstico y lo familiar afecta mucho a la organización del teletrabajo y a su desarrollo?		MF2	¿Crees que lo doméstico y lo familiar afecta mucho a la organización del teletrabajo y a su desarrollo?	
TF3	Cuando te pones a teletrabajar, ¿cómo te enfrentas a las cuestiones familiares y domésticas?		MF3	¿Cuándo te pones a teletrabajar, cómo te enfrentas la cuestión de la familia y lo doméstico cuando teletrabajas?	
TF4	¿Has notado si el teletrabajo ha cambiado tus hábitos?		MF4	¿Has notado si el teletrabajo ha cambiado tus hábitos?	
				MF4a	Y el de tus empleados/as?
TF5	¿Cómo se han transformado-adaptado las relaciones familiares cuando teletrabajas?		MF5	¿Cómo se han transformado-adaptado las relaciones familiares cuando se teletrabaja?	
TF6	¿Crees que el teletrabajo te permite una mejor conciliación de la vida laboral y familiar? ¿Por qué?		MF6	¿Crees que el teletrabajo te permite una mejor conciliación de la vida laboral y familiar? ¿Por qué?	
				MF6a	Y a tus empleados/as?

Dimensión Laboral (L)					
TL1	¿Cómo te distribuyes el tiempo cuando teletrabajas?		ML1	Cómo te distribuyes el tiempo cuando teletrabajas.	
				ML1a	¿Como te cuentan tus trabajadores que se lo distribuyen?
				ML1b	¿Lo pueden hacer libremente o hay pautas de la empresa?
TL2	¿Cómo te distribuyes el espacio cuando teletrabajas?		ML2	¿Cómo te distribuyes el espacio cuando teletrabajas?	
				ML2a	Cómo te cuentan tus empleados/as que lo hacen?
				ML2b	¿Hay recomendaciones, pautas de la empresa?
TL3	¿Crees que tu puesto de trabajo es de los más idóneos para teletrabajar? ¿Por qué?		ML3	¿Crees que tu puesto de trabajo es de los más idóneos para teletrabajar? ¿Por qué?	
				ML3a	Y en el caso de tus empleados/as?
				ML3b	¿Hay puestos de trabajo que consideráis más idóneos para conceder teletrabajo?
				ML3c	¿Existen puestos a los que no dejáis teletrabajar? ¿Por qué?
TL4	¿Sientes que al teletrabajar tus responsabilidades y competencias están siendo correctamente valoradas y reconocidas por parte de tus superiores?		ML4	Sientes que al teletrabajar tus responsabilidades y competencias están siendo correctamente valoradas y reconocidas por parte de tus superiores.	
	TL4a	¿Crees que se valoran de la misma manera tus competencias profesionales?		ML4a	Y en el caso de tus empleados/as? ¿Crees que el hecho de teletrabajar influye en este reconocimiento del trabajo realizado?
TL5	¿Tienes objetivos a cumplir en un determinado tiempo? ¿Cómo se determinan? ¿Quién y cómo los evalúa? ¿Si no los cumples, qué consecuencias tiene? ¿Tienes margen (más tiempo, menos objetivos...) para modificar la ejecución de los objetivos?		ML5	¿Como controlas el rendimiento de las personas que tienes al cargo? ¿Y sus tareas? ¿Como se evalúan? ¿Como se actúa ante la falta de cumplimiento del trabajo?	
	TL5a	¿Ha cambiado la evaluación del rendimiento con la incorporación del teletrabajo? ¿En qué sentido?		ML5a	¿Ha cambiado la evaluación del rendimiento del equipo o personas al cargo con la incorporación del teletrabajo? ¿En qué sentido?
TL6	¿Crees que el cumplimiento de objetivos es más difícil o más fácil con el teletrabajo?		ML6	¿Crees que el cumplimiento de objetivos es más difícil o más fácil con el teletrabajo?	
TL7	¿Crees que el teletrabajo puede afectar a tus posibilidades de promoción profesional?		ML7	¿Crees que el teletrabajo puede afectar a tus posibilidades de promoción profesional? ¿Por qué?	
				ML7a	Y a la de tus empleados/as? ¿De qué manera?
TL8	Cómo se han transformado-adaptado las relaciones laborales y con tus compañeros/as cuando teletrabajas?		ML8	¿Cómo se han transformado-adaptado las relaciones laborales en tu organización con relación al teletrabajo?	
				ML8a	¿Las relaciones sociales se han modificado? ¿De qué manera?

TL9	¿Como valoras la utilización de las TIC cuando teletrabajas? Puntos fuertes, Inconvenientes, carencias...		ML9	¿Como valoras la utilización de las TIC cuando teletrabajas? Puntos fuertes, Inconvenientes, carencias...
				ML9a
Dimensión Organizacional (O)				
TO1	¿Has notado cambios en tu trabajo debido al teletrabajo? ¿Cuáles y a qué razón pueden ser debidos?		MO1	¿Cómo crees que se ha transformado tu puesto de trabajo con el teletrabajo, qué diferencias existen en comparación al presencial?
TO2	¿Crees que está preparada tu organización para el teletrabajo? ¿Por qué?		MO2	¿Crees que está preparada tu organización para el teletrabajo? ¿Por qué?
TO3	¿Qué cambios organizativos ha tenido que experimentar tu organización para poder desarrollar teletrabajo?		MO3	¿Qué cambios organizativos ha tenido que experimentar tu organización para poder desarrollar teletrabajo?
	TO3a	¿Cuáles crees que faltan por adoptar?		MO3a
TO4	¿Qué métodos de control de tu trabajo, de tu rendimiento ha utilizado tu organización?		MO4	¿Qué métodos de control de tu trabajo, o de tu rendimiento ha utilizado tu organización?
				MO4a
TO5	¿Han incorporado herramientas de control del tiempo (presencia) en tu empresa adaptadas al teletrabajo?		MO5	¿Han incorporado herramientas de control del tiempo (presencia) en tu empresa adaptadas al teletrabajo?
	TO5a	¿Utiliza diferentes métodos en función del puesto de trabajo?		MO5a
TO6	¿Cómo los valoras y cómo te has enfrentado a ellos?		MO6	¿Cómo los valoras y cómo te has enfrentado a ellos?
				MO6a
TO7	¿Piensas que has sido más productivo/a con el teletrabajo? ¿Por qué? ¿En qué te basas?		MO7	¿Piensas que has sido más productiva/o con el teletrabajo? ¿Por qué? Y tus empleados/as ¿En qué te basas?
TO8	SI TIENEN HIJOS: ¿Crees que el hecho de que los/as hijos/as hayan estado en casa ha afectado esta productividad?		MO8	SI TIENEN HIJOS: ¿Crees que el hecho de que los hijos estén en casa ha afectado esta productividad?
TO9	¿Ha afectado el teletrabajo a la calidad del trabajo realizado?		MO9	¿Ha afectado el teletrabajo a la calidad del trabajo realizado?
				MO9a
TO10	¿Cómo gestionáis la cuestión de las reuniones grupales y todo lo que tiene que ver con la toma de decisiones, el trabajo creativo? cómo se organiza?		MO10	¿Cómo gestionáis la cuestión de las reuniones grupales y todo lo que tiene que ver con la toma de decisiones, el trabajo creativo? cómo se organiza?
				TO10a

TO11	¿Qué criterios tiene tu organización para conceder el teletrabajo?		MO11	¿Qué criterios tiene tu organización para conceder el teletrabajo?	
	TO11a	¿Como se diseñaron estos criterios?		MO11a	¿Como se diseñaron estos criterios?
	TO11b	¿Es una medida de conciliación o por qué se implanta?		MO11b	¿Es una medida de conciliación o por qué se implanta?
TO12	¿Se te ocurre alguna metáfora para caracterizar lo que significa teletrabajar?		MO12	¿Se te ocurre alguna metáfora para caracterizar lo que significa teletrabajar?	

Transcripcions Entrevistes

Taula de Contingut

Entrevista #01, realitzada en 11:29, 20/11/2022	2
Entrevista #02, realitzada en 15:34, 20/11/2022	20
Entrevista #03, realitzada en 09:48, 22/11/2022	53
Entrevista #04, realitzada en 12:40, 27/11/2022	73
Entrevista #06, realitzada en 17:24, 27/11/2022	91
Entrevista #07, realitzada en 16:36, 29/11/2022	109
Entrevista #08, realitzada en 18:07, 29/11/2022	123
Entrevista #09, realitzada en 17:35, 30/11/2022	143
Entrevista #10, realitzada en 13:35, 07/12/2022	160
Entrevista #11, realitzada en 16:21, 08/12/2022	182
Entrevista #12, realitzada en 15:02, 09/12/2022	209
Entrevista #13, realitzada en 18:52, 09/12/2022	223
Entrevista #14, realitzada en 10:03, 12/12/2022	247

Bibliografia

Silverman, D. (2006). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction (Third Edition)*. London: Sage, 2006. ISBN: 9781412922449.

Entrevista #01, realitzada en 11:29, 20/11/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Pues nada, si me puedes decir tu nombre y apellidos, por favor.		
	Si, mira, e:: soy ((nom))	F1	
F2	¿Tu género preferido?		
	Mujer.	F2	#DCDP
F3	¿Edad?		
	46.	F3	#DCDP
F6	¿Y nivel de formación?		
	Pue::s los 5 años de administrativo y ahora estudiando en la universidad.	F6	#DCDP
F7	Perfecto. ¿Ah:: tu situación profesional actual?		
	Eeh si administrativa trabajando:: a tiempo completo.	F7	#DCDP
F8	¿Y la organización en la cual estas trabajando de que tamaño, es más o menos?		
	Pues somos unas trescientas personas, es una oficina.	F8	#DODE
F9	¿Y en que sector se encuentra?		
	Pues es el sector bueno de administración	F9	#DODE
F14	Claro, si. Y entonces tu jornada laboral es completa, es parcial, ¿cómo funciona?		

	Es completa, es de lunes a viernes. De 8 de la mañana hasta las 17 de la tarde.	F14	#DOMJ
F15	¿Y teletrabajas dentro de esto un porcentaje?		
	Bueno, he trabajado: en meses=	F15	#DOMT
	{1:00}		
	=anteriores en pandemia.	F15	#DOMT
	Exacto		
	Y:: hubieron meses que eran todo el mes entero y luego fue parcialmente una semana:: teletrabajo una semana:: física en oficina, así durante varios meses.	F15	#DOMT
F15	Claro. Y ahora actualmente sigue siendo[
	[Actualmente es 100% oficina.	F15	#DOMT
F16	¿Y entonces trabajabas desde tu casa, o desde algún otro centro de trabajo?		
	No el centro operativo era en casa, en el comedor más que nada.	F16	#ODED
F4	Perfecto, mucho más cómodo. Y:: entonces puedo preguntar por su tu situación familiar actual?		
	Sí si pues mira vivo:: con mi madre	F4	#DCDF
F12	¿Y tu nivel jerárquico en la organización?		
	Pues el nivel jerárquico si lo tengo que:: mirar desde el punto=	F12	#DODE

	{2:00}		
	=de la categoría estoy a un nivel, es::m, si hay tres mm tres niveles, digamos, estoy en el tercero; no llevo a nadie en mi equipo; o sea no tengo ningún equipo al que dirigir, pero a mí me dirigen.	F12	#DODE
	Hm, entiendo.		
	Perfecto.		
TP1	¿Y habíais teletrabajado en esta empresa anteriormente?	TL1	
TP1	En esta empresa llevo trabajando desde los 18 años.	TL1	#DCDP
TP1	¿Ahh bueno! ¿Y habías teletrabajado en algún punto antes?	TL1	
TP1	Nunca antes nada, no nunca antes se había teletrabajado en la empresa. De hecho fue:: a través de la pandemia la primera vez que se podía teletrabajar.	TL1	#DOMT
TP1a	¿Era algo que habríais querido la plantilla?		
	Siempre lo siempre lo hemos solicitado	TP1a	#VTMI
TP1	¿Si, y qué resistencia había?		
	Pues bueno la resistencia era que siempre lo que es jefatura prefiere que el trabajador esté físicamente en la oficina.	TL1, TL4	#DOAT
	Claro		
	Parece que está como más controlable por parte de ellos.	TL1, TL4	#DOAT
	Claro		
	Te pueden controlar más=	TL1, TL4	#DOAT

	{3:00}		
	=em físicamente entiendo que no:: desde casa.	TL1, TL4	#DOAT
TP2	Si, entiendo. ¿Y qué ventajas ves tu al teletrabajo?		
	Yo lo veo todas. ((riu)) Yo veo mucha ventaja en el teletrabajo porque eh:: a ver el trabajador puede cumplir perfectamente con el horario (.) laboral y además puede dedicar e:: más tiempo e:: (.) a partir del final de la:: jornada final de la jornada del día incluso puedes trabajar más, porque ya que estás (.) en casa teletrabajando, puedes dedicar quizás media hora más, una hora más que:: a:: nivel presencial, pues no lo haces.	TP2, TO7, TO9	#VTMI, #VTFL
	¿Y no te importa quizás?		
	[Y no te importa, si, si faltaba acabar cualquier trabajo, pues sí que me quedo media hora más y así ya lo finalizó en cambio en oficina, pues lo dejas para el día siguiente.	TP2, TO7, TO9	#VTFL
TP2	Entiendo. ¿Y algún inconveniente del teletrabajo, que veas?		
	{4:00}		
	Pues el inconveniente que puedo observar cuando teletrabajé era que:: que no tenías contacto físico, digamos, con los demás compañeros. Y::: bueno también como los demás están teletrabajando, parece que eh:: que si les comentas algo le podías molestar en su tarea (.). En cambio la oficina le puedes molestar porque lo tienes ahí al lado y:: no te importa digamos y:: pero bueno, eso es lo que yo veía eh.	TP2, TL8	#VSPC
TO4	Si. ¿Y de cara a los métodos de control de la organización, implementaron algún tipo de control presencial?		
	Eh, a nivel de método de control, lo que yo sí que he visto ha sido que (.) como funcionamos por documentos, eh si por ejemplo nos daban cada día:: 10 documentos para hacer, eh:: si hacías menos te daban un toque, digamos=	TO4	#DOVR

{5:00}			
	=es decir oye, mira, has hecho menos documentación que ha pasado? Y: si no, si has hecho más no te decían nada.	TO4	#DOVR
	Entiendo		
	Exacto. Esto es el nivel de control. Y no era asido, tampoco.	TO4	#DOVR
	¿Perdón?		
	No era asido, no era cada día.	TO4	#DOVR
	Ah, entiendo.		
	Era puntual.	TO4	#DOVR
TP3	¿Y a nivel de tu vida privada, a nivel personal como te afectó el teletrabajo?		
	Pues a nivel de mi vida, no me <u>afecto</u> a nivel personal porque yo estaba <u>encantada</u> con el teletrabajo, es decir, para mí era motivación más motivación el teletrabajar, el trabajar desde casa (.) que:: ir a oficina. Porque ir a oficina eh:: (.) por lo menos en mi caso eh:: de ir en transporte público eh:: tuve la opción de ir en coche privado y entonces a partir de ahí ya voy en coche privado a la oficina y me repercute una=	TP3, TP2	#VTQV, #VTMC, #ACTT
{6:00}			
	=hora de ida y una hora de vuelta entonces el teletrabajar pues eso te lo quitas y:: te despiertas más tarde, por ejemplo. <u>Apuras</u> más en este sentido.	TP3, TP2	#ACTT
TP5	¿Eres una persona ideal para teletrabajar, entonces?		
	Exacto yo para mí, sí.	TP5	#VTAC
TP5	¿Te consideras una buena teletrabajadora?		

	Yo si en ese sentido sí.	TP5	#VTAC
TP5a	¿Y qué características crees que hacen que alguien se le dé bien teletrabajar más que estar en una oficina?		
	Yo creo que una::s de las características importantes del teletrabajo es que tú te puedes organizar el:: trabajo:: en tu jornada laboral y puedes rendir mucho más, si ves que tienes buena conexión a interne::t, tienes la posibilidad de hablar, por ejemplo con otras <u>compañeras</u> , otros <u>compañeros</u> o por <u>internet</u> y puedes hacer el trabajo más <u>cómodo</u> , o sea, si::: lo dominas bien el trabajo es muy=	TP5a, TP5b, TL9	#VTAC, #VSPC, #ACCD
	{7:00}		
	=cómico. Si ves que careces de competencias y hacer según qué documentación, pues lo veo más eh:::	TP5a, TP5b, TL9	#ACCD, #ACDA
	[Ya		
	Peor el teletrabajo	TP5a, TP5b, TL9	
TP5c	¿Y para estas personas, como crees que se podría potenciar o fomentar (.) el valor o la capacidad para el teletrabajo?		
	Pues yo creo que:: impartir <u>formación</u> en aquellas competencias que no están del todo al 100%. Y::: una vez que estas personas estén formadas, eh:: yo creo que no tienen <u>ningún</u> inconveniente en poder teletrabajar eh todos los días.	TP5c, TL9	#ACCD, #ACDA, #DORR
	Claro. Muy bien.		
	Teniendo teniendo buena conexión eh a Internet.	TP5c, TL9	
	Claro, teniendo las herramientas.		
	Exacto.		

TP6	¿Y crees que el teletrabajo afecta a tu salud en alguna dimensión?		
	Si. Eh tiene una parte negativa del que es el teletrabajar es decir, yo he notado, que cuando he teletrabajado, eh:: digamos que me he levantado mucho menos de la silla=	TP6	#ACSF
	{8:00}		
	=que estando en <u>oficina</u> es como que:: (.) tienes que cumplir eh:: con el trabajo que:: te han:: hecho hacer, digamos, que tienes que hacer, y es como uy si me levanto a ver si no lo voy a poder acabar, no? En cambio, en oficina todo esto no tiene ningún sentido, es decir, eh lo que no puedas acabar lo dejas para el día siguiente.	TP6	#ACSF
	Claro, está bien.		
	Y yo sí que he notado que los días que he teletrabajado, he tenido un poquito de dolor de espalda.	TP6	#ACSF
TP9	¿Pero pese a eso dirías que tu calidad de vida en general ha cambiado?		
	[Es mucho mejor. Yo creo que si, desde el teletrabajo es mucho mejor. <u>Pero</u> también es verdad que somos personas que nos acostumbramos a todo nos habituamos a todo y en oficina eh:: a los primeros días, ya te acostumbras, a estar en la oficina. El teletrabajo va muy bien para la gente que:: no le importa estar en soledad. Yo creo, eh.	TP9	#VTQV
	Entiendo. Está bien.		
	Si		
	{9:00}		
TF2	Y (.) a nivel doméstico y familiar te ha afectado en algún:: ámbito de la organización el teletrabajo?		

	Bueno, a nivel doméstico, eh:: como teletrabajaba en el <u>comedor</u> de casa eh:: y usaba lo que es la <u>mesa</u> del comedor (.) eh en ese sentido he tenido que:: m::: variar un poco los horarios de comida. (.) Por ejemplo en el sentido de que al aprovechar la mitad de la mesa, la otra mitad (.) va a ser destinada a lo que es la comida, por ejemplo. (.) Entonces, pues hacíamos mini turnos de primero comía, por ejemplo, en este caso a mi madre y luego comía yo. (.) Para aprovechar lo que es la <u>mitad</u> de la mesa, que no era muy grande.	TF2, TF3, TF4, TL1, TL2	#ODED, #ACCD, #ACCF, #ODCF
TF3	¿Y cómo establecías barreras laborales con tu madre? Si estas en llamadas.		
	[Si exacto, entonces yo por ejemplo, lo que hacía era que me ponía auriculares, por si ella quería ver la televisión o=	TF3, TF4, TF5	#ODCF
	{10:00}		
	=lo que sea pues que no me molestará el sonido. Y luego pues por lo demás, la verdad que se:: estaba bastante bien. Alguna vez que le llamaban por teléfono, me fastidiaba un pelín si estaba totalmente concentrada en algo, pero por lo demás estaba todo bien, nos organizábamos bastante bien.	TF3, TF4, TF5	#ODCF
	Muy bien. No se transformaron mucho las relaciones, crees que		
	[No no no para nada, para nada.	TF5	
TL2	Y dijiste que trabajas en el comedor, ¿no? En el		
	[Si, si si.	TL2	
TL3	¿Y es ideal ahí? ¿Estas bien, cómoda? ¿Sería ideal otro puesto de trabajo?		
	Eh:: no, yo creo que en mi caso ideal el comedor porque aprovechaba toda la luz natural que venía desde el balcón, que lo tenía a 2 metros, el balcón, digamos. Entonces toda la luz natural lo aprovechaba, pues todas las horas que había luz natural.	TL3	#ODED, #ODPE
TP6	¿Y a nivel de comodidad y ergonomía?		
	A nivel de ergonomía echaba de menos una silla en (.)=	TP6	#ODPE

	{11:00}		
	=en:: en mejor, mejor, sí, porque la silla que yo utilizaba era una que utilizo en el ordenador eh de mi habitación y:: para mí no era del todo cómoda.	TP6	#ODPE
	Claro.		
	Entonces bueno de ahí, que me levantara de vez en cuando no tanto como yo quisiera. (.) Y también lo que hacía de vez en cuando era pues salir al balcón a tomar el sol.	TP6	#ODED
	Ah, bien, también, un poco de descanso.		
	Un poco de descanso, pues hacía dos o tres minutos de descanso, pues me levantaba, iba al balcón y aprovechaba la luz solar.	TP6	#ODED
TL3, TP9	¿Decías que de poder seguir teletrabajando, entiendo que lo harías?		
	Sí si, yo por mí no tendría ningún inconveniente.	TL3, TP9, TP2	#VTMI
	¿A tiempo completo, o híbrido...?		
	A ver yo, por ejemplo:: a tiempo::: (.) un híbrido estaría bien, es decir, poder teletrabajar tres días por ejemplo y ir dos días a:: físicamente a oficina.	TL3, TP9, TP2	#VTMI
	¿A libre elección, mejor?		
	Exacto exacto más que nada porque=		#VTMI
	{12:00}		
	=en oficina entiendo que las personas que somos un poquito más polivalentes, eh podemos hacer más trabajo específico, que no otras personas que no pueden hacer entonces en oficina, es como que ya que está esta persona en oficina, se lo vamos a encargar a ella en	TL3, TP9, TP2	#VTMI, #DORR, #ACCD

	cambio desde el teletrabajo, ehh me libraba en cierto sentido de documentación más ehh complement- o sea más complicada digamos.		
TL7	Claro. Por otro lado esto que dices, no, crees que puede afectar a las posibilidades de promoción el estar menos disponible, al estar en casa? ¿Como lo sientes?		
	Eh:: En este sentido yo creo que no a la promoción yo creo que no, porque bueno, en mi caso la categoría tengo la máxima, al poder::: eh bueno al hacer varios exámenes de promoción interna, pues tengo la máxima entonces por ahí no::, no cojeo, en ese sentido.	TL7, TL4	#DOPP
	[Perfecto		
{13:00}			
	[Si, entonces, pues yo creo que valoran tanto el trabajo desde casa como en oficina,		#DOVC
TL5a	¿Sí? ¿No ha cambiado de ninguna forma como se evalúa?		
	Yo creo que no. A ver en oficinas si que es verdad que lo::s jefes, por ejemplo, pueden:: observar no? Observación directa de lo que es el el trabajo que hace:: la persona en oficina, desde casa es un poco más difícil poder controlar ese trabajo.	TL5a, TL4a	#DOVC
TL5a	¿Pero crees que lo valoran en tu caso?		
	Yo creo que sí que valoran el que esté en oficina más que en el que esté en casa.	TL5a, TL4a	#DOVC
	Claro.		
(Interrupción breve)			
	Si, yo creo que sí. (.). Yo creo que valoran más el hecho de estar en oficina que estar en casa.		#DOVC
TL8	Entiendo. Y::: como se han transformado las relaciones laborales con compañeros al teletrabajar? (.).		

(Interrupción breve)			
{14:00}			
TL8	¿Sientes que se ha transformado de alguna forma la relación con tus compañeros ah:: al teletrabajar?		
	Pues el teletrabajar:: eh::: en el sentido que si, en parte sí, porque no había tanta comunicación como en oficina. Eh:: si nos teníamos que poner en contacto unos con otros nos teníamos que::: utilizar el programa interno de la oficina que por <u>cierto</u> , se implementó un problema interno que se llama <u>Rocket</u> (.) que es como si fuera un <u>Telegram</u> , eh nos podemos poner en contacto <u>toda</u> la oficina y se pueden crear grupos.	TL8, TL9, TO2	#VSPC, #DOED, #DOCP
	Bien.		
	Si, eso eso fue muy bien y ese::: esa herramienta de trabajo que nos fue muy bien en teletrabajo, se ha quedado en oficina. (.)	TL8, TL9, TO2	#DOED
	Entiendo		
	[Porque es una manera de poder contactar con cualquier persona de la oficina a través de escrito (.) y::: poder usar por el ejemplo el también el teléfono interno y poder contactar.	TL9	#DOED, #DOCP
{15:00}			
TL9	¿Y todo el mundo lo usa?		
	Si. De hecho si, de hecho tenemos establecido que conectemos cada día con ese:: con esa herramienta, o sea que la dejemos abierta porque ahí nos puede llegar:: cualquier mensaje a través de los grupos específicos internos de cada departamento como de cualquier departamento y <u>además</u> (.) está muy bien porque podemos::s adjuntar archivos y son leídos por todas las personas, o sea que está <u>muy</u> bien, yo estoy <u>encantada</u> con esa herramienta.	TL9	#DOED, #DOCP
TO1	Genial. Entonces la organización de un principio me has dicho implementó más bien el teletrabajo a causa de la pandemia. ¿Quizás ahí estaban ya preparados con estas herramientas o los implementaron más tarde? ¿Como funcionó?		

	Pue::s fue::: o sea estuvimos mínimo un mes de ERTE, vale? Solo fue::: presencial digamos un 5% de la oficina, en cada departamento, hubo una o dos personas solo=	TO1	#DOTC
{16:00}			
	=para el funcionamiento y:: yo creo que en este mes (.) tuvieron que ponerse las pilas (.) y::: e idear lo que es el teletrabajar. De hecho nos hicieron llevar los ordenadores portátiles personales (.) para em para::: que nos (.) pusieran el programa interno para poder teletrabajar. Dar el consentimiento y todo. (.) La empresa lo hizo de forma voluntaria es decir, no coaccionó a nadie, porque:: entiende que no todo el mundo está preparado para teletrabajar desde casa (.) y no todo el mundo tiene las herramientas para poder teletrabajar porque implicaba tener un portátil o un ordenador y no todo el mundo tenía. Entonces muchos se tuvieron que <u>comprar</u> portátiles como por ejemplo en mi caso. (.)	TO1	#DOTC, #ODEF
	Oh!		
	Si, y todas las herramientas las tuve que comprar y fue al <u>finalizar</u> ehh la pandemia.	TO1	#ODEF
(Interrupción breve)			
{17:00}			
	Entonces eh::: bueno, eh::: pudimos teletrabajar las personas que tenemos las herramientas otras no. Más adelante si. Sí, si se compraron esas herramientas, sí.	TO1	#ODEF
	¿Necesites que pausemos un segundo para que...?		
	No, no tranquilo, esta llamada ya la haré posteriormente		
TO3	Vale, muchas gracias. Entonces, a nivel organizativo crees que se cambió algo a nivel departamental al teletrabajar, ¿o se mantuvo un poco la misma estructura?		
	Pues En este sentido hubo una persona por departamento que::: se encarga de cada departamento, que::: se tuvo que poner las pilas y formarse en el sentido de <u>coordinar</u> a un equipo que antes no podía haber coordinado a no ser que fuera::: presencial.	TO3	#DOTC, #ACDA, #ACCD

	Hmm.		
	Es decir, esta persona en mi=		
	{18:00}		
	=departamento tuvo que <u>formar</u> vía telefónica a personas que estaban <u>teletrabajando</u> es decir, mucha gente no tenía::, pues no sé cómo poder conectarse no sabía bien cómo iba el programa tenía <u>fallos</u> , (.) y esta persona encargada que <u>siempre</u> estuvo en <u>oficina</u> , (.) <u>tenía</u> que dar soporte a la gente que estaba en casa desde teletrabajo, entonces esta persona sí que <u>modifico</u> su:: manera de trabajar es decir: se dedica más tiempo a dar soporte a la gente que estaba en casa y menos tiempo al trabajo en oficina. En ese sentido.	TO3	#DOTC, #ACDA, #ACCD
	¿Entiendo, y como crees que tuvo que adaptar él sus capacidades o competencias?		
	Pues yo creo que se tuvo que, bueno es una perfectamente capaz y se tuvo que organizar muy bien, pues para no::: tener estrés, que, que yo creo que sí que tuvo estrés durante un tiempo.		#ACDA, #ACCD
TO3a	Si. Y volviendo un segundo al tema del material=		
	{19:00}		
TO3a	=que lo tuvisteis que pagar vosotros?		
	Sí, sí, mira, empezamos a la empresa, solo nos dejaba llevarnos la propia pantalla de teletrabajo, o sea, la propia pantalla:: que teníamos en el trabajo físicamente, nos la podemos llevar a casa, durante el tiempo que estábamos teletrabajando permanente. <u>Luego</u> a raíz de que volvimos, bueno te hablo de pantalla como teclado ratón, todo.	TO3a	#ODEF
	Si, los periféricos.		
	Exacto. Entonces a raíz de que íbamos volviendo físicamente a oficina, tuvimos que llevar <u>todo</u> ; la pantalla, el teclado y tal.	TO3a	#ODEF

	Ya.		
	Pero <u>luego</u> al cabo de unas semanas eh::: claro, piensa que el COVID estaba como en más auge durante una temporada, en menos auge... <u>entonces</u> eh para evitar que hubiera mucho contacto de COVID en oficina, lo que hicieron es que cada departamento, (.) hubo un porcentaje del 30% más o menos de gente teletrabajando=	TO3a	#DOTC
	{20:00}		
	=eh y un 70% en oficinas así alternativo para que no hubieran contactos masivos. Por lo menos que la gente en casa pudiera <u>teletrabajar</u> y estar en:: (.) alejado al menos del virus.	TO3a	#DOTC
	¿Pero entonces teníais que llevar y traer el monitor cada vez?		
	Exacto, eh:: sí, <u>pero</u> ya ha llegado un punto de que no sabíamos cuando íbamos a teletrabajar <u>en mi caso</u> me tuve que comprar la <u>pantalla</u> el <u>teclado</u> y <u>todo</u> y la empresa eh:: no nos dio ningún eh:: no nos dio ninguna compensación económica por ello.	TO3a	#ODEF
TO3a	Y tú lo hiciste – pero ¿tuviste compañeras o compañeros que no quisieron o pudieron hacerlo?		
	Hubo hubo compañeros que a raíz de que se tenía que comprar pantalla y todo esto decidieron no teletrabajar e ir físicamente a oficina.	TO3a	#ODEF
TO3a	¿Y ahora después de invertir este gasto no os dejan teletrabajar de nuevo?		
	{21:00}		
	Ahora si nosotros pensábamos que después de <u>verano</u> porque en verano hicieron una pausa de teletrabajo, digamos que hasta::: <u>mayo</u> o junio se pudo teletrabajar algunas personas. No toda la oficina, solo algunas personas. Entonces creíamos que después de verano a en septiembre o octubre íbamos a poder teletrabajar, aunque sea un día a la semana, como los últimos meses antes de verano. Pero no. Parece ser que la empresa quiere que la gente esté en oficina, exceptuando casos esporádicos que puedan teletrabajar.	TO3a	#DOMT

TO1	Entiendo. Una buena situación – a ver como se desarrolla en un futuro y si puedes usar este equipamiento comprado. Hm:: y en relación a como valores del trabajo en si, ha cambiado crees tu perspectiva del trabajo desde el teletrabajo?		
	Yo creo que no ha cambiado la perspectiva de trabajo=	TO1	#DOVC
	{22:00}		
	=Porque em::: tenemos documentación <u>compartida</u> en::: en::: en la empresa, digamos, hay:: bastantes:: carpetas digamos como si fuera un drive compartido entonces desde ahí, yo puedo coger <u>información</u> :::, puedo <u>colgar</u> y::: como si estuvieran oficina. Entonces la perspectiva del teletrabajo yo creo que no no ha cambiado en ese sentido, se sigue manteniendo.	TO1	#DOVC
TO7	¿Y has sido e igual de productiva – mas, menos?		
	Eh yo creo que he sido::: eh::: diferente en producción, porque ya te comento que en:: oficina siempre hago otro tipo de tareas, que desde casa no podría hacer.	TO7	#VTRE
	Claro.		
	Entonces, <u>pero</u> la tarea desde casa que hacía era 100% productiva o casi 120 productiva, porque a veces hubo días que me quedaba más tiempo teletrabajando.	TO7	#VTRE
TO7	¿Y estas tareas que no podías hacer en casa – porque era? ¿Era por falta de acceso?		
	No no, porque, por ejemplo, teníamos que imprimir=	TO7	
	{23:00}		
	=documentación con unas impresoras especiales y en casa no tenemos eso, entonces sí o sí se tenía que ir a oficina a imprimir (.) ese tipo de documentación.	TO7	#DORR
	Entiendo.		

	O por ejemplo hacer firmar en mano documentación que no se podía firmar a través de Internet. Esto sí o si se tiene que hacer desde::: la oficina física.	TO7	#DORR
TO9	Claro. ¿Entonces crees que afecta de alguna forma de la calidad del trabajo el teletrabajo?		
	En cierta forma, eh:: digamos que el 100% de la plantilla no podría teletrabajar. Siempre tendría que haber un 5-10% que tendría que estar sí o sí en la oficina para ese tipo de tareas.	TO9	#VTAQ
	[Claro.		
	[En este sentido.		
TO2	¿O la solución híbrida que proponías, no?		
	Sí, si yo creo que la solución híbrida sería:: perfecta.	TP1	#VTMI
	Genial. Y la última pregunta: ¿se te ocurre alguna mientras fuera para caracterizar lo que significa para ti teletrabajar? Una pregunta abstracta.		
	pues bueno la metáfora creo que iría sentido de que::=		
	{24:00}		
	=el teletrabajo da calidad de vida		#VTQV
	[Si?		
	Si. A nivel laboral y a nivel personal en ese sentido. Es como que te alarga años de vida.		#VTQV
TO12	Perfecto. ¿Pues quieres añadir alguna cosa algún otro pensamiento alrededor del tema?		
	Pues yo creo que en ese sentido el teletrabajo habría que preguntar tanto::: al:: a equipos directivos como a toda la jerarquía en sí, (.) eh::: cuál es su pensamiento sobre el teletrabajo, porque a nivel de trabajador digamos de::: un rango específico, en rango:: bajo o medio como por ejemplo puede ser mi caso, que no puedo tomar decisiones eh::: que yo, pues, (.) realizo trabajos que ellos me mandan, digamos, pues para mí en mi caso ha sido::	TP3, TP5, TO12	#VTMI

	bueno el teletrabajo. Entonces en otras personas a lo mejor no pueden opinar o opinan diferente.		
	{25:00}		
	Pues muchas gracias – ya tenemos todo lo necesario.		
	¡Muy bien muchas gracias!		

Entrevista #02, realitzada en 15:34, 20/11/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Perfecte, doncs si em pots dir el teu nom i cognom, si us plau.		
	Ehh ((nom)). Els dos cognoms?	F1	
F1	El que vulguis tu.		
	((nom)), no, no no et preocupis tampoc	F1	
F2	Vale. i el teu gènere preferit?		
	Masculí	F2	#DCDP
F3	I la teva edat?		
	Eh 29	F3	#DCDP
F6	I nivell de formació?		
	Eh:: estudis de màster, és l'últim que he cursat.	F6	#DCDP
F7	Perfecte. I la teva situació professional actual? Treballes, no, entenc?		
	Si.	F7	#DCDP
F8	I en l'organització en la qual treballes, com:: com és de gran?		
	Eh:: és entitat pública, que es ((Nom Empresa)), perquè ens entenguem, i som al voltant de – crec que van dir l'últim cop que eren 700 o 800 persones.	F8	
F10	Perfecte, i:: la teva categoria professional, més o menys?		

	Eh::: tècnic superior	F10	#DCDP
F9	Entenc. I tipus d'empresa - el sector al qual està?		
	Eh::: val, això és una mica més complicat perquè al ser ((Nom Empresa)) és molt gran, o sigui::: et diria::: en el meu cas o en el meu sector:::=	F9	#DODE
	{1:00}		
	=es::: experiència d'usuari, si vols deixa-ho així perquè és una mica difícil també de..	F9	#DODE
F14	I la teva jornada quina és?		
	I en plan d'hores setmanals estem parlant?	F14	
F14	Si, la jornada laboral, si és completa, parcial, les hores.		
	Trenta set hores i mitja.	F14	#DOMJ
F14	I és flexible? Les concretes tu les hores?		
	Eh::: si:::, dintre o sigui és flexible l'entrada la sortides (). Eh::: Bueno t'explico una miqueta més per si et va be el detall. Són sis mesos () val. Pues ràpid eh, son sis mesos que són jornada completa que se'n diu que són 37 hores i mitja, (.) i::: eh::: tenim dos tardes dos tardes a la setmana només, i els horaris com deia, com `testava dient a l'inici, l'entrada i la sortida són variables, és a dir, puc entrar des de les 7:30 a 9:30, i depe::: depenent quan entri doncs calcula que el voltant són unes vuit hores, més o menys. Doncs puc sortir doncs això, () quan entri. I::: hi ha altres sis mesos l'any que se'n diu jornada intensiva, igual que ara quan venen=	F14	#DOMJ, #DOMT
	{2:00}		
	= (), que el que implica és que no fem tardes, (.) eh::: en canvi l'horari és sempre de 8:00 a 3:00. Lo que diem, també és una miqueta flexible doncs que si tu entres a les 9:00 doncs sortiràs a les 4:00, no. Però sí que el mínim seria de 8 a 15.		

TP1a	Tens alguna preferència de temporades entre això?		
	Bueno ara justament, mira, la:: jornada intensiva comença de l'abril ehh abril-maig comença fins ara a l'octubre, que ara no, a l'octubre hem començat la jornada completa, i:: prefereixo jornada intensiva. A:: ara que he provat els dos una miqueta si, prefereixo jornada intensiva.	TP1a	#VTMI
F15	Clar. I el percentatge d'això que teletreballes es?		
	Eh dos dies a la setmana.	F15	#DOMT
F16	Perfecte. I teletreballes sempre estàs a casa o des d'una oficina remota?		
	Des de casa	F16	#ODED
F4	Des de casa. La:: la composició de la teva família, actualment – amb qui vius?		
	Amb la meva parella, bueno i el gat	F4	#DCDP
F5	I el gat! No hi ha ningú més al teu càrrec?		
	No.	F5	#DCDP
F13	I tens empleats al teu càrrec, m'havies dit, no?		
	Eh:: si, tinc una::=	F13	#GTPC
	{3:00}		
	=tinc una:: tinc una companya que és justament per donar reforç també al laboratori, és a dintre de ((Nom Empresa)) però no té els coneixements de lo que seria l'àrea, on estem, a:: nivell tècnic. Si que ha fet una formació més petita i llavors està sota el meu càrrec per així:: calculem fins a l'estiu que ve, a nivell de dependència, no, de que no pugui treballar més independent. I ara justament de també de ((nom universitat)) que no encara no hi ha hagut molta sort amb el tema del contracte, hauria d'haver començat a primers de novembre un:: un noi de pràctiques.	F13	#GTPC

F11	Clar. I llavors tu gestiones una mica les seves tasques, controles[
	[correcte.	F11	#GTPC
F11	[el que fan.		
	Si, que vagi:: formant-se poc a poc, i que també les tasques vagin coordinades amb aquest (.) amb aquest sentit no?	F11	#GTPC
MO11	Hm. I també teletreballa?		
	Correcte si, seria el mateix horari i el tenim sincronitzat. I ens escollim els dies que::: que els dos també ho fem a propòsit.	MO11	#DOCI
MP1	I la organització, quan tu vas començar, ja tenia implementat el teletreball? O es algo que s'ha anat implementant quan ja hi eres?		
	Si, correcte mira et puc dir amb inclús encara més detall amb:: amb aquest de ((Nom Empresa)) perquè quan jo vaig estar-hi=	MP1	#DOTP
{4:00}			
	=fa 2 (.) al 2020 que va ser la::: l'any de la pandèmia, eh::: era 100% fixe, 100% presencial, eh:: al ser una entitat publica i tot això no:: no hi havia encara molt el <i>mindset</i> aquest del teletreball. Va ser () va ser:: la pandèmia, van estar 100% teletreball, i des de llavors el que es va implementar fa::: pues ja et dic, ah:: abans de la jornada, o sigui aquest estiu ha sigut la::: la jornada aquesta de::: dos dies teletreball, tres presencial.	MP1	#DOTP
MP1a, MP1b	Genial. Llavors tu hauries triat això, ho has escollit – o ha sigut més per part de[
	[No (..) Correcte eh a sobre, o sigui no és, no és (.) no han enganyat a ningú, o sigui jo ja ho sabia en el moment del contracte, és a dir jo vaig entrar aquí a l'abril (.) justament, i ja ho sabia, o sigui ja m'ho van dir que era les les condicions a nivell però per tothom, o sigui, cap cap de l'organització de ((Nom Empresa)) té un privilegi diferent, a cas que:: jo què sé pues a lo millor tinguis càrrecs doncs a lo millor el teu fill petit etc. etc. etc. no?	MP1a, MP1b	#VTMI

	Entenc.		
	{5:00}		
	Si::: si no la de tothom estem igual.		
MP1, MP2	Entenc. I::: llavors per tu era un plus, o era una part negativa de la oferta de treball el teletreball?		
	Eh::: en aquest cas sí que::: et diré () aquí hi ha un un aspecte molt clau en el meu cas que és la tema de la ubicació. O sigui jo estic justament a ((dades de localització de domicili que indiquen proximitat a l'oficina)). O sigui jo vaig caminant en 10 minuts, a l'oficina.	MP1, MP2	#VTMI
	Hm, clar.		
	Llavors clar en aquesta casuística el tema de presencialitat per mi no era un handicap, eh::: si que et puc dir que justament la meva antiga cap, que va ser la que em va avisar perquè vinguis aquí a la () i que tirés la oferta () per oposar, eh::: era de Blanes, i no va poder suportar el sistema.	MP1, MP2	#VTMI, #ACDA
	El sistema de teletreball?		
	Correcte, abans era el el sistema de::: completament uh::: presencial, vam passar a totalment presencial. .hh El laboratori entre cometes funcionava o::: l' àmbit on estic treballant pot funcionar, excepte les=	MP1, MP2	#ACDA

{6:00}			
	<p>=proves que a lo millor, doncs a com ara estem fent una enquesta, en el cas que es requereixi fer una enquesta per exemple presencial. Però no es va admetre perquè ens entenguem, que només es pogués utilitzar, que nosaltres tinguéssim un tracte diferent com et deia a l'inici, de dir, mira, només venim al laboratori a utilitzar les instal·lacions pues perquè anem a fer una entrevista, no? O perquè anem a fer un <i>focus group</i> amb una sèrie de persones.</p> <p>No es va permetre (.) això, ella que ja va viure durant doncs un o dos anys el tema del (.) del teletreball 100% i després quan va venir aquí clar, es va tornar a veure una miqueta amb depressió lo típic de (.) haig de tornar a baixar des de Blanes, que si el cotxe, què si el tren, i bueno va:: va estar un mes, em sembla que va ser, i va dir no, no. Me voy.</p>	MP1, MP2	#ACDA
MP1, MP2	Clar. Entenc. I llavors si la oficina hagués estat menys propera a casa teva, potser haguessis triat més el tele o hagués sigut un plus per tu el teletreball, llavors? Com ho veuries?		
	Si, correcte, jo venia::: estava abans en una empresa, era una consultora de software, i estava fent pràcticament es pot dir que tele treball 100% no:: t'obligaven a la oficina=	MP1, MP2	#VTMI
{7:00}			
	=al llarg del mes (.) no t'obligaven a anar a la oficina però sí que era recomanable anar un cop al mes, mínim, o dos, o un cop cada 15 dies perquè feia lo típic, no, el típic esmorzar:: etc etc etc, de <i>Team Building</i> . Però::: jo vaig estar uns 9 mesos a l'altra empresa i estava anant un cop al mes.	MP1, MP2	#DOMT
	Entenc.		
	Llavors si hagués estat a::: l'actual feina molt lluny, que:: encara (.) evidentment he fet un salt també quantitatiu, en el sentit de de:: sou, però si igualment m'hagués impactat molt negativament el que diem ara, a lo millor, una hora de viatge::: i que a sobre també és una despesa, possiblement m'ho hagués pensat dos cops.	MP1, MP2	#DOMT, #VTMI
MP2	Entenc, clar clar. Llavors tu quines avantatges veus del teletreball en general?		

	Del teletreball. Bueno a la meva, en concret, vull dir:: que estem parlant d'experiència d'usuaris, i pràcticament podria fer el 90::, el 90% de la meva feina el puc fer a nivell del teletreball. És a dir, jo no necessito cap eina física, podríem dir, en la realitat. És a=	MP2	#DORR
	{8:00}		
	=dir, des de que jo () entrat al laboratori () que vaig instaurar, va ser el tema de::: utilitzar la plataforma digital Miro, que ens va estalviar doncs moltíssim:: bueno, moltíssima gestió i paperassa. A nivell interna doncs com com són pissarres digitals el tema del Miro, no l'eina digital, eh::: ens permet molt estar amb l'empresa, estar amb les persones, comunicant-te pots dibuixar, després ho pots imprimir sense necessitat, per tant, s'ha reduït la meva tasca a que amb dos tres eines digitals pràcticament és es pot substituir, no, tot lo que era la:: la part presencial a nivell de burocràcia o paperassa, podríem dir. Sí que tinc una certa dependència evidentment doncs sí la persona ve per la per la:: del meu sector a fer un test d'usabilitat per exemple d'una plataforma o una aplicació o el que sigui, normalment ha de ser físic, llavors si que hi ha aquesta dependència.	MP2	#DOED, #DORR
MP2	Llavors avantatges també veuries aquesta dependència – alguna altra? Desavantatge, vull dir.		
	Avantatges de::: =		
	{9:00}		
	=del teletreball estem parlant, eh?		
	Desavantatges, ara et diria.		
	Ah::: desavantatges.		
	Si, ara et preguntaria desavantatges del teletreball.		
	Val. Bueno, dintre d'avantatges evidentment també inclouria el tema de conciliació familiar bueno amb la parella que sí, tot això per suposat eh. Com desavantatges pues mira ara que justament he pogut provar més habitualment lo que era la oficina, (.) sí que:: parlaria del tema d'ergonomia de l'espai de treball a casa, la veritat que ho noto moltíssim.	MP2	#ACCF, #ODPE

	Si.		
	I:: dintre del que cap, jo:: també soc una persona:: dintre del que cap que s soc tecnòloga, soc una miqueta <i>nerd</i> o <i>friki</i> en aquestes coses de tecnologia, és a dir, ja tinc un bon monitor a casa:: o tinc un <i>desk</i> o tinc una bona cadira. (.) Però tot i així noto que no està al nivell d'economia que a lo millor sento si estic anant dos dies seguits, quan estic a l'oficina.	MP2	#ODED, #ODPE, #ODAD
	Huh.		
	Hm:: ja et dic, no se si a lo millor és la taula, estic inclús pensant ara de comprar-me una taula d'aquestes que són més regulables, a nivell d'alçada.	MP2	#ODED, #ODPE
	Exacte.		
	Noto que em falta una miqueta de l'ergonomia sigui:: a llarg=	MP2	#ODPE
	{10:00}		
	= termini et podria dir que si jo fes ara mateix a a la:: l'exemple no amb l'altra empresa que estava treballant aquests mesos	MP2	#ODPE
	Hmm		
	Si:: el ritme que estava portant possiblement a lo millor tinguis algun problema en 20 o 30 anys, lo típic de l'esquena no, o::: o jo què sé però::, ara que ara m'ho estic notant però perquè estic anant més a l'oficina.	MP2	#ODPE
ML2	Entenc, no no i:: llavors si teletreballessis a temps complet dius que potser adaptaries una mica més l'espai a això, no?		
	Jo si, totalment.	ML2	#ODPE, #ODAD
ML2	I:: treballes en:: en una oficina privada a casa? O una sala a part?		
	Si:: eh:: bueno tenim eh o sigui tenim una una habitació que seria com això seria com un despatx podríem dir, i si no també el menjador perquè entra mes llum, i llavors bueno jo m'ho		#ODED, #ODAD

	coordino també amb la parella. I en general sempre tinc la:: la:: l'acció de no () que si estic fent reunions i tot això se, sí tinc l'espai sol, no, o sigui tinc l'espai habilitat. Però:: però si, no tinc lo que parlàvem eh, no tinc el nivell d'ergonomia d'una cadira X o d'una taula X etc. etc.		
MF1	Si si. I llavors clar, has parlat d'això no, d'organitzar-ho amb la parella a nivell domèstic.=		
	{11:00}		
MF1	=Heu tingut alguna dificultat a nivell de tu teletreballar? No se si ella també teletreballa, o està a casa en les hores que[
	[Si, eh ella (..). Ella en el seu cas està freelance, per tant, sí que és veritat ella si que teletreballar a casa actualment, 100%.	MF1, MF3, MF4	#ODCF
	Clar.		
	Els problemes et podria dir que a lo millor de la conciliació són més el millor el típic de reunions inesperades o que a lo millor una reunió s'ha allargat mes, i que a lo millor ja havies coincidit amb la parella de dir mira, pues ens ens planifiquem que a les dos dinem, o a les dos i mitja dinem, i dediquem 15 minuts a agafar el dinar, vinga va.	MF1, MF3, MF4	#ODCF
	Clar.		
	I::: pues això, se't gira una miqueta:: a la volta o et fiquen en reunions, i en el fons acabes generant-te més stres, perquè en el veritat, clar, també fas patir la teva parella o bueno a la teva família, no? Si ja havíeu quedat a una hora clar, si a lo millor estàs a l'oficina que has de sortir a les 15:00, doncs t'és igual allargar o reunió de dos a dos i mitja perquè saps que a les 15 surts, i no dinaràs abans. En canvi si o si:: et sents, tens aquest patiment extra, podríem dir, de dir ostres, que no és que no m'allargui a mi:: i em=	MF1, MF3, MF4	#ODCF, #VTFP
	{12:00}		
	=mengi X temps extra aquesta reunió, si no que a lo millor també:: estic fent també anar malament a la meva parella a lo millor per una reunió que ella té:: a les 15:00 per exemple.	MF1, MF3, MF4	#ODCF, #VTFP
	Entenc, no, ho has de coordinar i tenir-ho en compte.		

	Correcte.		
MF1a	Llavors, això ha sigut més de cara a tu. De cara als teus empleats – bueno, les persones que tens al càrrec – creus que li ha influït de la mateixa manera? O les persones que hagin pogut gestionar en el passat, creus que els hi ha influït també en la vida familiar?		
	Val. Si::, et diré que sí mira justament la:: la companya a la que estic doncs entre cometes doncs això, no tutoritzant:: per formar-la i que ja tingui més independència i que doni suport al laboratori amb mi, justament té una filla de quatre anys. Llavors ella sí que té un privilegi especial dintre del que cap, que és que té jornada reduïda, per tant, encara que estiguem ara en horari complet, no va cap tarda però igualment segueix fent aquests dos dies de teletreball. Clar, ella és el que diu, si pogués tenir quatre dies els agafaria sí o sí, per la situació que tinc ara.	MF1a, MF6a	#ODCF, #VTFP, #GTEG
	Si.		
	Tot i així=		
	{ 13:00 }		
	=eh:: també sent que ella és una, ara mateix te 45 anys, és a dir, podem dir que també és una altra generació diferent la meva ara mateix, i ella si que està molt més a favor en el sentit del presencialisme, en el sentit de de de socialitzar eh, estariem parlant.	MF1a, MF6a	#GTEG
	Clar.		
	No tant per la feina perquè s'està donant compte de dir, (.) ostres, abans fèiem moltes tasques, estem parlant de la última dècada no? Estem fent moltes tasques que ara tu m'estàs ensenyant amb un parell de tècni- amb un parell de::: eines digitals, com et comentava doncs el Meet o que si tirar de:: d'alguna plataforma. I dius ostres, es que realment puc estar a casa sobretot a:: més amb la:: filla, i tal i qual, i que evidentment ho agrairia. Si ho agrairia ()	MF1a, MF6a	#GTEG, #DOEDb, #ACCT
MF1a, MF6a	I a l'hora d'estar – menciones que està a casa amb la filla, no? Clar, això implica estar treballant i també fent la cuida del menor al mateix temps - això creus que li ha li ha suposat algun impacte?		

	Si. En el sentit de teletreball o en el sentit de presencial, estem parlant?		
	Bueno, primer del teletreball, però si tens informació en rellevant als dos, em sembla perfecte.		
	{14:00}		
	Val, si, en el cas del teletreball eh::: per una part, per una part, té una miqueta de:: de sort en el sentit que la seva parella és:: és autònom, i treballa des de casa. Per tant en determinades situacions evidentment doncs li pot donar un cop de mà. No sempre és així perquè a lo millor com tu deies, no, a lo millor et desplaces en () <i>working</i> algun dia:::, o et desplaces a::: a un () o per exemple la setmana pas:: fa un parell de setmanes pues va tenir una convenció a Madrid i se'n va anar doncs tres o quatre dies. Pues jo et puc dir un exemple sobre aquests quatre dies que sí que sé qui va estar sola, no ella? Realment és difícil, perquè:: ella m'ho deia, pues ostres, pues a lo millor l'he ficat una peli ara::: a les 9:00, o a les 10:00, perquè justament, perquè a lo millor estigui més més tranquil·la, o encara que sigui teletreball, eh:: estàs una miqueta més apurada::: pues jo per exemple, si estic teletreball doncs dic pues mira pues a lo millor em fico una reunió primera hora. Doncs en aquest cas ella calibra una miqueta per no ficar la primera hora perquè tot i així com ella ha de portar la nena pues a l'escola a vegades etc., pues a lo millor també li genera una mica més d'estrès, no el venir=	MF1a, MF6a	#ACCT, #GTVT, #GTRO, ODCF
	{15:00}		
	=i arribar i que encara no estigui preparat l'ordinador, o coses com aquestes. Llavors li genera estrès, no no no:: és un mal, de dir ostres no puedo con esto, però sí que és una miqueta d'estrès de ten de tenir:: (.) moltes vegades eh:: molta preparació, no, de tenir-ho tot molt mentalitzat.	MF1a, MF6a	#ACCT, #GTVT
MF6a	Clar. Llavors veig que és un equilibri, no – que per un costat aporta flexibilitat, però per altra li aporta la responsabilitat de fer les dues coses alhora.		
	Ah:: exacte, exacte.	MF1a, MF6a	

MP3	Molt be, molt be. Llavors a nivell de vida social, per tu, com veus que:: t'ha afectat la vida social el teletreballar? T'ha donat més flexibilitat, menys? T'ha afectat d'alguna manera?		
	Val, mira et diria que encara que la lògica digui que be (.), o sigui, que:: que la meva lògica la meva hipòtesi seria tens més vida social. ((riu)).	MP3, MP3a	#VSVP
	Si.		
	Realment, realment ha sigut el contrari perquè quan més he socialitzat hauria de dir sobretot fico:: l'exemple de:: de la de:: l'últim treball que vaig estar nou mesos=	MP3, MP3a	#VSPC
	{16:00}		
	=teletreball teletreballant, què és on podria veure més la diferència (.) si que és veritat que hem portat un grup d'amics, però van ser dels dies que justament vaig anar-hi allà presencials.	MP3, MP3a	#VSPC
	Clar.		
	A més vaig fer també una:: una ponència, i tal, i que qual, a dintre l'empresa, i va ser doncs quan:: quan he fet més:: més <i>feeling</i> , no?	MP3, MP3a	#VSPC
	Si.		
	Eh:: si que és veritat amb el tema del teletreball com:: tothom estava amb teletreball a les reunions també era (..) ets i la gent és més càlida, no? No va tan a saco com a lo millor podries sentir ara perquè clar si estàs en presencialitat, fas una reunió que saps que a lo millor algú està tres pisos cap anda cap amunt teu, i és molt més ràpida, no, és molt més directe perquè si (.) si vols veure tu a lo millor després a les 11:00 t'estàs prenent un cafè el veuràs no, i vas molt més, molt més a saco podríem dir a la reunió. En canvi tot i així sent més càlid, quan estava a l'altra empresa, (.) eh:: no vaig socialitzar tan com ho estic fent ara, entre cometes, no? De dir, pues, el que comentava, pues a lo millor anar a fer el cafè a les 10:00, o anar o anar a fer l'esmorzar si o si a les 11, i si ostres, jo tinc una=	MP3, MP3a	#VSPC

	{17:00}		
	=reunió a les 10:15 doncs a lo millor, doncs, un parell de de companyes ja no només la que estic tutoritzant, sinó de la resta l'equip.	MP3, MP3a	#VSPC
	Hm.		
	Eh, ostres pues vinga eh t'esperem. Llavors si que he notat molt més socialització en aquest sentit, amb el tema presencial. Tema teletreball podria dir què és una hipòtesis que jo també vaig tenir en contra en el seu moment, de dir, les (..) tienes mas vida libre, podràs hacer mas cosas, no, que a lo millor es pensa? En el meu cas no va ser així, no vaig, no vaig socialitzar tant.	MP3, MP3a	#VSPC
MP4a	Clar. Molt be. I::: i quines:: quines característiques creus que fan que sigui fàcil el teletreballar en una persona?		
	Característiques que sigui fàcil el teletreballar?		
	Si. Per exemple, tu creus que se't dona bé teletreballar, dintre del que cap?		
	Val eh::: si, et diria que la la les paraules, a lo millor clau seria organització, responsabilitat, i evidentment doncs moltes vegades el millor podem afegir altruisme, et diria.	MP4a, MP4b	#VTAC
	((riure)) En quin sentit?		
	{18:00}		
	() perquè si que és veritat que un dels <i>handicaps</i> també com a teletreball del que jo he sentit és que he i treballat més que presencial.	MP4a, MP4b	#VTAC
	Sí?		
	Si. Si, jo soc dels que:: em sento que faig més coses en teletreball que presencial.		#VTRE
	I perquè, creus?		

	Eh::: simplement per el::: jo crec que és el <i>mood</i> . El <i>mood</i> de que tu quan estàs a casa teva ja normalment ja t'organitzes a lo millor d'una manera::	MP4a, MP4b	#VTRE
	Hmm.		
	I:: ja:: (.) com que t'assignes unes tasques, i com estàs a casa teva, (.) doncs hi ha vegades que encara que jo::: fixés a lo millor::: a les 17:00 de la tarda - t'estic parlant de l'altra empresa, eh-	MP4a, MP4b	#VTRE
	Si		
	Ara que he fet fins a l'altra empresa a les 17:00, deies, vinga va si puedo dejar terminar esto hoy, mañana no me voy a ir a dormir con esto en la cabeza.	MP4a, MP4b	#VTRE, #VTFL
	Clar.		
	I llavors a lo millor em passava mitja horeta més. Però era una tasca que a lo millor dius, ostres al dia següent, a lo millor no m'hagués comportat mitja hora, m'hagués comportat dos de tranquil·litat, saps?	MP4a, MP4b	#VTRE, #VTFL
	Si.		
	Parlant-ho. Llavors, clar, al dia següent, tu entraves, però ja entraves amb un <i>mood</i> de dir, vinga va ja estoy ready para cosas nuevas, com dius=	MP4a, MP4b	#VTRE, #VTFL
	{19:00}		
	=Clar, estàs <i>ready</i> per a cosas nuevas perquè ja t'has fos els últims dies a estar pues realment, fent lo que a lo millor feies en quatre dies, de presencial ().	MP4a, MP4b	#VTRE, #VTFL
	[Clar aix[
	[Llavors jo això[
	Diga'm, diga'm.		

	Diga's, diga's.		
	No no.		
	No no, això, que:: que jo si que ho he notat, per el tema com deies, el tema de qualitats (.) en el meu cas el tema just () de ser organitzat, també, responsabilitat podríem, i::: etc. etc. pues bueno, a vegades em condiciona en plan a () no arribaríem a nivell de <i>workaholic</i> , però si tenim () arribaria nivells de:: d'estrès per pel teletreball, imposats per mi mateix, eh, no:::, ningú em ve i em diu tienes que entregarme esto por teletrabajar, si no que j com et deia sóc jo mateix que dic eh:: mira si en tres quarts d'hora puc deixar això finalitzat i no me'n vaig a dormir amb això::, ho faig. Quan no hauria.	MP4a, MP4b	#VTFL
ML4	Creus que es valora més el treball presencial que el remot? Que sents que t'has de demostrar més des de casa?		
	Eh::: tinc la eh justament tinc les dos versions. A la=		
	{20:00}		
	=a l'antiga empresa vaig a entrar directament a teletreball i mai va haver-hi cap problema, sí que és veritat que quan anaves a la oficina::, doncs els Managers:::, <i>Leads</i> i coses, i bueno pues el propi <i>CEO</i> que estava per l'oficina, (.) eren dels de::: queremos presencialismo otra vez, volver, o sigui típiques::: motivacions d'aquestes, no?	ML4, ML4a, ML5	#DOVR, #DOAT
	Si.		
	I::: però mai mai es va dubtar en qua- en quant en cap moment de que no treballéssis o que no treballéssis més::: o menys, en el sentit del teletreball. Sí que és veritat que ara::: ho sento a ((Nom Empresa)) que segurament es perquè ja::: venim doncs d'una buro-jerarquia o burocràcia o el que diguis de molt presencialisme perquè estem parlant d'una entitat pública, i::: ja no només a nivell tècnic que a lo millor han tret nosaltres, si no que estem parlant evidentment de gent que a lo millor (.) pues no ha estat acostumada mai, també a nivell de tecnòloga, eh, estem parlant.	ML4, ML4a, ML5	#DOVR, #DOAT
	Hmm.		

	I que sento que el:: el presencialisme està molt més valorat, quan realment no:: com et deia en el meu cas no aporta més més profit, a nivell de:: de la feina.		#DOVR, #DOAT
	{21:00}		
ML7	Clar. Llavors si que hi han certs ambients potser on:: on pot donar més possibilitats de promoció, però en el teu cas potser no consideres que ho és.		
	Literal, o sea, literal. Ja et dic si no hagués si si no hagués acceptat la presencialitat d'aquests tres dies, no hagués aconseguit la plaça. Per tant per una part és una miqueta discriminatori, no, perquè, (.) discriminatori entre cometes, eh, o sigui la proposta està allà si l'acceptes bé, o sigui ni ningú t'està obligant ni no em moriré par no agafar aquella oferta, però sí que el que deia abans, és una feina que ja es pot fer el 90-95% (.) remot, inclús més efectiva, però bueno. (.) Ja t'estan demostrant que amb aquest tres dies obligatoris, i que amb el tema del::: (..) dels sindicats eh:: hi ha lluites perquè per part de directives volen in instaurar quatre dies i només un teletreball. Pues ja t'estan donant a entendre el que ells valoren, no, a nivell d'entitat.	ML7	#DOPP, #DORR, #DOCI
MP9	Si si si. .hhhh llavors en general la teva qualitat de vida com s'ha vist modificat pel treball?		
	{22:00}		
	.hhhh Com s'ha vist modificat eh::: val. Et diria (...) et diré que positiu		
	Si.		
	Sobretot de cara (..) a::: no a curt termini si no a llarg termini. O sigui, soc una de les persones que considero que per:: curt termini el teletreball és molt dolent, () i la raó principal que et dic, és justament el que li està passant a una:: a una amiga de la meva parella, s'ha, o sigui, ella ha après alemany, sap més idiomes. S'ha anat a Alemanya, (.) eh a viure pues bueno pues la situació no, que et pots imaginar, de dir me voy a otro país, me'n vaig a estudiar o a treballar a fora, i ja es troba que està llogada::: en una habitació, en la qual treballa pos les, tot el dia, en aquella habitació.	MP9, MP9a	#VTQV
	Si.		

	Llavors, a curt termini, o en aquests aquests àmbits, no de dir, juniors, o::: junior () li podríem dir, no trobo que aporti moltíssim=	MP9, MP9a	#VTQV
	{23:00}		
	<p>=més que la possibilitat del millor de treballar a empreses més internacionals, que et donin a lo millor més oportunitat. Però sí que ho trobo un avantatge molt molt molt gran en:: mig, llarg termini, que és justament el nivell de ((Nom Empresa)). La gent que més reclama (.) el teletreball, perquè? Perquè::: és veritat que també ja et son generacions diferents eh tan:: tant en tot eh, de cultures, de mentalitat, i tal.</p> <p>La majoria, per no dir-te el 80% de persones que conec tenen una segona residència, i no estem parlant d'una segona residència eh::: a Gavà. Estem parlant d'una segona residència (.) a:: Cerdanya, a la Garrotxa, a l'Olot, a la Vall d'Aran. Clar a aquestes persones els hi dius que poden fer la seva feina administrativa o:: tècniques, que malament són (.) més més burocràcia, tot eh tot digital, ja et pots imaginar el benefici. I i jo mateix m'incloc, en el sentit de dir, ostres, ara mateix bueno pues m'interessa perquè estic a prop, però::: si::: penses, ostres mira, em vull comprar una casa pues això a la Garrotxa o a Olot o coses com aquestes</p>	MP9, MP9a	#VTQV, #VTAC
	Si.		
	{24:00}		
	Dius, vull teletreball. O sigui no::: sé què puc desenvolupar les meves tasques, sé que ho puc fer::: Permetem-ho. No? Entre cometes?	MP9, MP9a	
	Si.		
	Eh::: ho veuria aixís. A nivell de qualitat de vida, el el benefici final. Com a resum, eh, - si vols només apuntar això ja està eh!	MP9, MP9a	
MP9	No, no, està perfecte! Jo estic gravant i anotaré tot el tot el rellevant, i quan més informació genial – i m'estàs donant molt de context, així que moltes gràcies! El el que he entès també en general és que dius que a nivell gran no a nivell macro si s'implementa el teletreball pot donar qualitat de vida, però a nivell micro .hhh si s'implementa[
	[correcte[

	així a nivell temporal és una mica més complicat, no?		
	A nivell micro serà::: m:: jo no:: no vull ser molt aguarero, però també hi ha () vec perquè moltes <i>start-ups</i> amb les que treballa van amb aquest perfil, eh:: serà crear una burbuja com els <i>drivers</i> del <i>glovo</i> , perquè ens entenguem. (...) Estem a escala petita eh, a nivell micro eh, a nivell micro. Un cop tu a lo millor pues en el teu cas que::: que () també estaves en una tecnòloga també una empresa gran, i tot aixos, etc. etc. m:::=	MP9, MP9a	#VTMI, #VTAC
	{25:00}		
	=El teletreball segurament serà una qualitat de vida vamos a quilòmetres, ni cotxes, ni desplaçaments::: ni res::: Tens un bon tens un bon sou::: esta res està valorat igual:::, està reconegut dintre el teu ambient de treball, és a dir (..) el handicap és que em facis anar a l'oficina, no? En aquests ja perfils ja podríem dir més alts – high-end, podríem dir, però els lows, si els low és, per mi crec (..) no sé este liberalismo::: socialismo::: capitalismo o que diguemos, però ho veig negatiu, ja com a com a comentari personal, això. Fora de::: o::: <i>out of context</i> .	MP9, MP9a	#VTMI, #VTAC
ML1a, ML1b	No, no, tranqui, està perfecte. Um::: a nivell d'organització, ja m'havies dit que des de casa tu::: treballes a un espai una mica compartit amb la teva parella – saps si els teus companys també ho fan? Si hi ha alguna pauta de l'organització que limita una mica per confidencialitat alguna cosa? Com funciona?		
	Val. Eh et diria que totes les persones que he vist (.) eh::: estan en una habitació	ML1a, ML1b	#ODED
	{26:00}		
	Si.		
	Però et diria que totes les habitacions en general quan ho veus amb les càmeres, no, que la gent comparteix i tal, (.) i::: el 50-60% esta en habitacions que no::: han de perquè estar::: acomodades, és a dir, a lo millor és el típic estudi que montes als fills, amb lo que et vull dir::: jo lo que montes com estudi de mira fica aquí una taula amb una llibreria i ja està i tinc suficient	ML1a, ML1b	#ODED

	Hmm		
	Per tant estem parlant de que no tens una llum adequada:: eh:: no es pot veure, no tenen a vegades ni tan sols un monitor, o sigui, per tant la situació (). Després tens l'altra:: ba l'altra banda o l'altre grup, (.) de persones que me'l trobo que a lo millor et fan la vida trucada al <i>porch</i> , saps, de casa seva? I llavors vid eh::: a nivell de això que comentaves eh de confidencialitat. Eh::: hi ha vegades que sí que dius bueno, mira, la persona està en una habitació, estigui ben o o mal il·luminada, o ergonomia, tal. Pero hi ha vegades que sí que veus que estan al menjador de casa seva::: i passa algú per radera (.)	ML1a, ML1b	#ODED, #ODPC
	Clar		
	I:: o estan a lo millor el porcho què dius bueno com sortir el veí al costat a prendre el sol t'està escoltant tota la conversació que tens amb mi, no?	ML1a, ML1b	#ODPC
	Clar		
	E:::=		
	{27:00}		
	=per tant et diria que si, que hi ha més més dificultat, en el sentit de confidencialitat.	ML1a, ML1b	#ODPC
MO4, MO5	Llavors a:: a nivell de eines de::: e eines què feu servir, no, les eines digitals, s'ha implementat algun mecanisme de control a l'organització per controlar la presència o el treball de les persones?		
	Si, tenim una plataforma o no sé si el nom serà lo més rellevant, es diu e-tempo. No sé si a lo millor és coneguda o és un nom (.) purament comercial d'aquí de dintre de l'empresa, però és un software de control horari	MO4, MO5	#DOED, #DOMC
	Si		
	Per tant sí que:: reconec que a nivell de teletreball és un descans perquè la pròpia plataforma t'assigna automàticament les vuit hores i quart (.) de que d'aquell dia (..)=	MO4, MO5	#DOMC

	{28:00}		
	=Llavors, eh en el cas de tardes és eh en el en el cas de tardes on en el cas intensiu que que em se que són les 7 hores, no?	MO4, MO5	#DOMC
	Si.		
	Eh:: és automàtic, és a dir tu fitxes quan entres quan és la marca, i automàticament et suma ja a aquella setmana 7 o 8 hores i quart on:: ja s'entén que tu estaràs les 7 hores properes o 8 hores treballant-t'hi.	MO4, MO5	#DOMC
	Clar.		
	Però no és un marcat s'ha de::: com que sí faig presencial, però presencial és::: entro a les 8:00, surto a esmorzar, tornes a fitxar, tornes a entrar fitxa, te'n vas a dinar, torno a fitxar (.)	MO4, MO5	#DOMC
	Uh huh.		
	Tornes de dinar, tornes a fitxar i surts. O sigui, que ho faig com quatre quatre ()	MO4, MO5	#DOMC
MO4, MO5	O sigui hi ha mes control presencial al a realment presencial que no virtual, dius, llavors?		
	Si com eh:: a vegades som una miqueta contradiccions, suposo que::: ho han ho han fet a nivell implementació perquè la gent no donava abast, en el sentit de digital d'anar marcant-t'ho, perquè seria un caos. Però sí que és veritat que a nivell doncs presencial que és el que volen ells potenciar, és una miqueta handicap, això, o sigui jo fixo::: em sembla que son 6 vegades al dia, de vegades.	MO4, MO5	#DOMC
ML2, MP6	Wow, clar. I llavors tu m'has dit que tu com a una persona més tecnològica si que estàs mes preparat=		
	{29:00}		
ML2, MP6	=per això, no, però altres persones no estaven potser tan be en el lloc de treball més ergonòmic – i tu també, fins i tot que estaves preparat, també notes potser una falta d'ergonomia, i altres persones amb més o menys il·luminació que has mencionat potser		

	encara més, no, en en aquest sentit. Llavors creus que creus que afecta en general a llarg termini no a l'ergonomia dels teus companys, mes allà de tu?		
	Mira, et diré:: et diré més, et diré un exemple que amb això ja t'ho t'ho responc amb un exemple verídic, eh.		
	Hmhm.		
	A::: moltes persones, estem parlant de:: això de més de 40 anys o 50 anys, eh		
	Si		
	() Els hi hem fet treballar i els hi fan treballar perquè hi ha alguns que:: o sigui l'empresa o entitat ((Nom Empresa)) no no proporciona monitors a casa teva, o sigui no:: no tens cap tipus de:: de::: lo típic, no demanar un monitor:: i que m'ho portin etc a casa (). Llavors, eh:: molts d'ells estan treballant amb un ordinador de 13 polsades, (.) rels- resolució HD, o sigui ja t'ho pots imaginar al ser petita:: si tens 768p.	ML2, MP6, ML9, ML9a	#ODED, #ACCD, #ACDA
	Huh.		
	{30:00}		
	I:: pantalla <i>TM</i> . O sigui () panel. O sigui:: no tens ni:: o sigui com giris una miqueta el cap, no veus ni els colors.	ML2, MP6, ML9, ML9a	#ACCD, #ACDA
	Clar.		
	Eh::: clar, jo jo ja ho sé i ho he dit a nivell de recursos humans de que dir ei, a riscos laborals, de ei, hi ha moltes persones d'aquest tipus, eh:: que fem? O moltes persones que s'han comprat un monitor i és el primer monitor que han agafat bé <i>Amazon</i> perquè:: estava:: a 50 euros d'oferta, saps el que et vull dir?	ML2, MP6, ML9, ML9a	#ACCD, #ACDA
	Clar.		
	Llavors eh problemes de riscos o prevenció de riscos laborals a nivell (.) esquena per les cadires, i a nivell ocular per el tema de il·luminació i de monitors, o sigui és claríssim. O sigui	ML2, MP6, ML9, ML9a	#ACCD, #ACDA

	ja:: és com un salt de dir:: no no si l'empresa me da este ordenador trabajo con este ordenador.		
	Ja.		
	I clar, i jo a vegades ho penso i dic no:: ha de ser el millor ordinador que puguin tenir, és un ordinador que els hi ha permès a nivell de:: institució (.) permetre'l que el puguis tenir. Però això no implica que sigui bo per algunes coses.	ML2, MP6, ML9, ML9a	#ACCD, #ACDA
	Llavors l'ordinador si que el proporciona l'organització, entenc?		
	Si, això si. És un ordinador específic que ademès ha de ser aquest si o si (.)		#ODEF
	Si		
	{31:00}		
	Per el tema que portar tot <i>xipejat</i> ::, hardware, software, tot això		#ODEF
	Si		
	I::: si o si has d'utilitzar aquest. Però sí que és el que et diuen, bueno arriba a casa i connecta'l a un monitor, però (.) tornem a la mateixa situació, si algú no és tecnòloga mínimament, el que anar-se a <i>Amazon</i> , anar-se al <i>Media Markt</i> i comprar-se el més barat possible perquè no vol fer aquesta despesa.	ML2, MP6, ML9, ML9a	#ODEF, #ACCD, #ACDA
ML9a	Llavors és interessant aquesta barrera, no, que observem, entre persones que ja tenen fluència digital, potser fins i tot fora de l'ambient laboral, que poden::: poden potser moure's més més fàcilment i dintre d'aquest nou àmbit digital mentre que altres persones no no tan[
	[eh::: mira et diria et diria un exemple més perquè no sé si a lo millor també és una una pregunta a lo millor vols fer altres ((riu)) altres persones (..) eh:: jo dintre del que cap que no és la:: no és la no és la meva no és la meva funció, evidentment, puc dir inclús que he arribat a fer de coses de tècnic de sistemes o de l'ordinador i (). I::: l'empresa et proporciona un ordinador portàtil què te'l pots portar a casa i anar a la of=	ML9a	#ACCD, #ACDA

	{32:00}		
	=a l'empresa allà, si, en el presencial, on tens un una <i>dock</i> , no, que tu li connectes l'USB-C, i aquesta <i>dock</i> el que et permet és que funcionin els monitors que tens a l'oficina, 1 o 2, depenent la:: la:: teva <i>money</i> . Doncs hi ha eh monitors que perquè vagis a vegades que l'empresa pot tenir que tinguis una bo una bona:: qualitat visual, que són monitors de resolució em::: 1200p, em sembla que són una miqueta més més més d'al d'alçada. Però què fa la gent? Com estem parlant de nivell de:: tecno- de tecnologia o de:: el nivell tecnòleg (.) baixos, es connecten directament al portàtil, la pantalla es configura automàticament com a l'ordinador, a 768p, i treballen aixís. És a dir, (..) estàs perdent inclús qualitat visual o bueno ergonomia, el que tu vulguis. Per tant és veritat que alguns punts dius ostres, mira, l'entitat eh::: pos proporciona, no, un bon monitor::: una dock::: perquè tampoc hakis de molestar-te amb amb molts ah cables i no només amb un perquè sigui fàcil, (.) però notes aquest salt de dir, ostres tens un monitor superbò que també val uns diners::, però clar és que l'estàs utilitzant na=	ML9a	#ACCD, #ACDA, #VTAC
	{33:00}		
	=estàs mal utilitzant per així dir-ho.		
	Clar.		
	Correcte. O sigui que coses com aquestes, són les que estic veient moltíssim i:: normalment és a nivell generacional eh, o sigui::	ML9a	#ACCD, #ACDA, #VTAC
M09	Clar. .hhh no, entenc – i llavors a nivell de qualitat de tre- del treball, creus que pot impactar això, d'alguna manera?		
	(..) Si, si si. Ah::: el que veig moltes vegades i això sí que t'ho puc dir, bueno en el meu cas, ja et dic eh, com he::: estat també teletreballant des de casa, soc una miqueta més tecnòloga, .hh si que és veritat que jo m'apanyo, inclús tinc una pantalla d'aquestes que són una miqueta més estirades:: i què tal i que qual, és a dir, (.) que em se orga- em se organitzar i se que hi han tecnologies que em permeten, no, ser més eficient o treballar més còmode. El que sí que vec moltes pers moltes vegades amb les companys i companyes (.) és eh::: estrès. (.) Estrès en el sentit de:: (.) ostres estic, per perquè t'hi fixis eh, el que estem parlant, estic mirant un monitor què és on estic fent una videoconferència, però com la	M09, M09a	#VTAC, # ACCD, #ACDA, #VTAC

	càmera la tinc a l'esquerra i llavors comencen a girar el cap i es queden fent la reunió mirant el portàtil d'atretze=		
	{34:00}		
	= en comptes de ficar-se per exemple el portàtil davant on el teclat i ja està, tu continues amb el teu monitor. Doncs són coses com si encara no acaben de de:: (..) de calar, no, de dir ei, això això és una o és una eina que tu has d'utilitzar com a tu et vagi bé, no, que sigui còmode, que et sigui eficient. Doncs no si jo ho connecto i el i el l'ordinador des de l'esquerra doncs van girant per exemple tota l'estona el cap per a per el tema de la videoconferència. O coses com que:: el que dèiem abans de tècnic, eh com la pantalla com la pantalla del:: del portàtil, si la si l'extens, el monitor tens dos monitors	M09, M09a	#VTAC, # ACCD, #ACDA, #VTAC
	Si		
	Llavors no fiquen en coma prioritari el el l'ordinador el monitor de l'ordinador, cada cop que obren una cosa, un programa, una carpeta o algo, se'ls hi obra en el petit.	M09, M09a	#VTAC, # ACCD, #ACDA, #VTAC
	Si.		
	Llavors comencen a a se a a ja a nivell ergonòmic eh d'esquena. Llavors sa sa s'apropen a la pantalla, encorben tota l'esquena i el cap per veure a veure el que s'havia obert aquí, i ara aquí arrossegant una pantalla. Llavors tornem a lo mateix, son coses de de nivell de=	M09, M09a	#VTAC, # ACCD, #ACDA, #VTAC
	{35:00}		
	=tecnologia, no:: (.) ja no és tan, llavors tot això acaba generant un estrès o una <i>fatigue</i> , que li diem, no?	M09, M09a	
ML9a, MO3a	I creus que recau en l'empresa potser, m:: implementar alguna algun tipus de curs, o impartir aquest coneixement, potser, per teletreballar?		
	Totalment.		
	Si?		

	<p>Eh jo vaig entrar-hi i em van fer el:: curs típic de riscos:: de prevenció de riscos ehh psicossocials com per exemple .hh la ergonomia de les mans sobre la taula:::, a quina alçada ha d'estar el ratolí amb el teclat, etc. etc. o la del monitor, però no hi ha aquest aquest espai que podríem dir a lo millor de::: de acondiciona, no, acondi o acondiciona la tecnologia a les seves necessitats, per exemple.</p>	<p>ML9a, MO3a</p>	<p>#ACCD, #DOED</p>
	<p>Si::: ensenyament potser bàsic, no, de funcionament de coses que potser moltes persones que ja les coneixem donem per fet, però que són, són bastant[</p>		
	<p>[Correcte. Ja et dic, eh simplement la configuració de la resolució del monitor extern. Estem parlant d'això, eh, nomes.</p>	<p>ML9a, MO3a</p>	<p>#ACCD, #DOED</p>
	<p>Hmhm, no, i això pot impactar moltíssim la productivitat, com dius, on tu::: t'has notat més productiu fins i tot. I és estrany, no, que=</p>		
	<p>{36:00}</p>		
	<p>=és interessant com la organització por treure més profit potser de la teva productivitat en aquest sentit malgrat no sigui necessàriament bo per tu, no, que al final que estiguis treballant més hores de les que faries presencials – però de l'altra banda per altres persones doncs treuen potser menys profit, no, pel que em dius.</p>		
	<p>Correcte. Correcte. I::: tenim lo típic, eh, la típica::: de::: a::: que és paradoxic, i inverteixes molt en tecnologia però no es veu recompensat, doncs perquè realment no estàs invertint en que la pròpia persona estigui còmode, no, en el sentit de de que sigui coneixedora de ei, jo això ho puc acondicionar. (.) No és tan simple com que et gastis 200 euros en un monitor i me'l fiquis davant. O sigui la persona ha de comprendre què és aquest monitor, què pot fer i com li pot servir. Perquè clar la gent és de::: molt en aquest sentit de de de::: (...) no em surt ara, no em surt ara el nom de::: el::: ostres no em surt ara el nom de la posició laboral, de::: funcionari. De dir yo me siento en una silla y ya tiene que estar todo preparado para mi, no, en aquest sentit.=</p>	<p>ML9a, MO3a</p>	<p>#DOED</p>
	<p>{37:00}</p>		
	<p>=Això es veu molt.</p>		

MO10	Entenc. .hhh I:: ja anem finalitzant les preguntes, si vols – a:: hi ha alguna (.) eina d'organització que feu servir a l'hora de fer reunions? No cal que em diguis el nom de l'eina necessàriament – però com es gestiona a l'hora de prioritzar qui parla? És una cosa que s'ha esdevingut un problema en reunions grans no presencials? Com ho has viscut?		
	Val, o sigui, estem parlant en el sentit de la organització de la pròpia reunió? O de la:: o de la:: o com ens organitzem?		#DOCP
	Durant la pròpia reunió, no – per exemple qui concedeix torns de paraula, com funciona – perquè potser presencialment és algo que amb un llenguatge verb – no verbal és algo que comuniquem, però en la eina a vegades hi ha aquestes confu- confusions que ens interrompem, estem silenciats, coses així. Com ho has notat tu?		
	Val si, amb això et diria eh::: un 50/50. I et dic el perquè: normalment si son reunions més d'equip que a lo millor som 10:::, 8-10 persones (.)		#DOCP
	Si.		
	Sí que és veritat que és torn lliure, o sigui que qualsevol que parli parla::=		#DOCP
	{38:00}		
	=i si:: es solapen dos veus doncs (.) aquí cedeix si:: la paraula és qui parla, perquè ens entenguem. (.) Eh:: si que és veritat que quan fem per exemple alguna formació, o estem fent alguna cosa:: més important, és a dir, algú si o si ha de:: ha de comunicar algo, normalment fem més torns de paraula. O sigui tot és a través de <i>Teams</i> , de l'aplica <i>Teams</i> , de l'aplicatiu <i>Teams</i> .	MO10, MO10a	#DOCP
	Hm.		
	I::: ja està, és aixecar la maneta, no, fer el d'este, i si no lo típic mentres fa alguna coseta que algú deixi al xat (.) el que vol preguntar, i després () s'acaba la sessió deixem els últims 10 minuts de sessió doncs per anar traient temes, no, més que res per no:: per no anar ficant pedretes en el camí durant durant la:: durant la reunió.	MO10, MO10a	#DOCP

ML9	Clar. I més enllà de tu, que potser tens aquesta fluència en les eines digitals, creus que les altres persones, no, que hagin tingut al càrrec o els teus companys, també, aprecien les eines TIC? O com ho veus?		
	Val. Et diria que::: ((riu)) la cor la corba la corba és exponencial, a l'inici és:: eh::=	ML9	#DOED, #ACDA, #ACCD
	{39:00}		
	=no me cambies las cosas, parece todo eh, no me cambies las cosas si se hacían así todo iba bien (..) cuidao, no? En el sentit de, porque, el que fas és, com dèiem a l'inici, generar estrès. Acabes generant estrès davant de noves (.) no de noves responsa de noves responsabilitats sinó de com executar de manera diferent la la mateixa.	ML9	#DOED, #ACDA, #ACCD
	Hmm.		
	Llavors de vegades és treballar:: dos vegades perquè a lo millor a nivell de direcció, doncs es demanen les dues, o:: no queda clar quan demanar una o demanar una altra forma, no. A totes maneres un cop s'in s'in s'explica, no, s'han instaurat? Per exemple un un tipus de organització que també he instaurat que al principi bueno, va, va tot ser molt reticents és la () l'aplicació digital <i>Trello</i> .	ML9	#DOED, #ACDA, #ACCD
	Hmm.		
	Tot el tema de cards, no, de poder movent, que les pots moure. Doncs al principi la gent deia hm::: si tenemos un sistema de archivos de carpetas en un:: en:: disco duro, eh:: para que queremos un <i>Trello</i> ?	ML9	#DOED, #ACDA, #ACCD
	Clar ((riu))		
	Llavors bueno, quan no va al principi dius bueno és la capa extra, evidentment és una capa=	ML9	
	{40:00}		
	=és una capa extra que la persona ha de tenir (.) eh una miqueta de cura i de responsabilitat d'anar analitzant. Actualitzar (.) estem parlant que és ficar eh::: pues eh pues mira, a amb el	ML9	#DOED, #ACDA, #ACCD

	tema consentiment de dades que parlàvem abans, no? Pues fírmame los consentimientos de datos de estas personas, añadílas a las carpeta X. I ja està X, tothom pugui veure-ho.		
	Si.		
	Llavors al principi sí que la corba és molt plana de dir, reticente no quiero esto, però de cop i volta és como, PUM. Hi ha una una un cop ho han descobert i diuen, ostres, pues és còmode, no? Me siento comodo, me siento àgil, con la plataforma, llavors sí que tu els hi dius: Com ho faries, perquè jo de vegades he fet la pregunta () com ho faries, ara si et trec <i>Trello</i> ? (.)	ML9	#DOED, #ACDA, #ACCD
	Hmm, exacte.		
	Ostres. És quan es queden i diuen, no lo sé. O sigui no no sé com ho faria. Llavors per això et dic que és la corba realment és exponencial, perquè al principi és molt plana i des i de i de sobte és com (..) ostres no se que hacer, si ahora no hago esto ((riu))	ML9	#DOED, #ACDA, #ACCD
MO12	Clar. .hhh perfecte, i l'última res, l'última pregunta ja que et faria és si se't, si se't passa pel cap alguna metàfora per caracteritzar el que significa treballar, teletreballar, per tu.		
	{41:00}		
	(...) Ostres alguna metàfora (..)		
	Si, és una mica abstracta la pregunta, no passa res si no et ve res al cap.		
	(...) Ah és:: que és que clar estic una miqueta dividit, també et dic, o sigui per mi::: a la:: la metàfora, ara no em surt el nom, em sembla que com es diu la::: el el mito de la caverna? (..) Si. El mito de la caverna, que hi ha una persona que se'n va, surt de la caverna i que va:: a tots els de la caverna i els hi diu ei, que podem sortir de la caverna. Però ningú els hi fa cas, perquè mai havien vist (.) més que la caverna, no?	ML3a, ML3b, ML3c	#VTMI, #ACDA, #VTAC
	Si.		
	Llavors, per una part, i:: em trobo aixís de dir, ostres, de ser evangelitzador:: o tot el que vulguis de dir a favor del teletreball. .hhh però si que és veritat que no considero que tothom que qui hi hagi a la cova (.) li anirà bé, perquè es el que et deia inicialment. Llavors clar eh:: per mi abogaria per el que estic fent ara què és o híbrid o=	ML3a, ML3b, ML3c	#VTMI, #ACDA, #VTAC

	{42:00}		
	=en el cas del teletreball 100% és perquè:: (..) literalment no tinguessis cap tipus de benefici en venir a l'oficina, però sobretot pel nivell professional, estem parlant. És a dir un Junior que a mi:: m'ha passat fa un parell d'anys, un <i>Junior</i> teletreballant 24 hores al dia no guanya res, aquell <i>Junior</i> .	ML3a, ML3b, ML3c	#VTMI, #ACDA, #VTAC
	Ja.		
	Ah:: per al per el meu sector, eh, clar, hi hauran sectors. T'estic parlant en el sector d'experiència d'usuari:: etc. i tal () i el que vulguem afegir-hi aquí.		
	Si.		
	Eh:: no aprens perquè quan aprens quan estàs al costat d'un <i>Mid</i> , o d'un <i>Lead</i> , o d'un::: o d'un::: sènior.		
	Si.		
	I que estàs amb ell, i què estàs fent el dia amb ell perquè és important això, (.) perquè sí, pots aprendre tècnica, a nivell de Junior, a aprens tècnica, però l'autogestió, el nivell d'estrès o com com controlar els tempos per exemple del teu propi dia, com dir:: prioritzar de dir:: jo ara a les 11:00 farem això perquè a la 13:00 farem lo altre. Això no ho pots aprendre. Per tant a nivell de Junior t'acabaràs estressant més, aniràs=	ML3a, ML3b, ML3c	#VTMI, #ACDA, #VTAC, #GTRO
	{43:00}		
	=més como:: el típica frase <i>pollo sin cabeza</i> per la vida, fins que tu mateix et vagis com com donant-te compte de dir, no esto no esto si esto no esto sí. En canvi, tornem el mite de la caverna, qualsevol persona que ara estigui <i>Mid</i> , eh <i>Senior</i> , cap an damunt () altres sectors, que viuen d'una manera és presencialisme de de:: agafar el món a hora de cotxe, anar a l'oficina, passar-me 8 hores davant de l'ordinador, que no necessito res presencial, tornar per fer una hora, seria el típic mite de la caverna de dir oye, vente para aquí, mira lo que fuera por que lo que hay fuera es una altra cosa.	ML3a, ML3b, ML3c	#VTMI, #ACDA, #VTAC, #GTRO
	Si. Llavors[

	[llavors eh:: (.) digues digues.		
	Llavors pot anar bé o malament per altres pers segons la persona, però això alhora crea divisió, no, dius?		
	Correcte, o sigui, per mi, per mi jo seria la persona de del mite que et diria hey, hi ha moltes formes de treballar-hi, i estic a favor de (.)		
	Si.		
	Però amb la precaució de (.) la pròpia caverna tampoco esta mal. Per depèn la persona, o sigui jo ho deixaria el presencialitat 100% a nivell d'incubació=		
	{44:00}		
	=podríem dir de les persones		
	Si.		
	I que un cop ja dependent el treball pugui ser totalment independent perquè es comprova que tens eines sobretot tens eines digitals, que et proporcionen eh el teu riscos psicosocials a sobre són més i més potencials com per exemple, ara moltes ah empreses s'estan fent <i>pet-friendly</i> , no?	ML3a, ML3b, ML3c	#VTMI
	Si.		
	Perquè es donen compte de que una dels dels riscos (psicosocials) que tenen les persones és l'estrès per no estar amb les seves amb els seus (.) eh:: animals de companyia.	ML3a, ML3b, ML3c	#VTMI
	Si.		
	I dius ostres clar, és que si teletreballés no necessito ser <i>pet-friendly</i> .		
	Clar.		

	((riure)).		
	((riure)). A la[
	[I la[
	(..) Diga'm, diga'm, perdona.		
	No no, en serio digues, digues, pensava que m'anaves a fer[
ML3c	[Ja per arrodonir – la persona a la qual tens una mica al càrrec, no, que has parlat de l'aprenentatge que pot ser més fàcil cara a cara que presencial. Has notat que:: heu pogut aprofitar els dies mes que heu estat a l'oficina junts que no quan esteu teletreballant, per a l'hora[
	[Per aprendre si. Per aprendre si. Sí sí totalment perquè justament és el que tu has comentat abans, eh jo puc fer una videoconferència i::: dir i dir-te <i>click</i> per=	ML3c	#VTMI
	{45:00}		
	= <i>click</i> , com ho, com ho estic fent, no, que aprenguis la tècnica perquè és aquest el punt. Però el que no tens és el llenguatge no verbal. El que tu transmetes.	ML3c	#DOCP
	Si.		
	Eh a lo millor si transmetes calma, no, perquè a lo millor, si m'estàs veient sí que no em veus ni la pantalla perquè només t'he compartit pantalla, et faig <i>click</i> aquí <i>click</i> aquí <i>click</i> aquí, i jo et veig, jo no no t'estic veient tu t'estàs estressant, jo tiro milles. I si tu ets una persona més introvertida i a sobre no diu res, pues al mínim fem dos hores de sessió de teletreball on jo penso, com a tutor, oye mira esto esta fantástico, el pròxim, mañana te lo pido. I l'altra persona s'ha anat amb un estrès de la:: de la sessió de dir (.) clar és que es que es que tengo que mirarme dos tutoriales hoy porque mañana:: no no se ni que voy a hacer. ()	ML3c	#DOCP, #DORR
	Clar, tens raó.		
	En canvi això a nivell a nivell presencial es mitiga molt ràpid. (.) Eh vols que fem una pausa ara, vols que anem a fer un cafè 5 minuts i tornem? Vols que:: tornem a iniciar? Clar, i és	ML3c	#DOCP, #DORR

	molt més còmode, la persona també se sent molt més còmode perquè t'està veient, que tu, i ja predisposadament estàs donant-li un:: un efecte més de=		
	{46:00}		
	=caliu, no, de dir ostres m'està escoltant i m'està entenent. (.) Hm:: això ho vec, també.	ML3c	
	Si, i un cop més autònoms ja se'ls pot deixar.		
	Correcte.		

Entrevista #03, realitzada en 09:48, 22/11/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
....	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Vale, si me puedes decir nombre y apellidos, ¿por favor?		
	Me llamo ((nom))	F1	
F2	El género con el cual te identificas.		
	Ah, vale, eh::: femenino.	F2	#DCDP
F3	¿Tu edad?		
	Eh 41	F3	#DCDP
F6	¿Nivel de formación?		
	Eh tengo licenciatura en Filología Hispánica	F6	#DCDP
F7	¿De acuerdo – y tu situación profesional actual? ¿Estas trabajando?		
	Si, sí.	F7	#DCDP
F8	Y:: la empresa en la cual trabajas de que tamaño es?		
	Ah::: es ((Nom Empresa)), no sé, la verdad es que no se.	F8	#DODE
F8	Es grande, ¿no? Mas de..		
	[es grande	F8	#DODE
F8	[¿Más de 500, más de 1000 trabajadores incluso?		

	[Exacto, sí.	F8	#DODE
F9	¿Y el sector es?		
	Ah::: el sector es de soporte a empresas creo que si	F9	#DODE
F9	El tipo de empresa si, ¿no? Es de teleservicios.		
	Si, exacto.	F9	#DODE
	{1:00}		
F10	Dentro del sector tecnológico, ¿no? ¿Entonces el trabajo en si – tu trabajo cual sería?		
	Eh::: a ver yo soy team manager	F10	#DCDP
F11	¿Que tareas implica en el día a día?		
	Bueno, tareas administrativas tareas administrativas no sé, ah::: si, tareas administrativas como las vacaciones de:: de mi equipo, formaciones del equipo del trabajo también hacer ah reports para el cliente.	F11	#VTTL
	Perfecto.		
	Hm		
F14	Hmm:: y tu jornada laboral es completa? ¿Es parcial?		
	Es completa	F14	
F15	Y:: que porcentaje de tu jornada teletrabajas?		
	Eh:: el 100%.	F15	#DOMT
F16	¿Y teletrabajas normalmente desde casa? ¿Des de otros sitios?		

	Des de casa	F16	#DOMT
	{2:00}		
F4	¿Y vivirías sola?		
	Si	F4	#DCDP
F5	¿Tienes alguna persona dependiente al cargo?		
	No	F5	#DCDP
F13	¿Y tienes empleados a tu cargo que teletrabajen?		
	Si	F13	#GTPC
F13	¿Cuántos serían más o menos?		
	Son ocho	F13	#GTPC
MP1	Ocho, genial. ¿Y porque teletrabajáis en la empresa? ¿Como habéis llegado al teletrabajo?		
	.hh a ver, hemos llegado al teletrabajo por eh:: por el tema de la pandemia.	MP1	#DOTC
MP1	¿Sí? ¿Y antes habíais teletrabajado más, menos?		
	Si, hacíamos teletrabajo unos días a la semana.	MP1	DOTP
MP1a	De acuerdo, entonces de cara a la, ¿ha pandemia ha sido más impuesto? ¿O también también ha sido la elección de los empleados el teletrabajar?		
	Ha sido:: impuesto por la empresa para que:: () porque:: cerraron la oficina. Eh:: pero ha sido () bienvenido.	MP1a	#DOTC
MP1a	¿Sí? ¿No ha habido resistencia por parte de ningún empleado o empleada?		

	{3:00}		
	No, para nada, estamos todos contentos.	MP1a	
MP2	¿Y qué ventajas o inconvenientes verías al teletrabajo?		
	A ver, ah::: las las ventajas es mejor organización a nivel personal entre la vida personal y la vida profesional, eh::: y también ahorro de dinero, eh::: aunque la empresa no nos dan nada por los gastos de::: eh::: teletrabajo:: eh::, pues nos ahorramos, pues claro, en transporte, eh::: nos ahorramos comprar las comidas () que hacíamos en la oficina, pues todo esto pues bastante bastante dinero por lo menos en mi caso. EH:: y también a nivel de estrés=	MP2, MP3	#VTFP, #ACTT
	{4:00}		
	=claro el tema de:: de los transportes que aunque sea un poco:: inconsciente provoca bastante estrés estar ahí metido en el metro con toda la gente junta, pues esto acabaste bastante ()	MP2, MP3	#ACTT
	Claro		
	Y::: es que yo le veo:: sobre todo ventajas		
	Claro		
	Al teletrabajo, es verdad que a nivel eh::: a nivel como de interacción social se pierde un poquito, pero tampoco lo echo de menos (risa	MP2, MP3	#VSPC
MP2b	Te entiendo. ¿Y los miembros de tu equipo crees que lo perciben igual? ¿Crees que han visto algún inconveniente? ¿Se han quejado o han comentado alguna vez de algo que vean mal del teletrabajo?		
	No, mm sobre todo como tengo en el equipo gente que tiene niños o que justamente=	MP2b	

	{5:00}		
	=acaban de tener niños, o sea que lo han agradecido poder eh:: estar en casa con los niños o por lo menos eso de estar en casa de:: ah::: de poder ir a la:: guardería, bajar un momento para hacer un encargo y tal eh::: o ir al, normalmente tenemos el () justo al lado de casa () tener que ir al cap ir a buscar al niño a la escuela porque se enfermó, pues esto da mucho más libertad eh y esto no influye en el trabajo que eh que se puede pensar que ah, pues mira, aprovechas hacer otras cosas y mientras () el trabajo es mas, más rentable porque::: no se, en mi caso yo me concentro mucho mejor en casa y () trabajo () y quizás mejor que si esto en la oficina donde ().	MP2b	#GTPC, #ACCF, #ACCT, #GTEG
MP2a	Entonces a la hora de gestionar personas, ¿no? Que a veces uno puede pensar que quizás cara a cara va mejor; va peor=		
	{6:00}		
MP2a	=como crees que influye el teletrabajo en esto? ¿En gestionar el equipo?		
	Ah::: a ver, gestionar el equipo yo tengo la suerte de que el equipo es bastante:: estable desde hace:: años, sea que les conozco, y sé cómo trabajan y y y me fío de ellos, o sea que hay confianza 100%. Tanto de ellos hacia mí como yo hacía ellos, .hhhh y entonces no hay ningún problema, hay mucha transparencia, si:: uno tiene que tiene que ir un momento a hacer alguna gestión, pues no hay ningún problema, me lo dice:: y:: ya está	MP2a	#GTVG, #GTEG
	Perfecto.		
	Lo que si me ha dado un poco de problemas al principio fue:: m:: eh:: incorporar gente nueva.	MP2a	#GTRO
	Si.		
	Eh:: entonces allí era un poco pff yo no conozco a esta persona, y:: es un poco un poco raro empezar ya directamente en teletrabajo, sin haber visto la persona en=	MP2a	#GTRO

	{7:00}		
	=en en en persona, no? Y:: y entonces esto sí que he hecho las formación los dos primeros días de formación .hhh y alguna entrevista en presencial en la oficina.	MP2a	#GTRO
	¿Los primeros días has preferido hacerlos en la oficina, entonces?		
	Si. Si, y alguna – si perdón. Alguna entrevista también porque es que me gusta eh:: bueno, ver si hay <i>feeling</i> con una persona y no es lo mismo tenerlo:: no sé, hacer una entrevista por teléfono o .hhh o hasta con con cámara y todo, me gusta ver como::: no sé, cómo interactúa la persona para ver si hay::: bueno, no sé yo:: (.) para contratar a gente, en vez de fijarme en un:: currículum, pues prefiero ver la persona:: en presencial para para ver si (.)	MP2a	#GTRO, #DOCP
	Claro, analizar sus competencias, ¿no? Ver si encaja con el=		
	{8:00}		
	=equipo entiendo.		
	Exacto		
	Entonces por lo que me dices – calidades que valoras como positivos para gestionar un equipo de teletrabajo – dirías comunicación, confianza, no? Un buen historial, conexión con esta persona y asegurar esta confianza desde el inicio – incluso haciendo algunas visitas presenciales y tal.		
	Exacto.		
MP4a	¿Crees que hay alguna calidad que puede tener alguien que puede dificultar el teletrabajo? ¿Ya que estas entrevistando – que calidades descartarías en una persona para este trabajo?		
	Pues (.) hm:: a ver. Una persona seria, que tenga ganas de trabajar, o sea, no:: no no veo, (.) a ver, no selecciono la gente por sus capacidades a teletrabajar ((riu))	MP4a	#VTAC
	No, entiendo.		

	() bueno, si algún día tenemos que volver a la=		
	{9:00}		
	=oficina pues claro, bueno hay mucha gente que dejaría yo creo el equipo, pero:: pero:: si me, ff::: no hago una entrevista diferente entre una persona::: entre ahora que trabajamos desde casa que antes no, no creo que tengan ninguna pregunta específica:: eh:: sobre sobre ello.	MP4a	#VTAC
	[No, enti-		
	[Si		
MP8, MP8b, MP8c	Entiendo, entiendo. A veces hay personas más extrovertidas que quizás necesitan más el contacto en oficina y quizás vemos tendencia de quienes no necesitan tanto este contacto y teletrabajan – entonces como dices de volver a la presencialidad, quizás, algunas personas no les gustaría tanto esto porque no serían tan afines a este tipo de trabajo, quizás?		
	Ya exacto no es a ver nosotros tenemos la suerte de que::: no la::=		
	{10:00}		
	=tenemos una oficina física aquí además ahora aquí en Barcelona y que:: cuando cuando queremos podemos ir a la oficina.		#VTAC
	Claro.		
	Entonces algunos del eh del equipo sí que a veces eh:: quedan para para ir a trabajar un día la oficina y aprovechan para ir a comer juntos.	MP8, MP8b, MP8c, ML8, ML8a	#VSPC
	Ahh genial!		
	Si si si, o sea muy bueno una vez cada mes o cada dos meses o así, y es algo que::: bueno que todavía no lo he hecho, pero me gustaría hacerlo:: con el equipo así una vez cada::	MP8, MP8b,	#VSPC

	digamos cada trimestre eh:: encontrarnos nos en la oficina, sobre todo por ejemplo en el tema de una:: una chica nueva en mi equipo, que no conoce físicamente a la a la gente.	MP8c, ML8, ML8a	
	Claro		
	O sea que la he contratado ahora:: creo que fue en julio y no:: no conoce todavía al equipo, entonces=		
	{ 11:00 }		
	=pues por lo menos, bueno, ahora llegará la Navidad entonces seguro que quedamos, pero hacerlo un poquito más .hhhhh más a menudo porque hemos perdido un poquito:: esto, de que hacíamos igual algunas cosas como los <i>bake-off</i> y tal ((riu)) en la oficina.		#VSPC, #GTEG, #GTVT, #DORR
	Y esta chica nueva que me comentas que se ha incorporado – crees que se ha podido relacionar con el equipo:: vir virtualmente – digitalmente? ¿O que no ha creado quizás tanta conexión?		
	Si, o sea que me he dado cuenta de que:: de que ha quedado entre () con bueno con éstas del equipo alemán, que son dos, o sea que se ha juntado con la otra chica que lleva Alemania, con ((nom empleada)), porque vive con viven muy cerca una de la otra. Y entonces para explicarle las tareas que tenían en común pues han quedado en un bar para que le explicara eh:: en vez virtualmente pues eh:: en presencial lo que lo que se lo que se tenía que hacer. Y:::=	MP8, MP8b, MP8c, ML8, ML8a	#DOCP, #GTRO
	{ 12:00 }		
	=luego me he dado cuenta de que:: de que si iba contactando:: a otras personas del equipo:: los más antiguos por ejemplo ((nom empleat)), que lleva muchos años, para preguntarle algunas cosas que al principio me preguntaba todo a mi (.)	MP8, MP8b, MP8c, ML8, ML8a	#DOCP, #GTRO
	Si		
	Y:: y luego poco a poco está bueno pues ah:: bueno, ha ido preguntando a otras personas, pero creo que también () que ((nom empleat)) le habrá contactando diciéndole () estoy aquí que te puedo ayudar en eso, en eso en esto y eso ha ayudado mucho	MP8, MP8b,	#DOCP, #GTRO

		MP8c, ML8, ML8a	
	Claro, pero quizás desde la oficina esto habría pasado más fluidamente, no? De estar ahí.		
	Si eso seguro, sí, creo		
MP6	¿Y a nivel de salud física, crees que el teletrabajo te ha afectado de alguna manera?		
	Ah::: por mi o por el equipo equipo en general?		
	Para ti y para el equipo, lo que hayas vistos.		
	Salud física ah:::	MP6	
	{ 13:00 }		
	A nivel de ergonomía, quizás, o salud psicológica incluso.		
	Vale. Eh::: .hhhhh a nivel salud física a mi no::: no no me ha impactado porque::: pues yo hago mucho deporte::: eh::: (.) o sea que se seguido con la rutina de siempre	MP6	#ACSF
	Si		
	Y::: psicológico, pues es verdad que para los momentos más de más estrés o de más, eh: (.) Sí, de algunos rollos que ha podido pasar en el trabajo, pues me sentía igual un poco () estando sola en casa y en la oficina, no se, la situación no cambia, pero::: no sé ver gente al alrededor, y pues, no se	MP6	#ACSF, #VSPC
	Has dicho que estabas, perdón, ¿más tranquila en casa o más estresada en casa? No se acababa de escuchar.		
	Em, a ver, eh más=	MP6	

	{14:00}		
	=estresada a nivel de cuando hay mucha carga de trabajo me siento más estresada estando en casa.	MP6	#VTAC
	¿En casa, claro – quizás rodearte de personas que quizás puedan ayudar es calmante en este caso?		
	Exacto, si.	MP6	
MP9	Claro, tiene sentido. Entonces a nivel de calidad de vida en general, crees que ha impactado, mejorado, ¿empeorado el teletrabajo?		
	Eh:: a nivel de calidad de vida ha mejorado con el teletrabajo. Si si.	MP9	#VTQV
MF2	¿Y a nivel de hábitos de gestión familiar, no – eso de cara a tus empleados – ves que ha podido ayudar el teletrabajo?		
	Si.	MF2	
MF2	¿Habías comentado que la cuida de los menores había ayudado con llevar los menores al colegio, y eso?		
	Si exacto están más presentes y::: con su familia y::: si si. Esto lo Esto lo agradecen muchísimo,	MF2	#ACCF
MF1a, MF4a, MF6a	Claro. Al mismo tiempo a veces el teletrabajar implica trabajar al mismo sitio que otro familiar, no? No sé si te han comentado algún caso de que ha provocado un cambio, un roce quizás familiar, o alguna cosa así, ¿te han comentado?		
	{15:00}		
	No::: sé que tengo a una empleada, qué bueno su marido también teletrabaja y tienen un piso pequeño y::: pero () que que ()	MF1a, MF4a, MF6a	#ODCF, #ODAD

	Bueno, genial – se lo han podido gestionar entonces, que esto también es importante – desarrollar estas barreras.		
	Exacto yo claro, es verdad que yo tengo la suerte de vivir sola y de no:: no tener que:: ((riu)) aguantar a nadie () eh bueno entonces mis horas de trabajo ni después () . Pero:: pero sí que no se, () un problema de tener que gestionar esto, sobre todo en un piso pequeño. No no hablo de la gente que tiene un piso grande donde pues claro, cada uno se puede poner en un sitio=	MF1a, MF4a, MF6a	ODCF, #ODAD, #ODED
	{16:00}		
	=y:: y teletrabajas sin ver a la otra persona.		
ML1	Y:: tú de cara a a en tu casa, como distribuyes tu espacio? Trabajas en una mesa, en una sala a parte donde normalmente vives o haces vida? Como haces?		
	Vale. A ver, te cuento yo al principio:: tenía mi espacio de trabajo de teletrabajo el ordenador la pantalla la tenía en el salón. Pero es que esto no:: no me iba muy bien porque en momentos de estrés no conseguía cortar con el trabajo	ML1	#ODED
	Claro		
	O sea inconscientemente tenía () del trabajo () hasta en mis momento de descanso cuando estaba en el sofá viendo la tele y tal y notaba como el trabajo que me, bueno, la mera vision de la pantalla, me recordaba que tenía () en el trabajo. Entonces he cambiado eh:: mi lugar de lo he puesto en la sala que::=	ML1	#ODAD
	{17:00}		
	=no utilizo para () para mas cosas y no:: no a la, bueno, o sea que separado la parte de descanso de la parte de trabajo.	ML1	#ODAD
	Claro. Genial.		

	O sea que ahora tengo una habitacion que es solo para:: para el trabajo, y:: y y nada mas. O sea que ya cuando cuando::: plego, pues ya:: ya está. () de la sala ya dejando el trabajo y como que salgo de la oficina, no?	ML1	#ODAD
ML2	Si, esto se ve mucho, el crear esta zona a parte de trabajo y casa para separarlo bien. ¿Y de cara al tiempo haces un horario más flexible o más estático?		
	.hhhhh a ver (.) bueno, tenemos tenemos horario fijo, eh::: o sea que::: bueno, que además ahora tenemos que::: que fichar horario, .hhh y entonces, pues no no nos podemos mover mm::: de esto.	ML2	#VTFL, #DOMJ
{18:00}			
ML2	Claro. Entiendo. ¿Y a la hora de tus tareas, tu puedes decidir cuando haces las tareas que realizas al largo del día?		
	Si si me organizo me organizo::: yo misma.	ML2	#VTFL
ML2	Entonces al terminar tu jornada ya puedes abandonar y desconectar del puesto.		
	Si si exacto.	ML2	
ML1a	¿Y tu equipo crees que hacen cosas parecidas? ¿O trabajan en un sitio hibrido, donde normalmente viven? ¿Como crees que hacen?		
	Si todos trabajan des de casa en su hogar, digamos.	ML1a, MF3	#GTVG
ML1a, MF3	Si, no y me refiero más bien a esta solución que has implementado tu, donde tienes un espacio separado para teletrabajar y, no se si sabes que algunos hacen esto o trabajan desde algún sitio en el comedor mismo.		
	Eh::: bueno algunos tienen una::: bueno, un espacio dedicado al al teletrabajo, una una sala donde trabajan y=	ML1a, MF3	#ODED

	{19:00}		
	=y otros no. M es que claro, depende de de los pisos, y, y bueno otros que les gusta más estar bueno, como tenemos un portátil, pues claro m::: no utilizan, si tienen mucho trabajo, pues se ponen eh::: con la con la pantalla, todos tenemos una pantalla, un monitor aparte, y si no, si no hay mucho trabajo o nada que requiera muchas pantallas, pues igual:::, pues sentados en el sofá y::: y así trabajando. A mí no me va bien porque claro necesito:::	ML1a, MF3	#ODED
	¿Dos monitores?		
	Estar – si, monitor, y no sé para evitar dolores de espalda y tal no no puedo trabajar en el sofá, pero me imagino que sí que algunos (.) lo harán así por lo menos unas horas al día, si.	ML1a, MF3	#ODEF
ML1a, MP6	Y la empresa proporciona el material, todo, ¿entiendo?		
	Eh::: bueno la, nuestro cliente digamos, sí que nos proporciona el material=	ML1a, MP6	#ODEF
	{20:00}		
	=pero::: la empresa misma nos tendría que proporcionar, por ejemplo, sillas, por ejemplo para::: los dolores de::: de espalda, que tengo una una persona de mi equipo que tiene dolores de espalda, pero esto no::: no lo facilita o es complicado conseguirlo.	ML1a, MP6	#ODEF
	¿En la oficina lo facilitarían? ¿O también sería complicado, quizás?		
	Eh::: claro, trabajamos en la oficina del cliente		#ODEF
	Ya, entonces..		
	Entonces este material, claro, en la oficina si que tenemos sillas mas adecuadas para el para el trabajo.	ML1a, MP6	#ODEF
	¿Pero tampoco adaptados a su lesión individual?		
	No, no no.		#ODEF

	Seran las ergonomicas generales?		
	Si, si si.		#ODEF
MO3	Hm:: y de cara a las herramientas que usais: han evolucionado con el teletrabajo?		
	No:::, seguimos trabajando con lo mismo que teníamos ya en los días=	MO3	#DOED, #DOTP
{21:00}			
	puntuales que hacemos que hacer el trabajo	MO3	#DOTP
MO3	Genial, y algunas webs internas que usais los han agilizado mas para acceso externo a la oficina, o sigue lo mismo? Han implementado alguna otra herramienta de control del trabajo – o de control presencial, como me comentabas?		
	Si, si si, desde hace::: un año, bueno, con la pandemia hemos empezado más o menos un poquito más tarde que el principio del primer confinamiento .hhh ya nos han creado::: un eh::: un email corporativo:: y nos han dado acceso a todas las .hhhhh em::: páginas web internas eh:: de ellas, la::: la página donde tenemos que::: que marcar horario.	MO3	#DOTC, #DOMC
MO7	Claro. Entiendo. Y entonces tu has notado algun cambio en la eficiencia de los trabajadores desde casa od esde la oficina?		
	No.	MO7	#GTVR
MO7	No?		
	Es:::no, es es igual=	MO7	#GTVR
{22:00}			
	=es igual que antes, o sea que en nuestro caso no:: no ha cambiado nada.	MO7	#GTVR
MO9	Y la calidad del trabajo es la misma, entonces?		

	Es:: la misma, si si.	MO9	
ML7	Genial. De cara a tu trabajo, crees que el estar en casa afecta a tus posibilidades de promoción, si tuvieras ganas, dentro de la organización? O crees que el estar en casa impide esto?		
	No, no creo que es es muy similar porque es que de todos modos como trabajamos, bueno, la::: la gente gente con la que trabajo () mi empresa de ((Nom Empresa)) estan en Madrid. Entonces yo creo que:: tampoco:: tampoco cambiaría mucho y::: si, y además es que claro siempre hemos trabajado:: con gente que está fuera, tanto para el cliente todos trabajamos con unos países, con bueno, los países em:::=	ML7, ML7a	#DOPP, #DOAT
{23:00}			
	Bueno, que que están fuera la gente con la que trabajamos, o sea que no cambia mucho que esten aquí:: bueno, () del teletrabajo, o sea con el teletrabajo no ha cambiado nada.	ML7, ML7a	#DOPP, #DOAT
	Claro, porque trabajáis con el cliente que está más repartido, no?		
	Exacto, si si.	ML7, ML7a	
MO4, MO4a MO5	De cara a la organización; ¿se transformado, con la pandemia al adaptarse más al teletrabajo? ¿Estaba preparada para el teletrabajo, o se ha ido preparando ahora durante la pandemia?		
	Eh:: yo no sé muy bien para la gente que trabajaba desde:: eh:: en la oficina de ((Nom Empresa)), no sé cómo cómo lo han gestionado. Pero en nuestro caso, como ya trabajamos fuera eh fuera de::: de sus oficinas, pues se ha hecho bastante ágil, bastante ágilmente.	MO4, MO4a MO5	#DOTC
	Claro, ya tenáis las herramientas bastante implementas. Con la excepción=		
{24:00}			
	=de esta herramienta de control presencial impuesta por la organización, entiendo.		

	Sí:: creo que es porque:: ahora por ley hay que marcar horario, bueno, luego las empresas eligen la manera de hacerlo porque más o menos ya teníamos un control de horario, que ya se hacía, pero ahora lo han querido::: implementar de la otra manera que es más (.) bueno, como se cómo se dice que tiene más::: (.) ay no, no me sale la palabra. Bueno no desventajas, pero.	MO4, MO4a MO5	#DOMC
	No, entiendo, mas riesgo.		
	(.) Hm.		
MO3a	A nivel de de:: a nivel de cambio organizativo, crees que falta algo para adoptar? Alguna cosa que la empresa debería hacer más para adaptarse mas al teletrabajo?		
	Bueno, estaría mas si no pagaran un poco los gastos de::: claro, de luz, de::: bueno, ahora bueno, si, al al alguna=	MO3a	#DOTR
{25:00}			
	=participación, aunque no sea mucho, pero es verdad que::: .hhh que ahora además con el con la subida de de de de los precios de todo de luz y tal, yo creo que este este invierno::: lo vamos a notar nosotros	MO3a	#DOTR
	Entiendo, si.		
	Y entonces si la si la empresa:: pues pudiera colaborar un poquito pues estaría estaría bien.		#DOTR
MO4, MO6	Estaría bien, entiendo. ¿Y a la hora de volver a tu equipo, tu usas algún método de control de su rendimiento? ¿Cómo valoras el trabajo que hacen?		
	Em::: a ver. ¿Como valoro el trabajo que hacen? Em::	MO4, MO4a, MO6	#GTVT
	Si están entregadas las cosas – los documentos; si esta todo realizado a tiempo, no?		

	Si::: si si, bueno es que, ahí cada uno::: gestiona::: el () bueno, su su propio trabajo por país con el que=	MO4, MO4a, MO6	#GTVT, #GTVR
	{26:00}		
	=trabaja, eh::: y de vez en cuando sí que puedo controlar un poquito::: por () lo que hacemos y bueno, si hubiera alguna incidencia eh::: yo tendría, bueno, me lo reportarían des de (.) des del cliente.	MO4, MO4a, MO6	#GTVT, #GTVR
	Claro.		
	Claro es que en principio si no hay, si si::: nadie me llama la atención es que todo va bien.		#GTVT
	Claro, por lo que veo es esto, lo que has dicho antes – en una relación establecer confianza, buena contratación y relaciones de confianza que puedas dejarlos autónomos sabiendo que el trabajo está bien hecho. Y no acostumbran a haber incidencias.		
	Si.	MO4, MO4a, MO6	
MO5a, MO11	¿Entonces sabes si si dentro de tu organización se permite más o menos el teletrabajo a niveles diferentes? ¿A diferentes cargos, sabes si es algo que se permite mas o menos?	MO5a, MO11	
	Eh::: yo creo que depende de cada::: de cada manager		#GTEG
	Claro.		
	{27:00}		
	Yo tengo suerte de que mi manager en ((Nom Empresa)) está muy a favor del teletrabajo, y::: y entonces claro, eh lo mismo para su equipos. Eh pero habrá manager que no::: que no lo ven bien y entonces, pues lo prohíben a sus a sus empleados.	MO5a, MO11	#GTEG, #DOVR, #DOAT

ML3b, ML3c	Claro. ¿Pero de cara a vuestro equipo veo que se puede teletrabajar desde casi el primer momento no? ¿Menos estas formaciones iniciales que quizás es mejor realizarlas en la oficina?		
	Exacto y si si yo es (.) m (.) por mi misma que los, bueno, los dos primeros días o sea que la formación dura 8 días, 8 o 10 días y entonces los dos primeros días sí que::: prefiero estar en la oficina con la persona para conocerla un poquito mejor y para que me también creo que es importante para una persona que:: empieza de conocer a la:: bueno por lo menos a una de las=	ML3b, ML3c	#DORR, #GTRO
{28:00}			
	=personas con la que va a trabajar, no sé porque si no es un poco te sientes un poco ss mm sola o solo y si empieza directamente, o sea que imagínate y estás en casa::, recibes tu ordenador empiezas así sin ver a nadie supongo es un poco raro, no? Un poco como que todo virtual y:: no se.	ML3b, ML3c	#DORR, #GTRO
MO10	Entiendo. Para las reuniones que hacéis con el equipo, hacéis videollamada o es más bien como ahora, ¿solo sonido? ¿Como preferís hacerlo?		
	Eh:: pues de vez en cuando sí que podemos la cámara.		#DOCP
	¿Si?		
	Si, si si. Es, bueno, no sé, es más (.) no divertido, pero por lo menos no se nos vemos las caras, vemos donde trabaja cada uno, no sé.	MO10, MF3	#DOCP
	Si. Está bien.		
	Hay buen rollo o sea que no hay ningún problema y nos, bueno y nos conocemos tenemos confianza lo que te decía antes entonces no hay ningún=	MO10, MF3	#DOCP
{29:00}			
	=problema:: en poner la cámara y bueno, que a veces pasa el marido de tal o::: la mujer del otro, que no, que no pasa que saluda a la cámara y ya está	MO10, MF3	#DOCP, #ODPC

	Claro, como es un equipo con mucha confianza las reuniones son mas libres, ¿sin turno de palabra?		
	No, no.	MO10, MF3	
MO12	Perfecto, pues ya para terminar e ir cerrando la entrevista, ¿muchas gracias por tu respuesta y toda la información ((nom)) - ¿se te ocurra una metáfora para caracterizar lo que significa para ti teletrabajar? Se que es una pregunta abstracta.		
	¿Ve ves que me preguntas – me ibas a preguntar cosas raras?	MO12	
	((riu)) ¡La única, la única creo! O qué significa para ti, si no, ¿el teletrabajar?		
	.h h h h pues::::: (.) Yo, bueno, no sé::: libertad?		
	Uh huh		
	Y::: no sé, eh::: yo soy más rentable trabajando desde casa, pero me dan libertad entonces hago las cosas que hacer que tengo que hacer pero las hago más rápido y mejor para justamente tener poder compensar con estos momentos de libertad que me que me cunde el teletrabajo.	MO12	#VTRE, #VTFP, #VTFL, #VTMI
	Genial, y tu te has adaptado bien al teletrabajo, adaptando tu casa, adaptando un poco tu vida alrededor de esto y bien, parece que se te da bien y te gusta. ¡Genial!		
	Si, exacto.		
	Vamos cerrando la entrevista - ¿tienes alguna cosa para añadir?		
	Pues no, creo que no.		
	Muchas gracias ((Nom)).		

Entrevista #04, realitzada en 12:40, 27/11/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
....	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Entonces iniciamos la entrevista en el día 27 de noviembre a las 12:40. Si me puedes decir tu nombre y apellidos, por favor.		
	Si. ((nom))	F1	
F2	¿Y tu género?		
	Eh, femenino ((riu))	F2	#DCDP
F3	¿Tu edad?		
	51	F3	#DCDP
F6	¿Y tu nivel de formación?		
	Graduada en psicología	F6	#DCDP
F7	¿Tu situación profesional actual?		
	Trabajo por cuenta ajena	F7	#DCDP
F8	¿De acuerdo – y la empresa en la cual trabajas, ¿qué tamaño es más o menos?		
	19 personas, es pequeño, sí.	F8	#DODE
F9	¿Y en que sector está?		
	Es ah:: una asesoría jurídico laboral y fiscal.	F9	#DODE
F10	Genial. ¿Y tu cargo cual sería?		

	{1:00}		
	Pues estoy en lo que es la recepción y dando soporte al departamento jurídico.	F10	#DODE
	Genial y		
	[hago toda la parte administrativa del Departamento Jurídico.	F11	#DODE
F11	¿Y tus tareas en el día a día que implican, más o menos?		
	Pues::: todo lo que sea con organismos públicos en cuanto a plazos, respuestas de demandas:: liquidaciones, eh:: soy la que estoy en contacto con los registros para las Escrituras tanto si son mercantil como si son de:: propiedad, de todo lo que es el tema más:: más administrativo de:: del Departamento Jurídico.	F11	#DODE
F15	Y entonces durante un tiempo, un periodo reciente has teletrabajado, ¿entiendo?		
	Si	F15	#DOMT
TP1	Si me puedes explicar como funcionó cuando teletrabajaste; ¿cómo se implementó?		
	Si, sí. Fue:: durante:: el primer periodo fue durante la pandemia el 14 de marzo que nos encerraron eh:: pudimos, bueno, porque ya lo estaban más o menos medio preparando con el departamento de informática. Porque a=	TP1	#DOMT
	{2:00}		
	=nosotros todo lo que la informática lo tenemos con un servicio externo, no llevamos la informática desde allí. Es una empresa que tenemos contratada externa. Y ya estaban pasando:: todo lo que es todo el sistema operativo y todo a la nube, que nosotros le decimos la nube, más concretamente no lo sé, y:: y gracias a eso pues nosotros pudimos pam, en un pim pam poner todo en marcha y trabajar todos desde casa, porque podíamos acceder a todos los:: a todos programas que tenemos.	TP1	#DOMT, #DOEDa

	De:: de elaborar las eh las nóminas, el de fiscal, el que es más que tiene que ver con mercantil nuestro, o sea ya podemos acceder a todas a todas las plataformas desde casa		
TP1	¿Y qué tan rápido lo implementaron, cuando empezó la pandemia?		
	Eh::: pues eso, sí el día 14 nos encerraron, al 15 ya podíamos empezar todos a teletrabajar. Fue muy rápido, sí.	TP1, TO11	#DOTC
TO1, TO3	Claro – ya habían preparaciones dentro de la empresa.		
	Si, ya lo estaban mirando porque iban pues eso a migrar de lo que de haber tenido a todo en el=	TO1, TO3	#DOTP
	{3:00}		
	=servidor físico en el trabajo, a pasar todo a un servidor en la:: en la nube. Ya estaban trabajando con eso, no?	TO1, TO3	#DOTP
TO1, TO3	¿Eso lo hacían porque ya pensaban en fluidez organizacional, o para permitir el teletrabajo en un futuro?		
	Eh::: no, yo creo que era más de fluidez organizacional. Para el teletrabajo, no, porque no se ha mantenido	TO1, TO3	#DOTP
	[No?		
	[en el tiempo		
	Si que les va muy bien porque cuando cogemos bajas o algo, claro, eh:: te puedes permitir estar en tu casa y si tienes algo urgente que hacer no tienes que pedirle a un compañero, pues tú en un momento te:: lo puedes hacer. O sea que el de esta parte han ganado del tenernos a todos acostumbrados al teletrabajo.	TO1, TO3	#DOTP
TO2	¿Entonces ahora a día de hoy te llevas equipamiento o puedes conectarte desde casa desde otro ordenador?		

	Si, desde casa en cualquier momento me puedo conectar	TO2	
TO2	¿Desde tu ordenador personal?		
	Desde mí, si, o sea nosotros usábamos las herramientas cada uno las nuestras. No nos dieron una herramienta no nos dieron un ordenador a cada uno, sino que con el ordenador que tú tenías en casa, te:: te podías conectar.	TO2	#ODEF
	{4:00}		
TL2	Y tu trabajabas en un espacio compartido, o una oficina a parte? Como hacías en casa?		
	No le robé::: la:: el escritorio de mi hija.	TL2	#ODED
F4	Justamente te iba a preguntar tu		
	[es el		#ODED
F4, F5	[composición familiar – vives con tu hija y...?		
	Sí, sí si estoy casada y tengo dos hijos una niña de::: ahora mismo tiene 21 años, y luego el pequeñajo de:: de 12 entonces que el escritorio el fijo el el digamos el ordenador más potente lo teníamos en, en la habitación de mi hija y ahí es donde yo me ponía.	F4, F5, TF1	#DCDF, #ODED, #ODCF
	Claro.		
	Ella está en la universidad, pero no lo tenían aún muy organi- la universidad costó un poco más que se organizara	TF1	#DCDF, #ODED, #ODCF
	Claro.		
	Ella con el portátil y hacía	TF1	#ODED
TF1	¿Y una vez ella podía estudiar desde casa, también estabais teletrabajando? ¿Algún miembro familiar mas estuvo trabajando desde casa en aquel momento?		

	No no de teletrabajar en casa solo yo, ((nom parella)) tiene un trabajo que no puede, no puede teletrabajar.	TF1	#DCDF, #ODCF
TF3	Claro. Entonces para coordinar con tu hija, quizás – al estudiar ella también en casa, ¿teníais alguna dificultad? ¿Como hacíais para organizar los espacios?		
	Bueno, no, o sea, no, ila primera vez! Este primer encierro dijéramos, no tuvimos porque ya te digo el tema de la Universidad no::, ella estaba, estudia en la UAB y aún no lo tenía muy bien implantado.	TF3	#DCDF
	Ah, pensaba que en algún momento se había cruzado.		
	No, igual que nosotros en la UOC ya::: pues es nuestro día a día, ellos no lo tenían aun implementado entonces el primer mes no pudo llegar a hacer mucho a ver luego, vale? Luego si porque ya sí que continuaron con lo de estar en casa bastantes meses. Me parece que estuvo un año y pico:: con lo de estar estudiando en casa. Eh::: pero no, nos nos organizamos bien, si, ya te digo como ella tenía el portátil pos se iba a la mesa del comedor, o sea bien, bien. Si.	TF3	#DCDF, #ODED, #ODCF
TF3, TF4, TF5	¿Y cuánto tiempo estuviste trabajando desde casa, entonces? ¿Cuántos meses?		
	Pues la primera estuvimos desde marzo hasta septiembre. Cuando al final de septiembre eh ya nos fuimos incorporando. Y luego hubo una segunda fase al año siguiente hubo otra vez un incremento=	TF3, TF4, TF5, TO2	#DCDF, #ODED, #ODCF, #DOMT
	{6:00}		
	=muy grande de casos y en el despacho empezaron (.) bueno empezamos a caer como moscas. Empezaron todo el mundo a contagiarse todos volvieron a mandarnos a todos para casa, y estuvimos pues eso fue quizás al incorporarnos todos después de las vacaciones finales de septiembre octubre, y estuvimos hasta Navidad (.) está un poquito antes de:: de Navidad. Si, volvimos a estar otros dos meses.	TF3, TF4, TF5, TO2	DCDF, #ODED, #ODCF, #DOMT

TO2	Y entonces ellos tan buen punto ya no había obligación os hicieron volver a la oficina.		
	Si.	TO2	#DOAT
TO3	¿Ha cambiado desde su perspectiva el enfocamiento del teletrabajo? ¿Están más permisivos con el tema o no ha cambiado?		
	No, no porque hay algún compañero que estando de paternidad uno de paternidad y uno de maternidad, eh pidieron no el poder estar, pues por ejemplo eso por la mañana y a la tarde teletrabajar desde casa, y::: y han dicho que no.	TO3, TO7, TO9.	#DOAT, #ODCF
	¿No?		
	Que no, porque si no lo empezáramos a pedir todos, o sea (.) ellos saben que trabajo ha salido porque el trabajo ha salido y aparte fueron=	TO3, TO7, TO9.	DOAT, #ODCF
	{7:00}		
	=tres meses horrosos porque claro, nosotros a nivel administrativo toda la parte laboral, nosotros tuvimos que tramitar muchísimo ERTES, bueno, fue un boom de trabajo increíble. El trabajo salió, y dedicábamos más horas de las que teníamos que dedicar. Pero ellos al ser una pequeña empresa tienen eso de que como que si estás en casa:::, puedes perder mucho tiempo	TO3, TO7, TO9.	DOAT, #ODCF, #DOMJ
TP2	¿Y crees que aun así trabajabais más eficientes o más tiempo durante la pandemia? ¿O ambas cosas?		
	Yo creo que::: bueno, más tiempo porque, pero no, o sea, porque había que hacerlo; no llegabas con las horas que tenías no llegabas a absorber la carga que nos llegó, ya te digo porque a nivel de ERTES nosotros llevamos muchas empresas, entonces a nivel de ERTES fue increíble el trabajo. EH::: y entonces con tus 8 horas no llegabas. Pero sí que es verdad que aunque trabajaran las 8 horas, te cundía como si hubiera trabajado 15 porque claro no te molesta nadie. Estás tú estás con tu ordenador, estas porque yo por ejemplo estoy=	TF4, TP2, TP3, TF6	#VTFL, #VTRE

	{8:00}		
	= en el despacho estoy concentrada, que estoy pasando alguna cosa en:: algún departamento, es una al teléfono tienes que cogerlo, () explicas y cuando vas ya te ha caducado la sesión, tienes:: que volver a empezar del todo. Entonces eso cuando estás en casa, no te molesta nadie entonces avanzas muchísimo yo para mí, avanzaba muchísimo en todo. (.) Incluso yo una cosa que hago qué son los libros de actas eh::: claro en el día a día no puedo llevarlo y en estos 3 meses avance muchísimo ponerlos al día todos	TF4, TP2, TP3, TF6	#VTRE
	Entonces mas eficiencia. ¿Qué otras ventajas del verías del teletrabajo cuando estás ahí teletrabajando?		
	Bueno, yo para mí la principal ventaja es que yo le ganaba la vida cada día 2 horas. O sea, yo solo por estar trabajando en casa le ganaba mi día a día dos horas mínimo.		#ACTT
	¿De viaje?		
	La - claro. El tiempo que yo estoy en, en bueno, en viaje voy en transporte público, pero el ir y el venir. Estas estas horas, ya las tenía ganadas. Y luego que claro para comer en::: el trabajo tienes:: pues una hora =	TF4, TP2, TP3, TF6	#ACTT, #VTFP, #ACCT
	{9:00}		
	= que:: que a veces la tienes muerta y no me dices bueno, yo estoy en mi casa como se () además poder comer con tu familia, el poder estar más tiempo con tu familia. Claro yo me levantaba desayunaba con mi familia, comía con mi familia. Cenar bueno, cenar ya con mi familia. Pero no sé todo eso es positivo y luego también que tú te organizabas, o sea, yo me acuerdo que me levantaba desayunaba, pos si tenía que poner una lavadora de ropa la ponía, yo venía trabajaba si tenía que ir a tenderla cogía e iba a tenderla, seguía trabajando, sabes? No cuentas tanto las horas, no dices a ver pues yo trabajo de 9 a 6 y tengo que hacer, como que vas haciendo yo igual era las 8 de la tarde seguía haciendo cosas porque podía hacerlas	TF4, TP2, TP3, TF6	#VTFP, #ACCT, #ACCF
	Claro. ¿Y no te importaba tanto?		
	Y no me importaba tanto.		#VTFL

TP6	Claro. No notaste más carga, aunque tuvisteis carga de trabajo aumentada, no notaste – y quizás dices estabas más feliz en aquel momento, ¿no?		
	No, sí, sí, iy es lo que te digo muchas veces estaba trabajando y es que ni te dabas cuenta! Era cuando decías ostras que son las 7 y pico y yo sigo=	TP6, TO7	#VTMC
	{10:00}		
	=aquí de (). Saps? O sea, porque como podías estar concentrada 100% en lo que estabas haciendo, te pasaba el tiempo y no te dabas cuenta.	TP6, TO7	#VTMC
	Mhm.		
	Y claro decía, a poh mira las 7:30 no lo contabilizaba, no decía a ver yo he estado una hora y media más. No lo contabilizaba. Bueno y vas haciendo.	TP6, TO7	#VTMC, #VTFL
TP2	¿Y verías alguna desventaja del teletrabajo?		
	Ah comentando con compañera, claro, el factor, ¿pues el socializar con el resto de los compañeros no?	TP2, TP3, TL9, TO10	#VSPC
	Si		
	Eh:: pero bueno, nosotros hacemos reuniones, igualmente, o sea, los veías solo que los veías por::: por pantalla, sí, o sea, trabajar teletrabajar el 100% de la semana no lo haría, pero tres días a la semana, por ejemplo, que a veces lo comentamos con las compañeras, que estaría súper bien. También es verdad que necesitas ir a trabajo porque hay cosas que las necesitas en papel. Hacer impresiones, archivos que te faltan que están en papel porque son muy antiguos, pero yo::: yo creo que tres días a la semana firmaría dónde fuera ya, estupendísimo.	TP2, TP3, TL9, TO10	#VSPC, #DOCP, #VTMI
	{11:00}		
TO2	Y estas cosas que dices de que hacían falta estar en oficina, ¿cómo se gestionaron durante la pandemia durante este tiempo que estuvisteis en casa?		

	<p>Hicimos grupos hicimos, o sea, nos fuimos dividiendo en grupos y podíamos ir el día que lo necesitaras según el grupo que te tocaba, pues por ejemplo, tú estabas en el grupo del lunes y el miércoles (.) por la mañana, pues si necesitabas ir a buscar a algo al despacho, podías ir eso:: esos días.</p> <p>Nosotros al ser eh:: servicio porque nos puso como servicio imprescindible, teníamos un documento certificado con el que nos podíamos desplazar por si nos paraba la policía. De hecho, a mí me pararon dos veces, le enseñé el documento y ningún problema. Y pues eso para para evitar el riesgo de estar todos en el despacho, igual en cada turno había tres personas, que pudieran ir:: al despacho ese momento.</p>	TO2	#DORR
	[Crees que		
	[Lo hicimos así		
TO3a	¿Se te ocurre algún tipo de herramienta que se podría haber implementado para realmente anular el tener que ir a la oficina, en estos momentos? ¿O realmente por el tipo de trabajo es necesario estar allí - por lo de impresión como dices?		
	{12:00}		
	<p>Ya te digo es necesario porque a veces tenemos que sacar archivos que son muy antiguos. Sí que se intentó hacer un:: escaneo empezar a escanear, pero bueno es un trabajo de chinos y dijimos, mira, llegará un momento que esos archivos ya no los necesitemos, vamos a dejar este:: este trabajo de de chinos. () escaneando todo.</p> <p>Eh:: no, era para lo único, sí que hay gente que, por ejemplo, el abogado jefe el que lleva el departamento jurídico, es una persona que que él tiene que estar allí. Él él tiene este concepto, si no estoy en el despacho, no estoy trabajando. Entonces era una de las personas que que que:: bueno también este vive en Granollers. ¡Iba cada día! El turno que fuera lo encontrabas allí, sí que es verdad que se encerraba en su despacho y no::: no salía ni molestaba nadie. Pero tiene esa necesidad, o sea él en su cabeza, trabajar es estar presente.</p>	TO3a	#DORR, #DOAT, #DOVC
	Claro.		
	Y::: también es una persona muy controladora, entonces (.) no poder verte, no po no saber qué estás haciendo para él es superior a él, entonces=	TO3a	#DORR, #DOAT, #DOVC

	{13:00}		
	=no estás trabajando.		
TP5b	Si. Claro, has mencionado esto con ser una persona más controladora que necesita estar trabajando desde su perspectiva no - trabajando presencialmente. crees que hay algún tipo de personas que estarían aversos al teletrabajo; ¿que tendrían características que hace que no se les de tan bien adaptarse al teletrabajo como has hecho tu, quizás?		
	Yo en el despacho y no sé si es una cosa de sexos o::: o:: (.) las mujeres preferían el teletrabajo más que los hombres, o sea, n somos un equipo que somos, te podría decir, que estamos muy:: (.) como mitad y mitad casi, igual somos tres mujeres más. Eh::: y las mujeres preferíamos el teletrabajo antes que ellos. Ellos también preferían ir a la oficina. Es que claro estoy allí los niños empiezan a molestar, porque eso sí que es verdad que todos teníamos, bueno yo soy la quizás la que los tengo más grandes los otros tienen niños más pequeñitos entonces lo vivieron un poco claro estar enterrados estar intentado a trabajar los peques por allí dando vueltas ¿no? Y entonces ellos decían que preferían estar:::	TP5, TP5a, TP5b	#DG , #DOAT, #DOVC, #VTMI, #ODCF
	{14:00}		
	El estar en el despacho también. Ellos eran de los que:: decían que se acabará, ya está esto del teletrabajo - y las mujeres mujeres era en plan un mes más, un mes más, por favor.	TP5, TP5a, TP5b	#DG , #DOAT, #DOVC, #VTMI, #ODCF
TP5b	Es interesante este punto, donde los hombres quizás rehuían este ambiente de conciliación familiar mientras que las mujeres se lo gestionaban mejor.		
	Si, si si si sí. ¡Pues ya te digo esto era gracioso porque ellos eran en plan esto ya se puede acabar ya nos podemos incorporar y las chicas no digáis nada! no digáis nada! Si a ver, hasta que no nos digan, ino nos incorporamos!	TP5b	#DG , #DOAT, #DOVC, #VTMI, #ODCF, #VTAC
	No, no, claro.		
	Si si si si.		#VTAC
TP9	¿Entonces a nivel de calidad de vida, dices que ha sido positivo para ti el teletrabajo?		

	Si, Si.	TP9	#VTQV
	¿Y te gustaría volver al modelo hibrido que mencionabas?		
	Ya te digo yo:: y lo comento con muchas compañeras, que decimos eso igual el 100% de la semana no, pero 3 días sí que:: es lo que decimos todas, 3 días.	TP9	#VTQV, #VTMI
TP8	Vuelta a la presencialidad: ¿Como lo gestionó? ¿Vuelta difícil? ¿Adaptaciones?		
	{15:00}		
	Bueno pues todas llorando por las esquinas ((risas)) () si si a ver, te tienes que acostumbrar pero sí que o sea es las que era simplemente porque queríamos estar en casa porque ya trabajamos bien desde casa, bueno pues es lo que hay, pero sí que es verdad que dos compañeras tenían muchísimo miedo al al COVID, entonces ellas lo vivieron muy mal porque decían que:: que porque nos teníamos que incorporar si se teletrabajaba bien, si el trabajo salía si trabajabas mejor y que el COVID seguía ahí y en cualquier momento:: podemos ponernos todos malos, vale? Ellas lo vivieron dos compañeras muy mal pero por el miedo. O sea, ellas querían estar en casa. El teletrabajo les iba muy bien pero a parte porque se sentían más seguras para el riesgo de no ponerse:: malas. Porque su entorno claro en su casa controlaban mucho con quién estaban y todas las medidas de seguridad, en cambio claro en un despacho así, por muchas medidas de=	TP8, TP6	#ACAP, #VTAC, #ACDA, #ACAT
	{16:00}		
	=seguridad, viene gente. Si vienen con las mascarillas, pero tenían más miedo. Era el miedo al no controlar tanto tu ambiente y tu relación con personas que puedan tener o no tener el COVID. Pero los demás nada nos fuimos acostumbrando. Entre que era vuelta de las vacaciones, vuelta al despacho, pues mira pues ahí medio deprimidos todos. ¡Se nos juntó todo!		#ACAP, #VTAC, #ACDA, #ACAT
TP8	Y a nivel de eficiencia – me hablabas que fue un periodo que justo tenáis mucho trabajo. En casa podáis hacer más. ¿Crees que bajo el rendimiento en volver al trabajo al limitaros de nuevo a las 8 horas presenciales?		

	Es lo que te digo, o sea, sí que también lo que vimos es que:: no solo nos acostumbramos nosotros a hacerlo todo online, vale, sino que los clientes se tuvieron que acostumbrar a hacer muchas cosas online. O sea los típicos clientes que venían que traían las facturas o las bajas de sus empleados o tal, todos esos se tuvieron que acostumbrar a hacerlo ah:: todo online y dijimos, esto se mantendrá! No. O sea a la que=	TP8	#VTRE, #ACAP, #DOEDc
	{17:00}		
	=se abrió el despacho todos los clientes volvieron a venir, entonces claro, al ser un despacho qué estás de puerta a la calle (.), estas concentrada y te entra alguien entonces ya te digo tienes que parar, atender a esta persona, pam pam, luego volver a decir a ver que estaba haciendo, que no, sé que te vuelves a concentrar vuelves a iniciar el trabajo, o:::tra vez te molestan por otro lado, entonces es lo que te digo que en casa yo tenía más capacidad de concentrarme y de::: y de hacer las cosas del tirón, pero por eso porque no había clientes que me estuviera::n cada dos por tres pues parando, en el, en lo que estoy haciendo, o alguien atrás diciéndome (). ¡O era o me llamaba o se aguantaba! ((riu))	TP8	#VTRE, #ACAP, #DOEDc
TL3	No, justo parece un puesto de trabajo ideal para teletrabajar, no?		
	Si, si si si.	TL3	
TL4	Pero decías que quizás la organización no valoraban del todo el trabajo en casa, no? Que si no estás en la oficina, no estás trabajando, dijiste? ¿Entonces crees que valoraban menos el trabajo que hacían durante esta época?		
	{18:00}		
	Si que, a ver, el trabajo administrativo y claro, mi trabajo es 100% administrativo, eh:: es difícil de cuantificar. O sea yo puedo estar todo el día delante del ordenador y tú no sabes que he hecho porque no teníamos ningún control, esto sí que es verdad eh. No teníamos ningún problema programa que nos rastreara a ver qué pantallas tenemos abiertas a ver, bueno, y si existían no tenían tiempo poruqe ya te digo fue un momento muy grande de trabajo.	TL4	#DOVR , #DOVC
TO4	Y las horas de conexión las controlaban?		
	Em no tengo ni idea.	TO4	#DOMC

TO4	No?		
	No nos, en en ningún momento nos dijeron que no sé si lo han controlado ningún momento no nos han dicho nada. Entonces lo que te digo es un trabajo, que es muy difícil valorar qué trabajo has hecho durante el día. Entonces yo no sé si él cree que estando allí, que en cualquier momento puede pasar de delante o detrás mío, entonces ve lo que está haciendo, es como que puede controlar más que yo esté realmente trabajando, no sé si es esa la idea que tiene, ¿vale? ¿Cómo se puede cuantificar? Pues porque yo puedo tener 15 escrituras=	TO4	#DOMC, #DOAT
	{19:00}		
	=y:: estas escrituras han salido a dónde tenían que salir. Estuviera yo aquí o estuviera en otro lado, ¿sabes? Eh:: la organización ha sido diferente pues porque tienes que estar más en contacto con pues con las notarias, con, sabes? En ese momento momento yo tenía que estar más en contacto, no era todo tan físico de ir a buscar el documento, yo llevarlo, yo... Era todo más con mensajeros y tal. Yo creo que el miedo que tienen es ese, a que no pueden realmente controlar el trabajo que tienes, pero es lo que decía las () laboral, si yo tengo 50 empresas y las nóminas tienen que salir (.) pues son 50 empresas que van a ser las nóminas. O sea, si yo lo estoy haciendo desde casa hago el mismo trabajo. ¡Porque han salido las nóminas! ¿No? O sea	TO4	#DOVR , #DOMC, #DOAT
	No, claro		
	Pero ya te digo es, yo creo que ellos tienen el miedo pues claro cómo no te ven que esas haciendo, que si te levantas, que si (.) como que puedes perder bastante el tiempo.	TO4	#DOVR , #DOMC, #DOAT
	Si.		
	No tienen aún el concepto de eh que me da igual, que si yo pue si tú me tienes contratada para este trabajo y yo lo puedo hacer en 8 horas o en 6 me da igual, ¿sabes? O las hago si lo hago en 6 pues dos horas que gano yo.=	TO4	#VTFL, #DOAT

	{20:00}		
	=Si lo hago en 8 o en 10 pues 2 horas que ganas tu. ¿Entiendes? Este concepto de pagar por un trabajo no lo tienen, ellos siguen con el concepto de estoy pagando por las horas, que estás presente.	TO4	#VTFL, #DOAT
TL7	Si. Si si. Y a nivel de posibilidades de promoción - al no ver tanto el trabajo, crees que cambia también quizás que las personas en la oficina tengan más o menos nivel de promoción o posibilidades de promoción versus la gente está en casa, al no valorar tanto su trabajo.		
	Bueno, es que no no somos un despacho en el que te puedas promocionar porque son unos sitios muy concretos, ¿sabes? O sea eres fiscalista, eres laboral o abogado no, no hay para pro- no hay departamentos que te puedas ir promocionando. Ahí esto no, diferencia no.	TL7	#DOPP
TL7	Quizás como habías comentado que habían personas, sobre todo los hombres, que les gustaba mas quedarse en la oficina - crees que generan más mejor relación entre los cargos, los altos cargos que también decías que había alguno que se quedaba en oficina, versus la relación con la gente que está en casa también? ¿O no afecta?		
	{21:00}		
	Bueno, de hecho ya te digo este despacho, somos mitad y mitad, pero aún siguen con la idea de que las problemáticos somos las mujeres porque somos las que tenemos los hijos, o sea los hombres no forman parte de ese:: de ese pack de este padres no no están ahí. Entonces siempre es como que la mujer es la que:: es que claro me pides horas para ir al cole para ir al tal para ir al cual, sabes? Aun sigue ese.. () ya te digo, es una empresa familiar. Siempre han sido los mismos socios, ya tienen una edad...bueno.	TL7	#DG , #DOPP
TF6	Justamente en tu caso, como ya tienes dos hijos más mayores, quizás no ha sido tanto el caso, pero igualmente veo que en con el teletrabajo quizás pudo haber más más coordinación con estas horas domesticas, para los hijos,		
	Si, si. Es lo que te digo, cosas que no podía hacer, no hago en el día a día como desayunar con ellos o comer con ellos, pues claro todo eso lo::	TF6	#ACCF

	{22:00}		
	=lo he podido hacer.	TF6	#ACCF
	Y:: entonces la organización[
	[Sobre todo donde más lo noté, porque claro la primera vez encerrados, ¿vale? O sea, era... pero la segunda vez lo noté más porque ellos ya iban al colegio. Yo seguía estando en casa, entonces eso, cuando llegan tienes la comida, comes. O sea, era::: no sé cómo decirte, cómo que aún la disfrute más sabes? Porque tenías tú momento de tranquilidad, que estás en casa, estoy trabajando. Luego viene la familia. Tengo el momento de familia. ¿Vuelven ellos al cole, yo sigo trabajando, sabes? Como... aún lo disfruté más la segunda vez. La primera vez bueno porque era caótico y estaba todo () en casa. Sabes? Mi marido también estaba::: en casa. Bueno, ellos cerraron directamente la fábrica no iban. La niña el niño bueno, como más caótico. Y la segunda vez no, la segunda vez fue más... aún mejor. Si ahora me pusieran un teletrabajo, sería lo que haría: todos hacen su vida normal y yo trabajando en casa.	TF6	#ACCF, #ODCF, #ODAD
	Entonces=		
	{23:00}		
TP5	Aceptarías un recorte salarial, por ejemplo, a cambio del teletrabajo en uno en otro puesto no quizás - el cobrar un poco menos de compensación salarial a cambio de un factor híbrido, como dices, de teletrabajo		
	Yo sí. Yo sí. Porque es que solo con el desplazamiento yo ya gasto un dinero que teletrabajando no gastaba	TP5	#VTMI
TO3, TO3a	Claro. De cara a tu organización – por lo que me dices durante el momento de teletrabajo fuisteis mas eficientes y felices. ¿Qué crees que falta a nivel organizacional para que se den cuenta de estas ventajas?		
	Yo ya te digo yo el tipo de jefe que tengo, la edad que tiene, yo no creo que lo vea:: factible hacerlo.	TO3, TO3a	#DOTR , #DOAT

	Si.		
	Sí que es verdad que ya se ha incorporado otra:: socia, que acaba de ser recientemente madre, y:: y ella sí que ya se ha agarrado a este plan. Ya viene por la mañana y a la tarde esta teletrabajando en casa.	TO3, TO3a	#DOTR , #DOAT
	{24:00}		
	Yo creo que eso eso va a ayudar, porque se ha dividido las horas de bueno las de maternidad y tal, lo ha compensado así de esta manera.	TO3, TO3a	#DOTR , #DOAT
TO11, TO11a	¿Pero habías comentado que esto se había rechazado con otros compañeros – depende del nivel de cargo?		
	Bueno, ella es socia. Es una de las es una de las jefas, pero bueno, yo creo que esto abrirá::: puertas, a las próximas que vengan que lo puedan hacer. Ahora ya es que ya te digo ella ha sido la que más bebé que ha sido en Junio le nació. Los demás ya tienen todos los niños con 5, 6 años, una cosita así.	TO11, TO11a	#DOCI
TO12	Genial. Me has respondido genial, creo que ya tengo todas las preguntas que necesitaba. ¿Se te ocurre alguna metáfora para caracterizar lo que significa para ti el teletrabajo?		
	(.)		
	¿O que significa para ti el teletrabajo?		
	pues yo, o sea, parece una tontería, pero era=		
	{25:00}		
	=Cómo que controlaba más mi vida. O sea porque yo me organizaba todo, eh? O sea si, el control de mi vida, porque cuando estabas en el tr cuando tu estas en el trabajo vas con una idea, vale? Y::: tu puedes llevar la idea estructurada de tu día a día y de esa:: parte haces el 10%. El 90% como es lo que te digo, te van pidiendo otras cosas y tal, salta por los aires. En cambio, aquí era como que ss yo tenía más control de me iii de mi trabajo Yo ya decía yo	TO12	#VTFP, #VTFL, #ACCF, #ACCT, #VTMI

	mañana hago esto esto esto y casi casi al cumplía al 100% Bueno, algunas interrupciones, no, pero es eso yo contralaba más mi vida, y yo me sentía más eficiente.		
	Claro.		
	Yo me sentía mas eficiente. Como que el tiempo lo aprovechaba muchísimo más.	TP7, TO12	#VTRE
	Si si, controlar las tareas y tiempo. Genial, pues ya terminamos, imuchísimas gracias!		
	De nada!		

Entrevista #06, realitzada en 17:24, 27/11/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
....	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	¿Me puedes decir tu nombre y apellidos, por favor?		
	((nom))	F1	
F2	¿Tu genero?		
	femenino	F2	#DCDP
F3	¿Tu edad?		
	Eh 35	F3	#DCDP
F6	¿Tu nivel de formación?		
	Master Universitario	F6	#DCDP
F7	¿Genial – y tu situación profesional actual?		
	Autónoma tengo un centro propio.	F7	#DCDP
F8	¿De qué tamaño es más o menos el centro?		
	Somos 4 personas	F8	#DCDP
F9	¿Y a que os dedicáis?		
	Atendemos a niños y adultos neurodivergentes, o sea pesas que son o tienen TDAH, autismo, dislexia y así principalmente y las comorbilidades; depresión, ansiedad, también hay altas capacidades, a veces.	F9	#DODE

MP1	¿Y imagino que este tipo de centro hasta cierto punto era bastante presencial?		
	Bastante no: entero. ((riu)) Em:::	MP1	#DOMT
MP1a	¿Y como se dio...si?		
	Bueno tuvimos que pasar a virtual un poco como los cursos que dábamos=	MP1a	#DOMT
	{1:00}		
	=pasó todas virtual de la noche a la mañana no nos quedó otra opción.	MP1a	#DOMT
	Si.		
	Que los cursos, por ejemplo, tuvimos un poquito más de margen, para actualizarnos, pero las las terapias no se podían parar. Había que continuar. Y el gran problema fueron los diagnósticos.	MP1a	#DOMT, #DOTC
	Hmm.		
	Porque sí que es verdad que diagnosticar a adultos online es relativamente más fácil de adaptar, que a unos niños, donde los papás tenían que estar presentes. Habían problemas con las confidencialidades, y así, y se tuvo que hacer todo un proceso de actualización y de puesta en marcha de consultas a, ¿no? A abogados a vez a veces y así. Em:: sí que los niños la mayoría encantados de la vida después de hacer las clases des de casa, al menos en nuestra experiencia, hay otros, los más pequeñines, sí que tuvimos que estar haciendo justificantes para el desplazamiento entre pueblos y así.	MP1a, MO2	#DOMT, #DOTC
	Hmm		
	{2:00}		
	Em::: que era un poco como un engorro,		
	¿Durante la pandemia eso, entiendo?		

	Durante, eso durante la pandemia, porque niños de de:: 5 a 6 años online era imposible.		
	Claro, hay que hacer más dinámicas que en una interacción más básica, ¿no?		
	Si, luego también depende de lo que les sucede a los niños y eran más temas familiares o así, sí o sí había que hacer presencial porque por estado de la vulnerabilidad del propio hogar no era un entorno seguro como para hacer terapia y que pudieran escucharlo, por ejemplo los papás, ¿no así? O por un tema preceptivo de la persona que prefiera desplazarse porque se siente en un entorno más seguro en el despacho, por ejemplo.	MP1a, MO2	#DOTC, #ACDA, #ACAT
	Claro.		
	Y las pruebas nos encontramos que si eran, por ejemplo, lectoescritura o cosas así evaluarlos era relativamente sencillo online. Porque ya teníamos permisos para poder proyectar pantalla, las editoriales se pusieron las pilas en todo este tema también, autorizando muchas cosas, o crea o digitalizando las también. Pero hay otras muchas.	MP1a, MO2	#DOTC, #ACDA, #ACAT, #DOED
	{3:00}		
	Pruebas que son más físicas como cosas visoperceptivas que nos quedamos sin poder evaluarlas y tuvieron que sacar incluso nuevos baremos.		
	¿Para diferentes pruebas que se pudieran hacer en remoto?		
	Incluso para el test de inteligencia como el WISC () que son súper tradicionales em:: nos encontramos que ahora hay que hay un baremo donde el tema de los cubos que son más físicos no se podían usar y afectaba al:: al resultado. Entonces tuvieron que actualizar todo esto a contrarreloj.	MP1a, MO2	#DOED, #DOTC
MP3	¿Y el ambiente también afecta?		
	El ambiente:: no echa al principio no porque estábamos tan a creo que estábamos tan atareados en actualizarnos todos que no nos da tiempo a echar de menos mucha cosa. Pero de alguna manera, o al menos el contacto humano es que no nos da tiempo ni a echarnos de menos. Al tiempo nos empezaron a sentir muy solos.	MP3, MP6, MP6a	#DOED, #DOTC, #VSPC

MP1	Entonces entiendo que fue más elección y bueno, por obligación – pero de implementación vuestra durante la pandemia. ¿Y ahora se ha quedado un poco híbrido el modelo?		
	{4:00}		
	Si se ha quedado un poco bastante mixto, de hecho ahí hay personas que venían de otros pueblos que le supone un gran cansancio trasladarse.	MP1	#DOMT
	Si.		
	Que se han quedado online y se sienten cómodos así y las:: y las actividades siguen de manera correcta. No hay un hay un handicap para que:: ellos sigan sucesiones o las formaciones. Si se de menos no, pues que no permite tantas dinámicas por los niños, por ejemplo es mucho a través del juego de poder, no, por usar material eso sí queda muy limitado, entonces a veces decimos no, esta esta semana si tienen que ni presencial, la otra no es necesario, y así. Pero sigue cuando te ven muchos te abrazan y así que sea principio con la pandemia era que que no me toques que () ((risas)). Pero como le dices a un niño quita, quítate de ahí.	MP1	#DOMT, #DOED, #ACDA
	¡No, no!		
	Y se nos hacía complicado. Y se:: y sí que es verdad que se nos sigue haciendo complicado de día, porque todavía vamos con mascarilla.	MP1	#DOMT, #ACDA
	Ya.		
	{5:00}		
	Y eso:: eso sigue siendo un problema incluso en evaluaciones como niños que quieras no miran a la cara porque no se sienten tan cómodos porque se han quedado sin poder leer los labios, ¿no? O personas que tienen problemas visuales (.) o auditivos sobre todos los auditivos y así, no pueden leer.		#ACDA, #DOED
MP2	Claro, eso sí que quizás telemáticamente se soluciona un poco.		

	Claro, eso fue un una:: ventaja y acabo surgiendo a decir ostras, lo han adaptado todo por la parte que necesiten leernos, una de dos: o lo hacemos a unos metros de distancia aprovechamos el virtual si se maneja con el virtual, ¿no?	MP2	#ACDA, #DOED
MP2	¿Entonces cuando hablamos de estas sesiones virtuales, vosotras estáis en el centro o en casa también?		
	Depende yo, por ejemplo, los sábados por la mañana habitualmente estoy en casa y tengo todos los online, los concentré, porque así me ahorro, pues desplazarme que también supone un cansancio, etc.	MP2, MP5, MP6	#ACTT
{6:00}			
	Sí que supone una inversión del hogar, eso también y el profesional tiene que poder valorar, qué es lo que le le:: beneficia más. En mi caso como estoy a una hora de distancia de casa y a mí el transporte me cansa mucho, realmente prefiero hacerlo en casa, pero si asegurando no, pues toda confidencialidad. Si ven un cartel en la puerta, no entran nunca, no pos así, pero también es verdad que a veces las dificultades que a veces tenemos los que trabajamos con personas con dificultades, es que nos llevamos el trabajo a casa. Y durante la pandemia y postpandemia lo hemos literalmente instaurado en casa.		#ACTT, #ACSP, #ODCF
MP5, ML2	Claro. ¿Y cómo gestionas esto?		
	Esto, tuve que poner horarios como muy claros, y espacios lo más diferenciado posible. Entonces si trabajo en un escritorio, eso es para trabajar y estudiar.	MP5, ML1, ML2	#ODED , #ODCF, #VTFL, #DOMJ
	Si.		
	No, no puedo estar haciendo::: jugando a videojuegos. Por ejemplo. (). Me pongo en otro espacio – no estoy ahí porque veo el material=	MP5, ML1, ML2	#ODED , #ODCF
{7:00}			
	=veo las cosas y reconecto otra vez con el trabajo.		
ML2	Entonces tienes un espacio a parte para trabajo.		

	Si, me lo limité físicamente digamos. Puse un límite físico que me ayuda a hacer esta transición. Porque de lo contrario no podría (.) los despachos ya de por si tenemos esta tendencia a no desconectar. Entonces nos encontramos también con la virtualidad de tener que poner normas muy claras incluso a nuestros usuarios, es decir, por favor, el domingo no nos escribáis.	ML2, MO1, MO2, MO3, MP3a, MP6a, MP9a	#ODED, #ACSP
	Ya.		
	Porque entiendo que ahora estamos más con temas de enviarnos cosas por correo, antes nos los daban el material y en físico, pero ahora muchas veces ya nos lo mandan todo por correo. No? O conectémonos un momento que te quiero contar una cosa, pero claro, eso se convierte en una sesión. Y al final era que cada vez hacíamos más y más y más horas.	ML2, MO1, MO2, MO3, MP3a, MP6a, MP9a	#DOEDc
ML1	¿Has logrado establecer algún día que tengas solo para ti, fuera de lo profesional?		
	Si, por ejemplo, lo establecí más en pandemia porque realmente me gustó bastante el actualizarlo=		#VTFL
	{8:00}		
	=todo que hacíamos un montón de horas, entonces yo me puse de lunes martes trabajo, miércoles, descanso obligatoriamente, em:::: el el:: jueves viernes y sábado sí que trabajo, sábado solo por las mañanas y excepcionalmente como el día de hoy por urgencias.	ML1, MO1, MO2, MO3	#VTFL
	Ya.		
	Pero eso al igual ahora ya solo me pasa una vez muy de tanto en tanto. Por en pandemia se se nos descontroló la cosa, y más los que somos autónomos, no, que entonces ahí ya ((riu)). () límites. Pero si nos hizo replantearnos muchas cosas y creo que por un lado había estas desventajas no de contacto humano que nos echábamos de menos incluso entre el equipo, pero también hubo ciertas ventajas de actualizarnos en la tecnología que nos ha facilitado automatizar cosas (.)	ML1, MO1, MO2, MO3	#VTFL, #VSPC, #DOTC, #DOED
	Si		

	Que era realmente necesario estar nosotros pendientes de hacin hacer ese tema, no, por ejemplo, el hecho de que se digitalizan las pruebas, los cálculos hacen solos antes tardaba más de una hora en calcularlo manualmente.	ML1, MO1, MO2, MO3	#DOTC, #DOED, #DOEDc
	{9:00}		
	No, claro.		
	Con el error humano consecuente que pueda haber. Ahora no, ahora pones los totales y surgen solo los gráficos, claro, la cantidad de horas que nos hemos ahorrado es impresionante.	ML1, MO1, MO2, MO3	#DOTC, #DOED, #DOEDc
MO7	Entonces os ha obligado a una digitalización, no? Os ha vuelto un poco más eficientes.		
	Ah luego nos planteamos, no pos oye pos estamos viendo toda la los premiums y requiere una inversión, pero pagas, me das no se si son 70€ mas o menos, pero manda SMS diciendo a las personas recuerda que tienes visitas, si necesitas cancelar por favor cancela con antelación. Claro al mes me ahorro mas de 10 horas de estar avisando a la gente.	MO7	DOTC, #DOED, #DOEDc
	Ya.		
	Y de estar mandando recordatorios y llamando recuerda cómo estás hoy si vas a venir, sino ellos mismos se gestionan. (.) Y la verdad que están contentos, están más contentos porque ellos mismos m y se reservan cuando les va bien::: Mira disponibilidad y así.	MO7	DOTC, #DOED, #DOEDc
MO3a	Os ha permitido más herramientas. Aún os falta alguna herramienta para=		
	{10:00}		
	=adaptar que pudieras implementar para aumentar un poco mas la eficiencia en el teletrabajo?		
	Hm yo creo que que que nos aparezcan nuevas herramientas lo que asegurar la seguridad de las que hay, de que realmente m::: haya una mayor calidad en por ejemplo en los vídeos o que a veces se cortan de repente. Dices iqué está pasando! Pero esto muchas es veces temas de conectividad. Lo que a veces nos encontramos sobre todo al principio que tuvimos que	MO3a, ML9	#DOED, #ACCD

	estar formando a las personas de cómo deben conectarse, en qué situación, y todo esto, que nos conllevó trabajo, pero pero bueno valió la pena, la verdad.		
MP2	No, veo que mencionas ventajas, desventajas, ¿un poco de todo – hay alguna otra que no hayamos mencionado?		
	Em::: lo que veo de ventaja es que nos permite desde la parte del trabajo, es que nos permite eso ahorrarnos muchos recursos en tiempo, y en=	MP2	#DOTC
	{ 11:00 }		
	=materiales que antes era una tan necesario.	MP2	
	Si.		
	Pero como desventajas sí hm::: que veo que tiene que estar todo hiper mega planificado antes y no permite mucha improvisación, si surge algo. Por ejemplo, una reunión con un colegio, si::: hm si es virtual y de repente dice la profesora ay, te hubiese enseñado ese examen - no se va a levantar y se va a ir al despacho a buscarlo.	MP2	#DOTC, #VTTL
	Ya.		
	En cambio, si yo estuviese en el colegio yo estaría en su despacho.		
	Hm, entiendo.		
	Y lo puede coger, ¿no? Y al revés también pasa cómo estás si estamos en virtual yo me giro un momento cojo el expediente y se lo enseño no hay problema, pero parece a veces un poco un youtuber, ¿sabes? Esto de aquí ((risas)). () el cual me obliga a escanearlo todo también y así. Bueno. Creo que todo al final es según cómo lo menos como tenemos que ir tuneando el proceso para adaptarnos. Pero también nos ahorramos desplazamientos porque hay colegios que los tengo más de media hora.	MP2	#VTTL, #DOED, #ACCD, #ACDA
	Claro.		

	{12:00}		
	Y ahora es a un click.		
MP2, MP2b	Si, es genial – tiene pluses y menos. ¿Y tus compañeras han visto lo mismo? ¿Lo han pasado mejor, peor?		
	Hm:: los que los que:: hacen acompañamientos más emocionales son quizás los de estado más vulnerable.	MP2, MP2b, MP6a	#ACSP, #ACDA
	Hmm.		
	Porque una cosa es que:: por ejemplo que a mí también me ha pasado, de que tengamos un usuario que de repente le da un ataque de ansiedad. ¿Claro como le de un ataque de ansiedad en su casa solo, hace? Unos ya mandaron ambulancia, porque hm:: según cuánto rato dure, hay que solicitar ayuda.	MP2, MP2b, MP6a	#ACSP, #ACDA
	Ya.		
	Entonces allí no podemos hacer mucho. Porque sí que le puedes dar indicaciones, pero necesitas alguien en físico, digamos. Em:: también está que a veces pues no ves muy bien a veces las experiencias, tienes que decirles aleja la cámara para que puedas verles bien, em nos podemos perder información.	MP2, MP2b, MP6a	#ACSP, #ACDA, #DORR
	{13:00}		
	Entonces los que son acompañamientos emocionales la parte comunicación no verbal queda muy limitada muchas veces.		#DORR
	Ya.		
	¿No? Y entonces ahí es mejor, de hecho los propios usuarios piden muchas veces venir presencialmente (.) por el tema más de acompañamiento más humano digamos en ese sentido, no?	MP2, MP2b, MP6a	#DORR

MP2c	Si, entiendo, si lo que buscan justamente es cercanía, no digital no es lo que les haría mejor.		
	Si. En cambio, los usuarios ¿no? Pues que tienden a no mirar tanto a los ojos, los que no::: los que temas de lenguaje no verbal no es algo que le aporte em más calidad en la sesión a esos les da igual. Esos más, prefieren más bien virtual, pero ojo que también nos ha acercado a usuarios, que no se acercaban a los centros físicamente porque se sentía inseguros.	MP2c	#DORR
	Huh.		
	Y a estos usuarios, pudimos acceder. Muchos pidieron ayuda por primera vez. Gracias a la virtualidad.	MP2c	#ACAT, #DOTC
ML9	¿Justamente personas quizás más introvertidas, o con agorafobia?		
	{14:00}		
	Si, exacto, entonces les permitió acceder incluso a doctores, médicos, em servicios de psiquiatría sí que se actualizaron o empezaron a coger las llamadas como visita.	ML9	#ACAT, #DOTC
	Si.		
	Bueno, pues sí que a la primera igual fueron presencial, pero dijeron, bueno, voy a una presencial aunque lo pase mal porque luego sí que habrá un virtual.	ML9	#ACAT, #DOTC
	Ya.		
	Entonces allí pues () o en psicología que ya se adaptó esta parte no? En pedagogía. Entonces esto yo creo que ha abierto oportunidades a personas, que port temas personales no no daban el paso.	ML9	#ACAT, #DOTC
MP3	Genial – eres una persona muy vinculada al trabajo, pero de cara a ti personalmente, ¿como ha afectado tu calidad de vida el poder teletrabajar? Te ha supuesto..?		
	Por un lado, creo que al principio me debe, bueno, fue un caos () me daba una ansiedad muy grande, porque no podía::: solo vería cosas que tenía que hacer. Estaba, tienes que actualizar esto, y a ver como te responde el otro.	MP3, MO3	#VTQV

	Hmm.		
	{15:00}		
	Claro era de tener todo estructurado planificado a un caos. Y tenía una semana para resolverlo todo. Entonces no, no me daba la vida. Y habían muchos inconvenientes en el sentido de que de repente ahora no te funciona esto. Ahora has planificado esto, pero te has olvidado de que este lugar no funciona. Porque no::: muchas herramientas no existían, (.) todavía, ¿no? O no teníamos el conocimiento.	MP3, MO3	#DOED , #ACCD
MO2	Claro, al ser una organización relativamente pequeña os habéis tenido que defender vosotras mismas, sin soporte de toda una infraestructura que os podría haber apoyado.		
	Exacto, si, y a nivel personal, pues la verdad que no () de hecho fuimos cayendo de uno en uno, no te mentiré, acabamos con bajas.		#DOED, #ACCD, #ACSP
	Si.		
	Porque tampoco no podíamos desconectar lo que está pasando y acompañamos a los usuarios que se les estaban muriendo a la gente. Muchos sanitarios y así no, no, no pudimos hacer más. Entonces no pudimos desconectar en ningún momento.	MO2, MP6, MF4, MF4a	#DOED, #ACCD, #ACSP
	{16:00}		
	Claro, ahí aun fue peor.		
	Si, entonces tarde o temprano eh:: acabamos con bajas o intent- quizás no bajas médicas, la ventaja de ser autónomo es que (ventaja y no ventaja) es que:: uno puede organizarse un poco como quiere y como puede. Entonces pues sí que era mucho de () este compañero, te va a sustituir para esto quédate en casa. O ya me encargo yo de esta tarea. Tuvimos que redistribuir las tareas para poder descansar.	MO2, MP6, MF4, MF4a	#DOED, #ACCD, #ACSP
	Ya.		
	¿Al menos no? Y poder empezar a desconectar un poquito. Y luego por otro lado a ni a nivel personal estaba todo el cansancio y más bien la invasión en la familia.		#ODCF

F4	¿Si, te iba a preguntar si vives sola, o vives con personas?		
	Eh con la mamá y con la hermana.	F4	#DCDF
MF2, MF3	¿Y cómo fue el teletrabajar en estas circunstancias?		
	Uf fue, o sea, por suerte son bastante respetuosas en todo este tema	MF2, MF3	#ODCF
	Si		
	Pero si que, se tuvo que pegar un un un freno en		#ODCF
	{17:00}		
	casa y hacerles entender que había momentos que no podían hacer ruido, hm la:: la parte donde yo atiendo al hmm justamente al otro lado está la cocina y si tenía una sesión mi mamá no podía cocinar, no podrían entrar a coger comida ni agua ni (.). Clar. Y esto limitaba mucho la vida familiar	MF2, MF3	#ODCF, #ODAD
MF4	¿Tuvisteis que transformar los hábitos?		
	Si, y mover cosas de lugar y así. De repente se encontraban que ellas mismas si hacía no sé si hacía un curso y usaba el comedor porque usaba mucho material, claro, diles que estén 4 horas encerradas en una habitación.	MF4	#ODCF, #ODAD
MF6	Claro, claro. Entonces por un lado quizás el teletrabajo a veces sí permite mejor conciliación de vida laboral y familiar, pero por otros lados crea estos roces o diferentes.		
	Clar, también depende del espacio como tenga, en casa tengo la suerte de que tenemos un despachito dónde puedo estar.	MF6, MF5a	#ODCF, #ODAD, #ODED
	Claro.		
	Pero no todos los hogares son así. Hay hogares que no tienen despachito, entonces están bien las habitaciones.	MF6, MF5a	#ODED

	{18:00}		
	Vulnerando a decir la intimidad del hogar del profesional.		#ODED
MO2	Claro. Entonces veo que por un lado has vivido el teletrabajo como algo casi negativo, donde ha aportado ventajas y desventajas en este lado invasivo de casa. ¿Ahora has podido un poco gestionar eso y mejorar el cómo teletrabajas, o seguirías prefiriendo quizás volver a un modelo más presencial?		
	Yo de hecho he vuelto al modelo presencial y tengo en virtual solo los usuarios como como situaciones excepcionales, sobre todo personas no viven cerca y más proyección suya virtualmente. Hm::: pero el presencial nos permite avanzar en muchas otras cosas que el virtual hace que vayamos más lentos. () ahora que se comparte pantalla ahora que voy a buscar esto ahora que no sé qué, pues eso hace que uno también un poquito más lento, no, pero más que nada creo que él::: el	MO2	#VTMI
	{19:00}		
	hecho de poder separar las cosas bien nos protege a nivel emocional.		
	Hm, ya.		
	Y eso creo que es importante, si agradezco la la el hecho no de habernos actualizado y muchos se han automatizado, lo cual nos ha permitido invertir esas ese tiempo en realmente en otras cosas que de calidad las sesiones y a nuestro trabajo. O incluso recuperar horas para decir y esto me lo dedico... ipues yo por ejemplo empecé a jugar a béisbol!	MO2	#VTMI, #DOTC, #VTFP
	¡Genial!		
	Me ahorré me ahorré tanto trabajo a nivel de gestión de facturación, todo esto se hace ya más so se hace más automático. Que cuando me di cuenta me sobraban horas y era en plan de y ahora qué hago, ahora no sé qué hacer con todo.	MO2	#VTMI, #DOTC, #VTFP
MO7	¿Entonces dirías que quizás a nivel de horas puedes trabajar un poco menos por estas herramientas?		

	Si, lo que al principio supuso una gran inversión y estrés, fue como una inversión que luego se pagó el tiempo libre (.) y eso y eso se agradece.	MO7	#DOTC, #VTFP
	Aun asi, creo=		
	{20:00}		
MO7	=que tienes un horario bastante completo.		
	Si, si, pero luego también depende de cada profesional de poder adaptarse, es algo que yo voy aprendiendo poco a poco ((risas)).	MO7	#VTFL
ML5	¿Por lo que veo en tu organización el control de rendimiento no es algo que valoráis mucho porque sois un grupo pequeño que creo que todas estáis bastante implicadas en el centro, no entiendo? No hay métodos de control de tarea ni de presencialidad.		
	No, no aquí en la organización cada uno lleva su agenda, su horario, cada uno es libre de hacer lo lo:: lo que le convenga mientras sigan la filosofía del centro, no hay problema.	ML5	#GTEG, #GTVT
ML4, MO11	¿Exacto – cuales serían estos valores?		
	Hm:: nosotros basamos en el acompañamiento muy respetuoso de la identidad de cada uno, no () empoderarse y tomar el control de sus vidas, sin intentarlo normalizarse por decirlo de alguna manera no. Y lo que se acepten=	ML4, MO11, ML1a, ML1b, ML2a, ML2b	#GTEG, #GTVT, #GTVR
	{21:00}		
	=como son, y que vayan enfrentando los retos y así. Nosotros nos dedicamos a tema de accesibilidad aceptación de la divergencia y así mientras eso se respete (.) lo demás cada uno que organice como quiera.	ML4, MO11, ML1a, ML1b, ML2a, ML2b	#GTEG, #GTVT, #GTVR

ML3	Genial, y habéis podido adaptaros con estas herramientas para aplicar estos valores dentro de lo posible a la virtualidad, ique no ha sido fácil por lo que veo! Entonces a nivel organizativo, creo que trabajas también con personas en otras zonas horarias?		
	Si, tenemos algunos que estar en Ecuador, otros que pueden estar en Perú y así. Ahora acabo de estar con un Italiano ().	ML3	#DOED
	Claro.		
	Entonces (.) sí que esto, por ejemplo, también nos acercado y nos ha abierto mercado, las cosas como son, de mí como son no, que antes no podíamos estar e o era más complicado evaluar a personas de otros países.	ML3	#DOED
{ 22:00 }			
	Si, muy bien.		
	También ha acercado información a la gente, desde la pandemia, se ha empezado mucho a dar información a través de redes sociales, (.) y así lo que ha permitido que personas que no pueden permitirse un servicio privado (.) pueden acceder a ayuda información.	ML3	#DOED
MP6	Si, está bien. Y a nivel de salud física, crees que trabajar en casa da ventajas o desventajas, ¿de alguna forma?		
	Cuando estábamos en pandemia, () no le veía porque entre que no podíamos salir y no hacia mucha actividad, y estabas en casa encerrado, () un cierre demasiado grande. En eso no lleva mucho y el hecho de que hacíamos quizás excesivas horas porque quizás entonces no valoramos tanto, no la parte, es que creo que hemos hecho mucha reflexión personal de tiempos con el tema de la pandemia. La cuestión es que a veces desplazarse en el trabajo es una forma de hacer ejercicio. Muchos decidimos no coger transporte=	MP6	#ACSF, #ACTT
{ 23:00 }			
	=público. Si tenemos 20 minutos andando, porque es el momento en que estamos andando.	MP6	#ACTT
MP5a	Ya.		

	Y dices bueno, ya que no hago deporte porque no me da tiempo o creíamos que no nos daba tiempo, al menos andábamos un rato, de ida y vuelta no, por ejemplo. Hm:::: o al sol, porque algunos parecíamos vampiros. Entonces ahora em:: cuando la pandemia, si nos obliga a reestructurar cómo funcionamos, y nos damos cuenta que terminamos recuperando horas es cuando damos importancia el deporte, y lo ponemos en evidencia, que realmente es que necesitamos la parte física tanto el contacto humano como de estarnos moviendo de forma	MP5a	#ACSF, #ACTT
MO12	Entonces, el recordar esto, la movilidad, ¿el movimiento – que otras características psicologías hace falta para poder trabajar de forma saludable desde casa?		
	Hay que creo que hay que adaptar muy bien los entornos, sí que es verdad que yo como soy neurodivergente el entorno siempre lo tengo adaptado, porque si no no puedo centrarme y hacer mi trabajo=	MO12	#ACSF, #ODPE
	{ 24:00 }		
	=pero:: no quizás no me había dado tanto cuenta que mi propia casa no estaba tan adaptada, y pude adaptarla de la manera adecuada. Yo cuidaba mucho mi lugar de espacio físico de trabajo, pero no el teletrabajo en sí, y hasta incluso adapté herramientas de::: de plantillas, de recogida de información, y así todo eso también lo:: lo estuve tuneando para decirlo de alguna manera, para hacerlo más respetuoso a mi modo de hacer - incluso la tipología de letra. Es que todo todo, le hice una revisión a todo. Ahora estoy muchísimo más descansada, el entorno donde trabajo o teletrabajo está adaptado a mis necesidades y a las necesidades de mis usuarios mucho más que antes quizás.	MO12	#ACSF, #ODPE, #ODAD
MO12	Parece que ha servido como mecanismo para reasesorar algunos mecanismos y procesos que ahora capaz os ha vuelto mas eficientes. ¿Para concluir se te ocurre alguna metáfora que caracterice lo que significa el teletrabajo para ti?		
	{ 25:00 }		
	Oh:: ahora me has cogido...		
	¡Es la pregunta final así un poco abstracta de la entrevista!		
	() Ahora no se me ocurre.		

MO12	¿O que representa para ti el teletrabajo?		
	(.) Pa para mí para mí el teletrabajo ha supuesto una accesibilidad, médica, muchas muchas mucha gente. Bueno pues que parte de la población creo que lo agradece. Otra parte no tanto, pero al menos nos da una=	MO12	#VTMI, #DOED, #ACCD, #ACDA
	{26:00}		
	=herramienta mas de acceso y de accesibilidad. Ahí ya cada cual que la use como considere, pero ya () pero sí sí, me ha servido mucho para para acceder y poder apoyar a otros.	MO12	#VTMI, #DOED, #ACCD, #ACDA
	Genial. ¿Algún otro pensamiento alrededor del teletrabajo que te gustaría añadir?		
	No, creo que no.		
	¡Genial, pues muchas gracias de nuevo por tu participación!		

Entrevista #07, realitzada en 16:36, 29/11/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Iniciamos la entrevista en el 29 de noviembre a las 4:36, ¿si me puedes decir tu nombre y apellidos por favor?		
	Eh ((nom))	F1	
F2	¿Tu Genero?		
	Mujer	F2	#DCDP
F3	¿Ah tu edad?		
	43	F3	#DCDP
F7	¿Ah tu situación profesional?		
	Ehm Empleada, Fija	F7	#DCDP
F6	¿Y nivel de formación?		
	Eh:: FP superior.	F6	#DCDP
F8	Genial. ¿La empresa en la cual trabajas, de que tamaño es más o menos?		
	Pues depende de la época: del año, en verano a lo mejor son tres (.) o cuatro y:: ahora pues en enero, pues tenemos setenta:: ochenta.	F8	#DODE
F9	¿Entonces a que os dedicáis, si puedo preguntar, que hay tanta fluctuación?		
	Pues porque nosotros somos hacemos eh refuerzo educativo, mayormente, en institutos públicos, en colegios,	F9	#DODE

	Ah, interesante.		
	Entonces eso es muy temporal.	F9	
F13	Claro, entonces tu tienes a tu cargo personal, entiendo=		
	{1:00}		
	=según la época?		
	Si. Básicamente a prácticamente todos .hhh	F13	#GTPC
F11	¿Y qué tareas realizas de gestión?		
	(.) Pues de gestión:: una parte de mi trabajo es buscar los contratos:: públicos a veces son contratos públicos, es preparar la:: licitación, las cuentas, intentar ganarlo, (.) y en el caso de que gane pues que gestionar la:: la contratación y hacer la coordinación. Hago un poco todo menos la ejecución en sí. .hhhh Y:: luego con los eh grupos de refuerzo a nivel institutos, eh:: pues un poco lo mismo, hago las propuestas económicas, los presupuestos, organizo los grupos de refuerzo, busco al personal, los organizo y los mando a trabajar, digamos.	F11	#DCDP, #DODE
F15	¿Entonces tu estas bastante desde casa, para este rol?		
	Siempre.	F15	#DOMT
TP1	¿Pero la empresa donde trabajas se encuentra cerca de donde vives? ¿Donde estaría?		
	Es que la empresa:: donde:: trabajo::en realidad es mi::::=	TP1	#DOMT
	{2:00}		
	=es mi:: ex familia, digamos, y cada uno estamos en casa, es simplemente pues mi ex suegro y mi ex, y yo, somos los tres los dirigimos un poco la, la empresa y no:: en realidad todo los tres hacemos teletrabajo	TP1	#DOMT
	Claro		

	Porque los los centros son centros públicos, normalmente	TP1	#DOMT
F13	Genial. ¿Y pero la gente a la cual administras, ellos sí que irían – no[
	[Ellos	F13	#GTPC
F13	[hacen teletrabajo?		
	[Ellos sí que irían.	F13	#GTPC
F4	Entiendo. ¿Entonces tu vives sola, si puedo preguntar? ¿Vives con tu familia?		
	No vivo con mi pareja.	F4	#DCDF
F5	¿Tienes personas dependientes al cargo?		
	No	F5	#DCDF
TP1	Entonces, um:: cómo llegaste al teletrabajo? ¿No hubo sitio físico – siempre fue aglo que gestionabas des de casa?		
	Si, siempre, siempre bueno, al principio la::: eh:: no, porque hubo a o:: veces hay puestos que son un poco de administrativa para a lo mejor algún contrato alguna concejalía y mi primera incursión sí que fue presencial: un trabajo	TP1	#DOMT, #DOTP
	{3:00}		
	de pocas horas por la tarde cuando empecé con el tema:: .hh desde ámbito educativo.		
TP1a	Claro. ¿Y cómo llegasteis a esta organización, si puedo preguntar? ¿Lo fundasteis?		
	Em::: la empresa era del exsocio de mi exsuegro	TP1a	#DODE
	Aha		

	Que:: contrajo muchas muchas deudas con la:: Seguridad Social, y era empresa ruinosa y en un momento dado se quiso:: desprender de:: de ella. Coincidió en una época en la que:: mi ex suegro se quedó sin trabajo, y:: y nos hicimos cargo, un poco, entre entre los 3 más que nada por los contactos que tenía la empresa.	TP1a	#DODE
TP1	Claro. Y entonces para ti, tu has llegado a teletrabajar en oficina, ¿entiendo?		
	Si, y:: y he trabajado anteriormente porque anteriormente trabajaba como programadora informática, y entonces es un sector que también muchas veces eh se puede teletrabajar.	TP1	#DCDP
TP1a	Claro. ¿Y de poder escoger ahora de te gustaría=		
	{4:00}		
TP1a	=más ir a una oficina a trabajar o prefieres estar en casa?		
	No, prefiero teletrabajar.	TP1a	#VTMI
TP1a	¿Sí? ¿O un modelo híbrido también te gustaría? O prefieres 100% en remoto, si puedes?		
	Eh::: echaría de menos un modelo híbrido, pero ir una vez al mes, no creo que quisiera ir mucho más	TP1a	#VTMI
TP2	¿Y qué te tirarías para ir esta vez al mes?		
	Eh:: () Bueno, pues al eh al final lo que se echa un poco de menos en el teletrabajo es a tener un feedback directo con con gente. Esto:: este trabajo, por lo menos el que yo estoy realizando es un poco yomelogisoyomelocomo, que está muy bien, pero a veces echo un poco:: de menos un poco de nuevas ideas, o::: o el momento del café, digamos, pero bueno	TP2	#VTMI, #DOCP
	El lado social, también.		
	El lado, social, Sí, pero me sigue compensando mucho más estar a mi ritmo a mi rollo.		#VSPC
TO7	¿A nivel de flexibilidad horaria – te notas más eficiente quizás, o[

	[Si si=		#VTRE
	{5:00}		
	=y:: no solamente este trabajo también cuando:: tenía otro:: cuando programaba la diferencia es brutal. Porque el tiempo que empleas en:: los traslados más en Madrid que mínimo una hora vayas donde vayas, en prepararte que todo eso lo invertía en horas de sueño en alimentarme bien y en horas de trabajo, es que para mí no hay color.	TO7	#VTRE, #VTFL
TF4	Ya, entiendo. ¿A nivel de gestión familiar te cambió alguna cosa el teletrabajo?		
	Ah no, porque no tengo familia al cargo.	TF4	#ACCT
TF1	Claro. ¿A a veces si teletrabajamos con otras personas – no se si tu pareja también teletrabaja?		
	Es que el no teletrabaja afortunadamente las pocas veces que hemos coincidido en casa porque él a lo mejor ha tenido que:: que estar, a lo mejor una hora 2 horas teletrabajando, que ha sido muy pocas veces .hhhh la verdad que si eso fuese de continuo sería un poco:: más caótico	TF1	#ODCF
	Claro, entiendo.		
	porque ahora no tengo que tener ni cuidado con las llamadas ni con los paseos... o sea, no (.)	TF1	#ODCF, #ODAD
	{6:00}		
TL2	Ya. ¿Y trabajas en un espacio más compartido, tienes una oficina a parte en casa? ¿Como gestionas el espacio?		
	Eh:: tengo una oficina en casa, lo que pasa es que ahora estoy con un:: portátil y a mí me gusta moverme en un momento dado e irme al salón con el portátil o (..) o a lo mejor me cojo el con el móvil, yo mucha mucho de mi trabajo es por WhatsApp, eh gestiono muchas cosas por WhatsApp y entonces () me pillan en cualquier lugar de la casa.	TL2	#ODED
TL1	Claro. Y a nivel de jornada, ¿cuántas horas diarias que trabajas al día más o menos?		

	(..) Pues depende, es que hay temporadas en las en los que a lo mejor de media puedo trabajar:: m (.) o sea, 40 horas es muy difícil, que yo eche	TL1	#VTFL, #DOMJ
TL1	Claro. () Y también como como tú lo gestionas a día a día: trabajas más horas un día, menos otro::? ¿Trabajas más de mañanas, de tardes? ¿O simplemente según la tarea?		
	Suelo trabajar de mañana, y suelo trabajar de forma=	TL1	
	{7:00}		
	=que si todo va bien como tarde a las 4 o 4:30 yo ya desconecto, que es precisamente esa hora porque (.) hasta las 4 digamos yo puedo tener el problema de que algún profesor no se presenta a trabajar, estar atenta al teléfono y tal, pero a partir de esa hora ya las complicaciones ya prácticamente son inexistentes.	TL1	#VTFL, #DOMJ, #VTTL
	Claro.		
	Entonces hasta esta hora procuro estar:: activa, pero hay días que trabajo eh::: hasta las 4, hay días que me los tomo semi libres, y luego lo que sí es que yo no tengo mucho horario.	TL1	#VTFL, #DOMJ, #VTTL
	Hmm.		
	Quiero decir, si tengo que trabajar en fin de semana, tengo que trabajar un fin de semana, o en vacaciones, o::: () O sea hay un trabajo que hay que sacar adelante y no::: (.) no, no valoro el horario, o sea, hay que sacarlo, y ya está.		#VTFL, #DOMJ, #VTTL
TL8	Claro. Y la gente – bueno, es tu familia, ¿ellos lo entienden igual?		
	Igual, igual, ellos igual eh.	TL8	#DOMT
TL8	Es la dedicación la misma, entonces. Y todos des de casa. ¿Os veis de vez en cuando exclusivamente para trabajo?		
	Antes sí. Nos veíamos=	TL8	#DOMT

	{8:00}		
	=pero a raíz de lo del COVID ya...	TL8	#DOMT
	No hace falta		
	No ((riu)) ()		
TO3	¿Habéis tenido que implementar alguna otra herramienta, o usar alguna cosa que no usabais antes, quizás, para teletrabajar?		
	El:: el <i>zoom</i> , el <i>Google meets</i> , pero eso fue::: en:: la época de la:: de la pandemia.	TO3	#DOED
	Claro.		
	Si no::, nada no nuestra herramienta básica de trabajo es el::: hablar por teléfono, el <i>WhatsApp</i> , el email.	TO3	#DOED
TP5	Genial.. Entonces ya tenias estas herramientas y ya estabas trabajando desde casa. ¿Eres una persona que se le da bien el teletrabajo, dirías?		
	Si.	TP5	#VTAC
TP5a	Y que:: que crees que te hace una persona que se te de bien el teletrabajo?		
	(...) Pues yo creo que::: que una de las razones es que soy muy controladora.	TP5a	#VTAC
	Ah, huh.		
	Entonces eh:: eh:: por lo menos para mi trabajo es necesario ser una persona que::: necesite tenerlo todo bajo control	TP5a	#VTAC
	Y[

	{9:00}		
	[Y soy muy meticulosa.	TP5a	#VTAC
TP2	Y el tenerlo en casa, al no tenerlo lejos, quizás, () lo puedes tener mas controlado?		
	Claro, claro, claro, entonces y:: y::: y:: que no:: te importe::: al final te () estás casi siempre:: en active. O sea por un lao parece que no le echas muchas horas, pero por otro lao a veces estas trabajando a las 8 las 9 porque si estás dando vueltas, a cómo.. hhhh a cómo organizaría las cosas. Entonces yo entiendo que habrá gente que no le guste, que es (.) a mí a veces tampoco me gusta, o sea a mi a veces (.) me apetecería estar de cajera en el::: o () de cajera en el <i>Mercadona</i> y termino mi jornada y me olvidó, ya está.	TP2	#VTAC, #VTFL, #ACSP
	Si.		
	Pero bueno, no se puede tener todo seguramente si estuviese de cajera del <i>Mercadona</i> estaría echando pestes porque::: (.) porque no puedo hacer ahora lo que quiera.	TP2	
TP1	El césped siempre es más verde del otro lado. Pero poniéndolo en peso, prefieres lo que tienes ahora, ¿con el teletrabajo?		
	Soy una privilegiada porque puedo::: puedo es=		#VTMI
	{10:00}		
	=estar en la <i>UOC</i> es por ejemplo, este año me cogí unas asignaturas, puedo estar estudiando, (.) Entonces m me pongo a trabajar y al cabo de las dos o tres horas, si me he saturado la cabeza, me pongo con una PEC.	TP1	#VTMI
	Hmm.		
	Entonces eso no podría hacerla en ningún, en ningún otro trabajo.	TP1	#VTMI
TP5b	Claro. Y igual que tú eres una una persona que se te da bien el teletrabajo, ¿crees que hay personas que no están hechas para eso, capaz?		

	Yo supongo que sí, porque a lo mejor gente que necesite más el contacto. O que tenga que estar encima de ellos	TP5b	#VTAC
	Si		
	Para::: para hacer las cosas		#VTAC
TL2	Claro. .hhhh Entiendo, si si si. Entonces claro, has dicho que:: a nivel del teletrabajo no tienes que coordinarte con la familia, te permitido, bueno te has tenido que reorganizarte el espacio en casa de alguna forma para:: para adaptarte, quizás durante la pandemia, no, que no sé si ahí tu pareja tuvo que estar más en casa, o .hhh		
	Bueno, yo ya lo tenía::: no durante la pandemia, eh, yo ya des de antes, yo empecé con esto en el 2016, más o=	TL2	
	{11:00}		
	=menos y llevamos unos 6 años:: ya:: a full con el teletrabajo, entonces yo ya lo tenía, tampoco necesito mucho, con tener un un:: ordenador y conexión a internet, yo ya:: yo ya puedo teletrabajar.	TL2	#ODEF, #ODCF
TL2	Y a nivel de ergonomía, en el espacio, estas cómodo con lo que tienes, crees que querrías una actualización, ¿o un upgrade en casa?		
	No:: estoy bien, de hecho tengo el ordenador de sobremesa que lo lleve a arreglar y::: y por no conectar los cables estoy con el portátil funcionando, qué es mi portátil mi portátil personal, pero .hhh o sea que realmente no necesito::: nada.	TL2	#ODEF
TL2	¿No lo enchufas a otro monitor? ¿Usas la pantalla del portátil?		
	Si. Tengo:: tengo otra la pantalla y funciono con dos con dos pantallas.	TL2	#ODEF
TP6	¿Genial, Entonces a nivel de calidad de vida como dirías que te ha cambiado el teletrabajo?		

	Hm:: yo creo que soy una privilegiada, dentro de que bueno que es un trabajo que tiene su aspecto malo, que mandas a la gente a trabajar y tienes que cruzar los dedos que se presenten a=	TP6	#VTQV
	{ 12:00 }		
	=trabajar, .hhh porque eso ya si que no les puedes llevar de la mano, y es mucha gente:: y a veces es un estrés cuando te (.) te escribe alguien te dice ay que no llego que tengo un problema de tráfico. (.) Pues es un estrés porque a veces contra gente para suplirlas no, pero por lo general es que yo (.) hago un poco lo que quiero y me organizo como quiero y y soy una persona muy libre	TP6	#VTQV, #ACTT, #VTTL
TP8a	Claro, te da esta libertad. ¿Entonces de tener que volver a un trabajo más presencial como lo vivirías?		
	Me costaría bastante ya no solamente por la presencialidad sino porque me he acostumbrado un poco a manejar las cosas, dar las órdenes, digamos, estar pues eso organizando la gente, no y:: y creo que en eso sí, si bueno, entonces me cuesta un poco que me manejen a mí.	TP8a	#ACAP
TO2	Hm, claro. Y a nivel organizativo, ¿hay cosas que serían más fáciles cara a cara, a nivel de organizar las personas?		
	.hhh pues:::: n::		
	{ 13:00 }		
	Sabes qué pasa que que la parte presencial uno de nosotros la hace, que no soy yo.	TO2	#DOMT, #DOCI
	Ahh.		
	Entonces dentro de los tres hay una persona que es la que se dedica a visitar los centros cuando hay que visitarlos	TO2	#DOMT, #DOCI
TO2	Claro. ¿Por preferencia le gusta más esta tarea, o es más su rol dentro de la organización?		

	Si al principio yo también iba, pero yo (.9 básicamente me he ido un poco escaqueando, o sea como que no::, (..) la verdad que cada día tengo menos necesidad de::: ((riu))	TO2	#DOMT, #DOCI
	Claro.		
	No sé, me estoy volviendo mas ermitaña o algo.	TO2	
	((riu)) No, no me parece que:: que con la pandemia es posible que a mucha gente nos haya pasado esto.		
	Te da mas pereza, hablar con la gente.		#VSPC
TO7	Entiendo. Entonces en general te notas mas productiva, no? Notas ()		
	Si.	TO7	#VTRE
	Claro.		
	Si si. A parte me parece que es mucho más eficiente para todo para (..) a nivel planeta también, no, y gasta menos recursos, menos en transporte, no se.	TO7	#VTRE, #ACTT
TP2	¿Verías alguna otra desventaja del teletrabajo?		
	(...)	TP2	
{14:00}			
TP2	¿Para ti o para otras personas con quienes hayas trabajado?		
	Eh: por ejemplo::, el caso de mi ex. Eh:: para el tele eh el teletrabajo por un lado está muy bien porque se está ocupando de los niños, por otro lado, a veces tiene el tiempo complicado porque le llamas por teléfono, el niño arranca a llorar y cómo gestionas, como compatibilizas estas horas de trabajo con estar con dos críos tan chiquititos en casa?	TP2, TF4	#ACCT, #ODCF
TF4	Ya. Y como lo gestiona?		

	Pues lo gestiona como buenamente puede. Porque:: Eh intentando hablar con la gente cuando:: los niños están durmiendo, pero siempre con .hhh con estrés trabajando mucho a deshoras trabajando mucho a las 11 de la noche, a las 12.	TF4	#ACCT, #ODCF, #VTFP, #VTFL
TO12	Ya. Si si. Es complicado. .hh Creo que has respondido bastante mis preguntas, hablamos ambos bastante rápidos así que ya podemos ir terminando. ¿La la última pregunta un poco abstracta que tenemos es si se te ocurra ocurre alguna metáfora para caracterizar lo que significa=		
	{15:00}		
TO12	=para ti teletrabajar?		
	(...) .hhh Pues alguna metáfora, no sé, no sé, () me has pillado así.. ()	TO12	
	Si, es una pregunta abstracta. Entiendo que es flexibilidad, ¿no?		
	Libertad, para mi es libertad. Me me siento libre.	TO12	#VTTL
	Genial.		
	Lo () ahora mismo en mi situación me siento libre y he priorizado un trabajo que me permite la libertad y::: y teletrabajar:: a::: a lo mejor a estar como programadora pues ganaba más dinero	TO12	#VTTL, #VTMI
	Claro. Genial.		
	Y era mucho más infeliz también, o sea que		
TP9	¿Si? A nivel de felicidad si que te ha afectado. Es más, crees, el la naturaleza del teletrabajo, o la naturaleza naturaleza de tu rol actual, que también te permite este:: este control que[
	Creo que son am ambas (.) cosas. Si, ambas cosas. Me me me daba un poco de claustrofobia, el estar encerrada una oficina:: el estar sometida a estos horarios:: el que no se valorase	TP9	#ACAT, #ACSP

	{16:00}		
	=tanto el hecho de que yo saqué el trabajo, sino que, si salgo, si me levanto, soy – es que soy muy nerviosa, entonces eh:: (.) yo ahora por ejemplo teletrabajando eh::: (.) durante conversaciones .hh que tengo, me pongo los cascos, no se enteran, y estoy barriendo, estoy fregando, estoy poniendo:: la lavadora, es, sabes estoy haciendo millones de cosas que me:: me ayudan a liberar mucha ansiedad. En una oficina no. Estas comiéndote pantalla:: las 9 o 8 horas. Me parece inhumano.	TP9	#ACAT, #ACSP
	Claro. No, genial, y te permite eso, hacer tu tarea y eres mas eficiente y terminas y has hecho de todo. Genial.		
	Claro.		
	Genial, si tienes algún otro pensamiento alrededor del trabajo para añadir lo grabamos y si no, ya podemos cerrar.		
	No, ya estarías.		
	Vale. Pues muchas gracias de nuevo, ((Nom)). Cierro la entrevista a las 16:53.		

Entrevista #08, realitzada en 18:07, 29/11/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Vale, pues iniciamos la entrevista en el 29 de noviembre a las 18:07. ¿Si me puedes decir nombre y apellidos, por favor?		
	Si es ((nom))	F1	#DCDP
F2	¿Y tu genero?		
	Masculino	F2	#DCDP
F3	¿Tu edad?		
	32	F3	#DCDP
F6	¿Y tu nivel de formación?		
	Eh tengo un grado superior y ahora acabando la universidad	F6	#DCDP
F7	Genial. ¿Tu situación profesional, entonces?		
	Ehh trabajando.	F7	#DCDP
F9	En qué sector trabajas		
	Sector servicios.	F9	#DCDP
F8	¿Y tu empresa qué de qué tamaño es más o menos?		
	Pues hay:::: somos unos 50, 60 trabajadores más o menos.	F8	#DODE
F12	Y tu situación::: dentro de la empresa, ¿cuál sería?		

	Eh soy coordinador de prevención.	F12	#DODE
F13	¿Entonces tienes personas a tu cargo?		
	Sí	F13	#GTPC
F13	¿Cuántos serían?		
	Pues unas 12.	F13	#GTPC
ML5	¿Y cómo reportan a ti normalmente?		
	Eh:: directamente por por <i>Skype</i> =	ML5	#GTVR, #GTEG
	{1:00}		
	=vía:: vía mail o vía:: teléfono	ML5	#GTVR, #GTEG
MO4	Y tú gestionas su cargo de trabajo, sus horarios, ¿quizás?		
	Exacto gestiono:: la carga de trabajo, los horarios, las vacaciones, e:: clientes nuevos.	MP2b	#GTEG, #GTCP
MP1	Hmm. (.) Genial. Y los gestionas por herramientas digitales, decías – tenéis alguna:: alguna oficina el cual vais o es totalmente en remoto?		
	Y:: antes teníamos una oficina. Bueno, las seguimos teniendo, lo que pasa es que hay una parte, la parte de prevención, la hace:: teletrabajo	MP1	#DOMT
MP1	¿Como se dio esta situación?		
	Esto cua a:: través de la pandemia, que teníamos todos que ir a la:: a la oficina	MP1	#DOMT
	Si		
	Trabajamos desde allí, y a raíz de la pandemia, pues fuimos a:: a:: casa, a teletrabajar. Como vieron que la productividad era igual o incluso:: aumentaba decidieron dejar. La	MP1	#DOMT

	dejamos para siempre. Y entonces qué hacemos es que:: en la oficina vamos a lo mejor:: pues una o dos veces sola al mes para hacer alguna dinámica::=		
	{2:00}		
	=alguna exposición de nuevas ideas, etcétera, .hhhh normalmente se hace todo online.		#DOMT
MP3c	¿Y notas que habido un cambio a nivel del trabajo?		
	No, como te comentaba la productividad por lo por lo que es la:: la gestión de la facturación y todo, eh sigue igual o incluso aumenta, yo creo que hay gente que:: se siente más cómodo incluso trabajando desde casa. Que incluso a nivel de trabajo para es más cómodo para también conciliar, y::: y eso y el a, a nivel em empresa, vamos una vez al mes, para hacer alguna formación, etc., como hemos dicho antes.	MP3c	#GTVR, #GTVG
MP4	Claro. Y tu, ¿te gusta esta comodidad? ¿Elegirías ir un poco más?		
	.hhhh m:: a nivel personal, eh:: a mí me gustaría hacer (.) o a una hibrida. Una que es a lo mejor una a la semana, dos a la semana (.)	MP4	#VTMI
MP4	¿Hm, y porque te gusta más eso?		
	pero:: (.) bueno más que nada por el trato::	MP4	
	{3:00}		
	con las personas también porque al final, cuando estamos trabajando desde casa, igual tienes más contacto con el cliente con el que estás trabajando, con un cliente externo, que con tus propios compañeros de oficina. Creo que esto se ha perdido un poco.	MP4	#VSPC
	Claro.		
	Cuando vamos, cuando () vamos a la oficina este día al mes o::: o dos veces al mes ee:: es como que:: volvemos antes de pandemia, no, al buen ambiente que había, a la comunicación que había. Al alto directo que lo tienes al instante. Lo que se:: al:: al ser via online, pues un poco más. .hhh eh:: La forma en cómo quieres decir la cosa () igual cambia igual no se te	MP4	#VSPC, #DOED, #ACDA

	entiende tan bien. (.) Stefan, un momentito que voy a cargar, que se me está acabando la batería.		
	No pasa nada.		
	{3:46}		
(Interrupción breve)			
	{4:22}		
	¡Ya está, perdón!		
	¡Llegaste a tiempo para la batería!		
	(...) perdona!		
MP2b	No para nada. Entonces, como percibes que trabajan los eh los:: la gente que tienes al cargo? ¿A ellos les gusta teletrabajar::, les fue difícil afrontarlo?		
	Eh:: bueno para saber la carga de trabajo que tienen nosotros tenemos::: un <i>Excel</i> de gestión de trabajo en el que ellos apuntan lo que:: están haciendo () no lo hacen cada día, pero si digamos un::: eh::: () por ejemplo, lo que hacemos es un=	MP2b	#GTVT, #GTVR
	{5:00}		
	=Excel dónde apuntan los documentos que suben a X plataforma, o las horas de gestión que realicen en X e:: cliente. Entonces en base a este <i>Excel</i> nosotros vemos la carga de trabajo que han tenido este mes o esta semana.	MP2b	#GTVT, #GTVR
MO4	Claro. ¿Entonces ellos se lo auto reportan – tienes alguna forma de validar, quizás?		
	No:: lo que hacemos es mediante este <i>Excel</i> , ellos lo rellenan y lo dejan en un Dropbox. En este Dropbox yo recojo todos los <i>Excel</i> , y hago una pequeña valoración.	MO4	#GTVT, #GTVR

MO4a	Claro, entonces a nivel de rendimiento no:: no controláis en el momento – controláis más a nivel de tarea, no? ¿No lo que hacen minuto a minuto?		
	No, porque lo que hacemos es, lo comparamos con los meses anteriores, entonces vemos que:: si este mes, por ejemplo, tienen X documentos X horas de gestión o:: o otro trabajo, lo que hacemos compararlo en los meses anteriores, entonces aquí vemos eh a qué nivel está. Si están al nivel de los de los meses anteriores significa que cargue trabajo es la misma.	MO4a	#GTVT, #GTVR
	Hmm.		
{6:00}			
	Si por ejemplo, baja, puede ser que a lo mejor, pues según cliente, pues, no haya hablado, no haya contestado, que este mes un cliente no haya dado trabajo, etcétera. Puede ser por muchas cosas. No es solo por rendimiento, sino también por depende también de factores:: de factores externos.	MO4a	#GTVT, #GTVR, #GTEG
MO4, MO5	Claro, es analizarlo. Y este:: estos métodos es han cambiado desde que estáis teletrabajando? ¿O eran los mismo antes?		
	No, siguen siendo los mismos.	MO4, MO5	#DOTC
MO1	¿E habéis tenido que implementar alguna medida adicional para la pandemia o para el teletrabajo?		
	EH:::: m:: no, el::: la forma::: de evaluar es la misma, mediante este <i>Excel</i> , y se hacía también antes también de la pandemia y::: después igual.	MO1, MO2	#DOTC
MP3	Muy bien. Y cambiando más a nivel tuyo, en tu vida privada – ¿cómo te ha afectado a ti el poder teletrabajar?		
	Eh:: yo lo he visto una herramienta muy válida, porque es eso, primero porque:: a nivel de m:: (..) de conciliar es=	MP2, MP3	#ACCT

	{7:00}		
	muy:: muy válido. También la veo un poco::: eh::: no inservible, si no::, es porque:: a lo mejor nosotros como estamos teletrabajando desde casa yo, por ejemplo, trabajo desde casa, estudio desde casa, eh:: hago muchas cosas en casa, entonces, a mí también me viene bien lo que es salir ni que sea uno dos veces, ir a la oficina, moverme, distraerme, .hhh cambiar un poco el chip, no?	MP2, MP3	#ACCT, #VTFP
	Ya.		
	Entonces tiene su parte buena y su parte mala. Sí que es verdad que:: hay trabajadores que ellos dicen que la:: que:: yo es () por conciliación sí que les gustaría seguir en casa, .hhh y tengo otros trabajadores que (.) suelen ser trabajadores que tienen más edad en el que ellos dicen Oye, pues y a mí me apetece más ir a la oficina, distraerme un poco, hablar con compañeros, etc.	MP2, MP3	#GTPC, #ACCF, #VSPC
	Ya.		
	Entonces tiene su parte buena y su parte mala. A mí personalmente m:: me gusta y también (.) considero que podría ir un día a la oficina y no me no me molestaría.	MP2, MP3	#GTPC, #ACCF, #VSPC
ML2	Ya. Y:: decías que haces muchas cosas en casa=		
	{8:00}		
ML2	=¿Como te gestionas el espacio en casa?		
	.hhh pues directamente en mi habitación lo hago todo ((riu)). En mi habitación: pues trabajo, estudio, () paso muchas horas leyendo también. Entonces mi mi zona de confort se ha se ha al final se ha convertido en mi espacio de trabajo diario.	ML2	#ODED
MF1	Claro. Entonces si puedo preguntar vives solo, vives con alguien, ¿vives en pareja?		
	Vivo en pareja.	MF1	
MF1	Si. ¿Entonces también teletrabaja?		

	No, ella:: es profesora y no::: (.) no está en casa.	MF1	#ODCF
	Genial.		
	Si.	MF1	
MF1	¿Genial, entonces habéis tenido que gestionar alguna vez que tú trabajabas en casa y ella también estaba en casa?		
	Sí, claro, en pandemia: ella: no estaba::: ella estaba en casa y yo seguía trabajando. En la pandemia no::: no paramos de trabajar.	MF1	#ODCF
MF1	¿Ella también teletrabajaba en la pandemia?		
	No, ella::: teletrabajaba, pero () bueno, aquí teletrabajar los pasa es que como es profesora no iba al instituto, se quedaba aquí.	MF1	#ODCF
MF1	Claro, claro. ¿Entonces como gestionabais el espacio? ¿Estabas tu a parte, un poco...?		
	{9:00}		
	Ahh ah habitaciones, sí, sí, diferentes habitaciones ((riu))	MF1	#ODCF
MF1	¿Y las llamadas, tratabais de sincronizar las comidas?		
	Exacto. Tema ruido::: pues diferentes habitaciones, y::: parar para comer diferente. El horario tiene un horario y ella tenía otro horario	MF1	#ODCF
MF2	¿Crees que tuvo efecto de alguna forma en el trabajo el tener que sincronizar esto con otra persona en casa?		
	Eh::: m no, no me afectó, porque ella respeto también un poco lo que es en mi horario que tenía la oficina	MF2	#ODCF
	Si.		

	Y::: y yo a mí es que no me:: no me molestaba el que ya tuviera que tener o un horario distinto al mío porque no:: como () trabaja desde la:: desde la habitación .hhh era lo que a mí no me afecta mucho.	MF2	#ODCF
	Claro.		
	Las horas de comer, pues yo le decía pos voy a comer aquí a esa hora, ella me decía pues yo a esta hora tengo clase. Vale, pues nada.	MF2	#ODCF
	Comunicación y coordinación, y ya está.		
	Si.	MF2	
MF1a	Y a nivel de:: de la gente que tienes al cargo, también han tenido experiencias similares que conozcas?		
	.hhhh no ellos, directamente, m:: como son	MF1a	
{10:00}			
	equipos de 3 personas, lo que hacían es eh:: nosotros tenemos unos horarios, pero dejamos flexibilidad para que ellos decidan, pues, las:: las horas que:: quieren irse a comer. Entonces lo que hacen es organizarse entre ellos porque:: como nosotros damos un servicio de 9:00 a 18:00, lo que hacen, no podemos dejar un servicio solo. Entonces lo que hacen es organizarse para que se para que al menos una persona siempre esté a cargo del servicio. Se pueden ir dos personas a comer, pero alguien tiene que estar siempre:: (.) atento. Entonces aquí damos un poco de flexibilidad de decir vale, tu vete a la hora que quieras, el otro que se vaya a la hora que quiera, pero siempre organizas. No tengo que estar yo detrás de ellos, Oye, pues a esta hora os vais a comer tú tu y tu. No, yo siempre doy flexibilidad para que ellos decidan y:: y ya está.	MF1a	#DOMJ, #DOMT, #GTEG
MO9	Y ellos se organizan bien este tiempo, no tienes problemas por ahora con[
	[Si, de momento no tenemos problemas. Desde que comenzó la pandemia, no:: no hemos tenido problemas en esto.	MO9	#GTVR

ML3a	Y des desde que estáis así 100% en remoto, ha empezado alguien nuevo en el=		
	{11:00}		
ML3a	=equipo o han sido siempre los mismos?	ML3a	
	No no, a han:: () hemos incorporado a a:: a 4 personas más.		#GTPC
ML3b	¿Y la incorporación también ha sido en remoto?		
	La incorporación, eh:: primero se hacía las dos primeras semanas en la oficina, y vamos allí a la oficina al form a:: hacer la formación. Y una vez que ellos tienen la formación que se sentían seguros, que ya tenía los conceptos muy adaptados, pues ya lo he mandábamos para casa.	ML3b	#GTPC, #DORR
ML3	Claro. ¿Entonces para ti el teletrabajo es adecuado para dirigir un equipo?		
	.hhhhh pues:: ((canta mientras piensa)) es lo he dicho antes es adecuado, (.) también, para dirigir un equipo yo creo que también el trato:: directo:: eh hace mucho, pero también, el que el darle la cierta flexibilidad y el para decidir si:: si pueden o no pueden o quieren o no quieren ir a la oficina, creo que también hace mucho porque yo creo que a ellos (.) les da:: bastante confianza en en::=	MO3a	#GTVG
	{12:00}		
	=hacer lo yo que decida.	MO3a	
	Ya.		
	Yo no voy a decidir por ti porque yo te doy la flexibilidad, entonces hay veces que ellos vienen y me dicen oye pues voy a ir a la oficina este día porque me apetece salir un poco de casa.	MO3a	
	Ya.		
	Entonces cuando quieras una reunión la hacemos todavía a <i>Teams</i> . Para hacer 12 personas m::: (.) en la oficina antes teníamos tres meses organizadas para todo el equipo de	MO3a	DOMJ, #DOMT, #GTEG, #DOTP

	prevención. (.) Lo que pasa que ahora las han quitado. Entonces lo que hacemos, es vamos yendo, tenemos una mesa en el que caben cinco o seis personas y () vamos rotando cada semana vienen dos o tres, un día, otra semana vienen otros, etc.		
	Pero si que impide que estén todos todos ahí juntos, claro.		
	Eh:: no, no, juntos no podemos estar. Por lo que te he dicho como antes teníamos tres meses en la oficina	MO3a	#DOMT
	Si, si,		
	Han haciendo cambios, etcétera, entonces juntos para estar en la oficina no:: no vamos a poder, porque ya no tenemos las mesas, no?	MO3a	#DOMT
MP6	Vale, y a nivel de:: de salud física, como crees que te afectó el teletrabajo?		
	{13:00}		
	(..)Si te afectó	MP6, MP6a	
	.hhh eh::: pues () no me afectó, porque:: yo soy una persona que::: pff que salía cada día, salía cada día en bici. En la pandemia no, porque no podíamos salir, pero a la que nos dejaban pues yo:: siempre respetado los horarios, me iba siempre hacer mi las rutas con la bici, y entonces no era una persona sedentaria, el que no:: no salía casa, etc. Me gusta hacer ejercicio aquí cuando estamos pandemia lo hacía aquí, y cuando:: ya nos dejaban salir, pues (.) () Y a nivel mental no me:: no me afecto, porque:: era una cosa al que:: en el que me adapte muy rápido.		#ACSF, #ACSP
MP5b	Si. ¿Y igual que tu te pudiste adaptar, crees que hay alguna característica de personas que no se pueden adaptar tanto? ¿O personas que no se les daría tan bien?		
	Si:: es lo que te comentaba antes, eh:: hay personas que:: son más mayores en el que me comentan que ellos necesitan (.) por tema distracción, por tema de cabeza de no tener que estar todo el día en casa necesitan salir.	MP5b	#ACSP, #VTAC
	Ya.		

	Entonces ellos si que me dicen oye puedo ir::=		
	{14:00}		
	=X día a la oficina, puedo ir la semana que viene? Entonces (.) yo creo que la persona mayor en que:: teletrabaja (.) sí que igual tienen una característica que a ellos hm:: la conciliación igual no la tienen tan::: no para ellos no es tan importante.	MP5b	#VTAC, #ACCD
	Ya.		
	Entonces a lo mejor su motivación es otra. Entonces por eso a ellos les les:: (.) prefieren salir	MP5b	
MO3a	Si. Entiendo - entonces es un trabajo que si que se puede realizar casi totalmente en remoto. Y:: hay alguna herramienta que os falte, para:: para gestionar en remoto las cosas, que se implementó durante la pandemia?		
	Hm::: que yo piense ahora no. Que yo piense no, porque (.) tenemos bastante comunicación, ya te digo, hacemos reuniones cada semana:: nos llamamos, hablamos por Skype	MO3a	#DOED
	Claro.		
	Y creo que no creo que no	MO3a	#DOED
	{15:00}		
MO2	Se implementó durante la pandemia – pero por lo que me dices ya teníais herramientas y posibilidades en remoto. ¿Porque crees que había resistencia antes, o ya era algo solicitado?		
	No. Nosotros teníamos un compañero que era de bastante lejos. Venían a trabajar de bastante lejos, entonces primero probamos con él. Él venía tenía como una hora casi, de camino al trabajo, y probamos poner el teletrabajo, y vimos que:: la productividad era la misma que todo seguía igual y entonces el compañero que venía desde muy lejos, se quedó. .hhh Esto fue hace antes de la pandemia, fue un () seis siete meses antes de la pandemia. Entonces como ya teníamos una pequeña prueba del:: del compañero, decidimos adaptarla (.) a todos los los:: compañeros de prevención. Y cómo salió bien igual de bien, pues ya se decidió dejar.	MO2	#DOTP, #DOAT

MO11	¿Y entonces hay gente que sigue trabajando en la oficina en sí, totalmente?		
	Si (.) si si, hay, hay g=	MO11	#DOCI
	{16:00}		
	=hay (.) compañeros de otros departamentos que:: que siguen yendo a la oficina. El teletrabajo implemento para la:: para el personal de:: de prevención.	MO11	#DOCI
ML7	Si. Y a nivel de cambios departamentales, de promociones internas en la empresa, crees que afecta el no estar ahí, ¿o el estar más a fuera?		
	Eh:: no? Porque a mí me ascendieron estando trabajando ((riu)).	ML7	#DOPP
	Justamente, un punto dato.		
	Es esto, sí.	ML7	#DOPP
ML7	¿Si? ¿Y te ascendieron dentro del departamento, o más fuera? ¿Como fue?		
	No, yo era técnico, yo era un técnico, y:: y bueno, a haciendo mi trabajo::, e:: pues el jefe decidió que::: que me dé la oportunidad para ser el coordinador de prevención, y::: nada por (.) hablar y yo hablaba bastante con el jefe, le reportaba mi trabajo, eh el también confiaba mucho en mí a la hora de:: de hm de presentar nuevos clientes, de hablar con ellos, etcétera. Y::: hm:: hace:: un verano, pues me:: me ofreció la oportunidad	ML7	#DOPP, #DOVR, #DOAT
	{17:00}		
	¡Genial, felicidades! [
	[() y a:: y a mi jefe () a lo mejor desde la pandemia lo he visto 3 o 4 veces	ML7	#DOPP, #DOVR, #DOAT
	Ah, genial		
	Cara a cara.	ML7	

ML4	Y a nivel de gestionar el equipo, como te co – ¿cómo te supervisan? ¿O te dejan bastante vía libre con eso?		
	No no no, no me supervisa nadie. M::: me da el () mi jefe me da bastante libertad. El cuándo me ofreció el puesto de trabajo y me dijo que tenía mucho trabajo y que si le puedo ayudar yo para que la parte de coordinación, y le dije que sí, y él me dio: bastante libertad, y des del verano pasado, que estoy haciendo coordinación y nunca nunca me dio unas directrices como esto se hace así hostias, o esto () él me dijo tu coordina, este trabajo tiene que salir y ya está. () yo lo que me voy organizando y de momento el trabajo está saliendo.	ML4	#DOPP, #DOVR, #DOAT
ML4	¿Si? ¿Está bien valorado lo que haces? ¿Notas que tienes el <i>feedback</i> correcto?		
	Si no, por () es lo que he dicho antes que como:: mi jefe lo que hacía era eh:: me preguntaba mucho=	ML4	#DOVR
	{18:00}		
	= em:: (.) en las en el tema reuniones, me decía que si podía estar con él, y ahora una vez que ya:: me ha hecho coordinador lo que hace es que las:: en las:: reuniones con nuevos clientes ya me me deja solo.	ML4	#DOVR
	Hmm.		
	Entonces también me me:: pide opinión lo que son para tareas de otros departamentos, (.) entonces me pide como una vis -otra visión. Entonces yo no tengo mucha idea de otros departamentos, pero sí que puedo dar mi:: mi opinión, por ejemplo en marketing como pueden implementar una plataforma::, como el diseñar una plataforma etc., porque nosotros trabajamos con mucha plataforma, entonces (.) hay diferentes eh:: compañeros de otros departamentos que me que me piden opinión	ML4	#DOVR
	Claro.		
	Y porque a lo mejor el el jefe, pues les ha dicho oye, pues mira pregúntale a ((Nom entrevistat)).		

MO11	Genial. Y bueno, pese a no estar en la oficina parece que hay fluidez de comunicación. ¿Los otros departamentos no teletrabajan, entonces – hay algún motivo por cual no puedan?		
	M::: no, no. No trabajan porque::: m:::==	MO11	#DOCI
{19:00}			
	=pues:: no lo sé. La verdad es que esto no lo sé. Yo cuando voy a la oficina siempre hay un departamento que es el de contabilidad, el departamento de <i>marketing</i> , informática... y ellos siempre están, pero no sé porque ellos no hacen teletrabajo. Yo creo que (.) es porque (.) PRL era el::: el departamento que más personal tenía.	MO11	#DOCI
	Si.		
	Y::: ocupábamos casi mitad de la oficina	MO11	#DOMT
	((riu))		
	Entonces es lo que te he dicho nos quitaron lo que son las mesas, solo han puesto una y antes teníamos tres o cuatro. Y nos dijeron para casa, que ya hemos visto ya que el trabajo se puede::: se puede realizar bien, y nada y ellos creo que por el tema del trabajo que hacen creo que sí que tienen que ir a la oficina, pero no estoy seguro	MO11	#DOMT
MO11	Si. ¿No sabes si ellos querrían quizás, si querrían teletrabajar?		
	Hm::: no, no esto no lo sé, esto no te puedo decir.	MO11	#DOCI
	Pero sí que a nivel organizacional parece que se ha aceptado el teletrabajo cómo que sí que es una herramienta eficaz para para la mayoría de las personas - pero dentro de tu equipo, dentro a ellos=		
{20:00}			
	=tienen la opción de ir bastante a menudo en la oficina si lo deciden, entonces sí que tenéis este modelo casi híbrido, que pasa que tú creo que no a nivel personal no lo necesitas aprovecharlo, quizás no?		

	Hmm, si.		
ML2	Genial, entonces tú en tu casa a nivel de ergonomía, ¿cómo te organizas? Ya tenías un sitio de trabajo:: antes? ¿Una mesa bien montada?		
	Eh:: tenía la opción de que ellos me daban el material, ellos me dieron el ordenador y después en tema casa, me podían aportar lo que son la:: las sillas::, los cascos, el teléfono etc. () Yo en casa ya:: ya tenía una silla ergonómica. En casa tengo un teclado ergonómico, un ratón, o sea ya está adaptado el el:: portátil está adaptado ya::: a que todo sea, pues bastante::: cómodo, bastante seguro.	ML2	#ODPE, #ODEF, #ODAD
	Si.		
	Y los compañeros que no lo tenían, pues se lo se lo ha proporcionado la empresa.	ML2	#ODEF
	¿La empresa, genial – a todos los niveles ofrece esto?		
	Si si, a todos=		#ODEF
	{21:00}		
	=a todos. Una vez que tu vas a la oficina te forman, eh:: te de te dan todo:: lo que son el portátil, teclado, ratón, silla si no tienes, mesa, internet...	ML2	#ODEF
ML2	Claro. Entonces sí que hay pautas más ergonómicas para estar en casa, ¿no? ¿Si que se controla quizás eso?		
	Si, si si.	ML2	#ODPC
ML2b	¿A nivel de confidencialidad hay que estar en un espacio apartado, como estás tú? ¿O hay pautas por este lado?		
	No, no hay un espacio de confidencialidad, pero tienes en el contrato, hay un una cláusula confidencialidad por (.) por la información y los datos que:: con los que trabajan.	ML2b	#ODPC
	Si.		

	Pero::: al estar en:: en la oficina o aquí en casa, lo que se hable no:: (.) no es un tema eh:: delicado ()	ML2b	#ODPC
	Vale. Por lo que decíamos de los espacios compartidos, que si estás al lado de otra de alguien de otra organización incluso, quizás ahí hay esto.		
	Si no, ahí están, en la oficina están divididos, están divididos por::: por cristales. Entonces tampoco es=	ML2b	#ODPC
{ 22:00 }			
	=que:: escuches lo que dicen el que::: el del:: departamento de al lado. Porque como está dividido por cristales no::: nos. Pero tampoco tenemos una:: eh:: una premisa:: o una:: (.) sanción por si decimos eh algo delante de otra otro departamento, (.) porque es un sí que tenemos confidencialidad por los datos y la información, pero al final tú lo que hablas a nivel general con tus compañeros .hh son siempre opiniones de plataformas de clientes, no es tema de facturación es que es un poco, sí que es más delicado, o temas ya más de personales de::: de algún cliente o algún tema, esto no nunca se habla.	ML2b	#ODPC
MP8c	Hm, vale. Entonces en general nivel de calidad de trabajo, creo que ha mejorado bastante el bienestar de los empleados, por lo que veo, ¿no? ¿La mayoría de ellos se resistirían, quizás a una vuelta al traba al trabajo presencial?		
	Sí, sí, más que va por el tema de:: em:: de los el tráfico que hay por la mañana	MP8c	
	Hm		
{ 23:00 }			
	La situa la localidad donde está::: hm:: el:: centro del trabajo es bastante (.) com hay mucha afluencia de tráfico de coches y de camiones, y tendemos a::: siempre:: a ver mucho tráfico:: e intent y no es que se tienda a llegar tarde, (.) porque:: eso nunca se sabe, n es imprevisible el tráfico que va a haber, pero .hh (.) la mayoría de las veces que hemos intentado ir a la oficina por la mañana a cierta hora, es muy es mas complicado. Entonces por el tema del tráfico, el tema de los atascos, el tema del ahorro de dinero que que que puede suponer, el pues el la gasolina del coche, la comida etc., em:: ah y la conciliación porque hay algunos compañeros que son padres:: y son más reticentes incluso a::: a venir a la oficina	MP8c, MP5b	#ACAP, #ACTT, #ACCF, #ACDA

	por el tema del niño. Pero sí que es bastante más difícil que los:: em:: los compañeros que son más jóvenes, digamos, em:: quieran ir a la oficina.		
	Ya.		
	{24:00}		
	Y me he encontrado con compañeros que tienen más edad que ellos nos importaría ir a la oficina.	MP8c, MP5b	
MF2	Ya. Si si. .hhh No, son estas – esta conciliación que se puede hacer no? Al estar en casa, puedes hacer que quizás más de una cosa hm:: y coordinar todo con otras tareas de:: de domésticas, por ejemplo, no quizás, mientras estas trabajando estás haciendo otras cosas. Al mismo tiempo quizás hay ésta expectativa, no, de que si estás en casa, quizás deberías de estar haciendo otras cosas, no, no se si te encuentras con eso de:: de necesitar combinar diferentes roles?		
	.hhh E:: n es algo que yo no vigilo. Porque:: como ya llevamos mucho tiempo, eh:: teletrabajando y todo:: y::: la productividad es buena, eh:: yo no les vigilo y les que has hecho? No antes de media hora:: si has puesto una lavadora si has hecho la comida, no? Porque .hhh porque lo pueden hacer siempre y cuando estén disponibles para::: si hay alguna urgencia en el trabajo.	MF2	#VTFP, #ACCT, #DOAT, #GTEG
	No, claro. Y a nivel tuyo, no, digo=		
	{25:00}		
MF4a	=esta obligación de::: o si la gente que tiene niños, quizás, que están en casa y tienen esta obligación de ser padres y de estar trabajando al mismo tiempo. ¿No sé si como ves esto – o tú que estás trabajando y tu pareja no, no, si te sientes que quizás deberías de estar haciendo más cosas en casa al estar ella fuera?		
	((riu)) Esto es una - un poco presión no? ¿El decir mira cómo estás en casa tienes que hacer más cosas no? .hhh Pero::: (.) yo creo que siempre se puede combinar (.) mientras tengas el tiempo suficiente porque como estás trabajando pues a ver, si, tienes que estar trabajando, tienes que ser responsable con el trabajo. Pero te si sale alguna urgencia por ejemplo de:: (.) pues hacer lo () alguna tarea de casa en el que en este momento se requiera (.) ya yo no	MF4a	#ODCF, #VTFL, #VTRE, #VTAC

	digo que no se puede hacer, porque yo lo yo lo he hecho, o sea, no ya lo he hecho, y:: y lo he podido combinar con mi trabajo, porque a lo mejor en el trabajo hay (.) em:: flujos de trabajo de:: tiempo que:: que:: que puedo hacerlo porque:: no entra nada de trabajo=		
	{26:00}		
	=Entonces:: ese tiempo, en vez de:: de hacer otra cosa pues lo empleo pues haciendo alguna tarea de casa, hacer alguna llamada etc.		
ML1	Igualmente por lo que me dices como tenéis esta flexibilidad horaria quizás luego igualmente cuando entre la tarea te quedarás mas tarde, o serás mas flexible con tu tiempo igualmente?		
	Si si, no... no incluso, aunque hagan algunas tareas de casa se queden con niños etcétera, el tiempo que ellos (.) el:: el horario trabajo que ellos tienen, pues lo::: prefiero que lo cumplan.	ML1	#VTFP, #ACCT, #DOAT, #GTEG
	Hmm.		
	Si mientras en ese trabajo hacen alguna tarea de casa, (.) m:: no no importa yo lo he hecho, me ha ido bien, compañeros lo han hecho, les ha ido bien, o sea no (..) no hay ningún tipo de restricción a que no puedes hacer X cosa, no? No pasa nada. Incluso cuando nosotros (.) cambiamos el modelo al teletrabajo, eh:: una de las cosas que que hablamos fue esta, que se podían hacer más cosas, que podíamos conciliar, que puedes además hacer más más tareas de casa. .hhh	ML1	#VTFP, #ACCT, #DOAT, #GTEG
	{27:00}		
	Y:: y mi jefe no lo:: no lo vio mal. Entonces se implementó, funcionó y ya hasta ahora siguió funcionando y ha ido bastante bien.	ML1	#VTFP, #ACCT, #DOAT, #GTEG
MO12	¿Entonces ya para finalizar un poco – se te ocurre alguna metáfora para caracterizar lo que significa teletrabajar para ti? (...) una pregunta algo abstracta.		
	(..) Teletrabajar para mí m::: (...) m::: creo que puede ser (.) eh::: una herramienta para el futuro. (...) Bueno, pues por el tema de las nuevas tecnologías, yo que puede ser para el futuro algo:: que:: (.) el teletrabajo lo que dicen que el teletrabajo ha llegado para:: (.) para quedarse, no, porque:: ciertos trabajos sí que es verdad que directamente los puedes hacer	MO12	#DOEDc, #DOAT, #GTRO

	desde:: desde casa en vez de ir a la oficina, y si puedes conciliar, y puedes ahorrar, eh:: porque no?		
	Claro. Genial. Ah:: tienes algún otro pensamiento que te gustaría añadir antes de cerrar, entonces?		
	.hhhh no, ((riu)), no.		
	Pues nada, muchísimas gracias por todas tus respuestas, voy a cerrar la grabación a las 18:35.		

Entrevista #09, realitzada en 17:35, 30/11/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Empiezo entonces la entrevista al 30 de noviembre a las 17:35, ¿si me puedes decir el nombre y apellidos por favor?		
	Me llamo ((nom))	F1	#DCDP
F2	¿Genial, y tu genero?		
	Ah:: soy mujer, femenino.	F2	#DCDP
F3	¿Tu edad?		
	35.	F3	#DCDP
F6	¿Y tu nivel de formación?		
	Bachiller.	F6	#DCDP
F7	¿Genial, tu situación profesional actual?		
	Estoy:: trabajando.	F7	#DCDP
F8	¿Y de qué tamaño es la empresa en la que estás trabajando?		
	La empresa es grande. Creo que tiene más de 2500 empleados o por ahí.	F8	#DODE
F9	Genial. Es – ¿en que sector se encuentra?		
	En el sector de seguros.	F9	#DODE
F11	Aha, y tú qué tareas harías normalmente?		

	Pues yo estoy al teléfono atendiendo la:: asistencia del seguro, es decir, cuando alguien:: tiene un problema que se le ha roto un cristal o lo que sea en su casa nos llaman a nosotros y les atendemos la llamada.	F11	#DODE
F15	Claro. ¿Entonces eso lo puedes hacer des de casa? ¿Estás en una oficina?		
	Las dos cosas ahora mismo de hecho estamos combinando teletrabajo con:: trabajo en la oficina.	F15	#DOMT
{1:00}			
TP1	Genial, ¿y cómo se dio eso?		
	Pues desde que yo entre la empresa ya existía la modalidad de:: teletrabajo, pero era como algo muy:: específico, que lo tenías que pedir::, te lo daban por seis meses:: o tres meses, lo tenías que ir renovando, como que lo tenías que suplicar. (.) Pero a:: raíz de la pandemia (.) eh:: () es que tuvimos que estar todos en casa y tuvieron que hacer:: e:: en nada en una semana o así, tuvieron que ampliarlo que ya tenían a::: pues que todos () pudiéramos hacer teletrabajo, porque estábamos toda la plantilla en casa excepto algún voluntario que quería ir a la oficina porque des de casa no podía trabajar por lo que fuera, pero la mayoría estamos allí. Y des de hace quizás un año ha sido cuando hemos empezado a volver a implementar, pues:: el mixto de:: días de tele trabajo y días en la oficina.	TP1	#DOMT, #DOTC, #DOCI
TP1a	Claro. ¿Entonces has vivido un poco las tres situaciones, no – has estado en casa, en la oficina, y ahora mixto – de los tres, cual te gustaría más?		
{2:00}			
	.hyyy yo creo que:::: el combinado para mí está bien, porque a mí no me pilla:: relat- muy muy lejos la oficina, así que igual tengo una::s 40 de camino que bueno, pero no coges el metro lo que sea .hhhhh y:: al final también está bien relacionarte con los compañeros, y demás::, pero, bueno, hay ventajas en:: en el teletrabajo también y en ir a la oficina, por eso me parece lo mejor, pues combinarlo.	TP1a	#VTMI, #ACTT
TP2	Claro. ¿Entonces para el teletrabajo, específicamente que ventajas verías?		

	Para el teletrabajo pues eh::: puedes gestionarte mucho mejor tu tiempo, tienes más tiempo para dormir porque te ahorras, pues el tiempo de viaje, pues puedes descansar un poco más::: o tomártelo para lo que tú quieras para hacer ejercicio lo que quieras, .hhh y luego cuando acabas el teletrabajo, pues, es que ya estás en casa, y no es que tengas que decir pues ahora cojo el metro y tengo 40 minutos de camino, si no que ya estás aquí, y ya pues si te tienes que poner a hacer::: las compras::: o salir::: o hacer lo que sea, pues ya::: lo puedes hacer, y mucho=	TP2, TP6, TL2	#ACTT, #ACCT, #VTFP
{3:00}			
	=más tranquila, más silencioso. Te acepte, te ha haces el espacio como a ti te va mejor, para al final en la oficita en la oficina te tienes que adaptar con lo que hay, y un poco esa sería las ventajas.		#ODED, #VTRE
TP2	Claro. ¿Y desventajas del teletrabajo que verías?		
	Pues al final hm::::: te sientes como::::: un poco sola no a veces porque mi trabajo, bueno como cualquier trabajo de atención al cliente, te puede::: suponer pues situaciones de estrés o situaciones que::: igual te apetece desahogarte con el de al lado, y si el de al lado no te entiende::: porque es un familiar tuyo y no sabe lo que estás haciendo, o::: es que no hay nadie porque en ese momento estás sola porque la otra persona está trabajando lo que sea, pues m::: sabes? Pierdes este desahogo de () que la otra persona te pueda decir pues si yo te entiendo porque trabajo lo mismo que tú, y se lo que hace esto y ya, pues es un método de desahogo.	TP2, TF4, TL2	#VSPC
	Claro.		
	Sería una desventaja.		
TP2	¿Algunas otras desventajas que verías, también?		
{4:00}			
	Ahm::: desventajas del teletrabajo, te hace moverte menos te quedas como enclaustrado, cuando hacía teletrabajo puro que estábamos en pandemia aparte de que costaba mucho salir a la calle porque ahora sale ahora sal ahora no salgas, te acostumbras a estar en pijamas, o sea te levantabas en pijama, no hacías nada, te sentabas en la silla, .hhh seguías en pijama y	TP2, TF4	#ACSP, #ACSF, #ACAT, #ACDA, #ODCF

	como que:: te quedas como:: uf:: muy muy aplanada, tienes que:: acostumbrarte a:: e:: coger una rutina de no, por lo menos me pongo algo de ropa, em:::: me cambio, intento cambiar que no sea todo en el mismo sitio, si pueda hacer el teletrabajo en un sitio distinto al que tú duermes para:::: .hh por lo menos tener un mínimo de separación:: e también puedes molestar a alguien que esté en casa, si hay alguien durmiendo y tú estás aquí:::: em porque yo por ejemplo, pues como te decía hablo por teléfono igual si alzo la voz lo que sea puedo molestar, eso también serian algunas desventajas del:: teletrabajo		
	Si si. Después te voy a preguntar sobre alguna cosa que me has mencionado aquí – pero también=		
	{5:00}		
TP8	=quería preguntarte primero qué ventajas e inconvenientes verías de estar en la oficina – que algunas ya las has tocado aquí, pero ¿no se si tendrías otras cosas?		
	Si, la ventaja pues eso que estás acompañada, te relacionas también con tus jefes, porque tampoco todo es:: estar Jiji Jaja con el de al lado que te entiendan sino pues con tu jefe, pues también saber quién es que te lleva al trabajo hacerle consultas, al final relacionarte con:: esa persona, pues que también controla tu trabajo que te puedan comentar, pues vas bien, vas mal, un poco más cara a cara y más personal todo. .hhh em:: (.) También ves a otros compañeros, aunque sea hay un poco más de movimiento a mí, por ejemplo, igual parece una tontería, pero ah:: cuando iba el trabajo que me gusta irme la cafetería de al lado y tomarme un café, esto en casa no lo hago, en casa cuando tengo mi descanso, pues quedo por aquí, me tumbo en el sofá quizás, .hh y miro el móvil o:::: miro la pared o lo que sea. Pues ese cafecito, pues también lo agradezco.	TP8, TF6, TL8	#DOVR, #DOVC, #DOAT, #DOCP
	Si.		
	Y. como desventajas, pues eso, poder descansar menos=	TP8, TF6, TL8	
	{6:00}		
	=y:: e e:: tener al final menos tiempo para ti, porque ya el tiempo de ir, volver, tal, estás todo el día en casa, e:: yo ahora mismo eh:: hago:: eh:: jornada completa con comida allí. Pues la hora de la comida es como bueno, ya he comido ¿y ahora qué hago? Estoy ahí como como hm:: como que estoy en la hm:: en la nada tampoco, pero que no estoy en mi casa,	TP8, TF6, TL8	#ACCT, #ACAP

	no no puedo decir, pues ahora pongo una lavadora, pues no sé qué, .hhhh es aprovechar un poco más el tiempo.		
TL5, TO5	Entonces te ha permitido gestionar más tareas también durante la jornada laboral que no te quizás no te sacan de la eficiencia porque te permite coordinarlo más. Hay alguna herramienta de control de las tareas que estés haciendo donde tienes que estar conectada::, llamando quizás en llamadas durante cierto tiempo? O como es?		
	En mi caso las herramientas de control existían las mismas desde el:: primer momento, siempre nuestros teléfonos .hhh em::: yo cuando:: o sea incluso cuando usábamos teléfonos em::: =	TL5, TL5a, TL4	#DOMC
{7:00}			
	=analógicos, qué es como cuando yo empecé antes de que hubiera teletrabajo para todos y demás era así, ahora es todo a través del ordenador. Siempre:: le hemos dicho al teléfono, mira que soy tal, poniendo un código de:: de <i>login</i> al final, pues me logo yo en ese teléfono, ahora lo hago a través del ordenador, pero igualmente saben quién soy, y e saben en todo momento si yo estoy conectada, atendiendo llamadas, en mi descanso, (.) si me he ido al baño, bueno, hay un tipo de::: de::: código para yo poner que::: no estoy disponible por X motivos. .hhh Entonces ellos saben si estoy reunida, si estoy haciendo una formación, .hh casi cualquier cosa, pues la pueden controlar, pero ya te digo que eso es desde siempre y ahora n pues da les da igual que estemos en casa, que estamos en la oficina, que nos controlan de esta manera.	TL5, TL5a, TL4	#DOMC
TL1, TO6	Claro. ¿Te permite algo más de flexibilidad, pero el estar en casa? ¿O igualmente es un poco lo mismo debido a estos métodos de control?		
	((riu)) Hm::: depende de cómo te lo quieras tomar pienso=		#DOMC
{8:00}			
	=porque sí que es verdad (.) que la oficina, aparte de este método de control están viendo, pues que si estás parada, llamaste, además estás mirando el techo, pues está claro que no estás haciendo nada y te dirán, oye, qué haces? .hh Pero si estás en casa, pues igual si estás parada pues mira, es que necesito parar cinco minutos porque:: me acabo de pelear con un cliente, por ejemplo en mi caso. Pues:: em se van a dar cuenta si me he ido al baño, si me he ido a beber agua, o si estoy mirando la pared. Em::: sí que es un poco más flexible, pero	TL1, TO6	#DOMC

	sí que es verdad que si yo me quedo parada media hora, les da igual que me vean lo que no me vea lo que está haciendo que me van a decir oye, estás bien? ¿Qué te pasa? O sea me van a venir como a reclamar, no me van a decir::: oye qué estás haciendo, pero sí que me van a venir a reclamar, se van a dar cuenta de que no estoy haciendo nada.		
TL4	Claro. Antes, has comentado eso de hablar con los jefes de tenerlos más cerca, crees ¿que se valora diferente el trabajo presencial o el teletrabajo?		
	.h h h h am::: Yo creo que=		
{9:00}			
	=sí que este contacto con los jefes::, ehm::: es importante. De hecho durante la pandemia cogieron hice un cambio de::: de puesto durante:: no sé si 3 o 6 meses, bueno, durante unos meses (.).hh y::: era un puesto que realmente a mí me interesaba y y:: mis jefes estaban em:: contentos conmigo y tal, pero como fue eh totalmente en teletrabajo, que creo que fui 1 o 2 días a la oficina o algo muy esporádico, no hubo ese contacto y::: m:: y finalmente:: volví a mí puesto anterior de trabajo y yo noté mucho esta falta de:: .hh de comunicación y p y siempre me he quedado pensando que si yo hubiera ido cada día la oficina con el jefe cada día la oficina habríamos hablado más, .hh quizás este pues jefe que consideraba que mi trabajo era bueno, habría tenido más empatía conmigo y habría quizás pedido alguna manera quería en su equipo que quería que me quedaría.	TL4, TL7, TL8	#DOVR, #DOPP, #DOAT
	Claro.		
	Y eso sí que lo noto con mi jefe actual, pues el que es el que::=		
{10:00}			
	=he tenido antes de la pandemia es decir antes del teletrabajo, el que tenido durante la pandemia y el que tengo ahora, se nota mucho más, pues que cuando estás allí, pues haces alguna broma o lo que sea.	TL4, TL7, TL8	#DOPP, #DOAT
TO11	Claro. (..) Y:: quizás pero estas personas que quizás valoran más la presencialidad, también teletrabajan? ¿O trabajan del todo en la oficina?		
	Ahm::: yo creo que al final también estas cosas las pone más bien la empresa no? Eh::: también noto, esto ya es una opinión personal, pero creo que pasa bastante así, que como	TO11	#DOCI, #DOAT

	más::: responsabilidades tienen más teletrabajo hacen y menos se pasan por la oficina. Así que yo creo que aprecian más el teletrabajo (.) por el estar en su casa y poder hacer lo que lo que ellos quieran, a los jefes yo creo que lo de relacionarse con sus empleados deberían quererlo más, pero igual lo pasan como más por alto y no le da importancia		
TO11	Claro por un lado valoran ante posibilidad de promoción la presencialidad, como dices, pero ellos mismos quizás por lo que me dices, cuanto más altos son, más teletrabajan.		
	{ 11:00 }		
	Claro. Al final es algo más de empatía. Es es mi opinión, eh siempre, Stefan. .hhh em:::: (.) la el la relacionarte con alguien te da empatía pero claro, tú pues quieres estar a tu rollo:: y en tu casa:: o donde sea. Al final si eres jefe de equipo:::, si alguien se queda en tu equipo::: o lo que sea, pues está un poco es una prioridad tuya quizás, quizás pones por delante tus cosas personales que alguien que está por debajo de ti. Pero creo que esto ya es más bien psicológico más que otra cosa.	TO11	#DOCI, #DOAT
TP5	Claro, ¿a nivel - tú tú el teletrabajo, como lo has vivido? ¿Te ha gustado más? Veo que te ha gustado más veo que te gusta un modelo un poco híbrido, no?		
	Mira, yo al principio cuando entre la empresa y el teletrabajo era algo tan::: como:: uy por favor, dámelo, yo pensaba, vaya rollo=	TP5	#VTMI
	{ 12:00 }		
	=pues si estás en casa yo si tienes al perro al lado que ladra, que si::: no te relacionas con nadie. Yo era::: súper anti::: teletrabajo. Al final nos es que nos obligaron, no teníamos otra y::: tampoco::: me pareció tan mal, o sea, al final dije bueno, pues el perro ladra pues ladra.	TP5	#VTMI, #VTMC, #ACAT
	Si.		
	M::: puedo descansar más, puedo distribuirme el tiempo, sí me aprendo a vestir y hacer estas cosas que te decía antes, pues::: no::: no está tan mal. Pero sí que es verdad que pienso que un::: trabajo puro y duro (.)	TP5	#ACAT, #VTFP, #ACCT
	Ya		

	Hay gente, a quién se le podrá:: interesar:: y que le irá muy bien sobre todo si tienes familia, hijos, lo que sea, pero en mi caso yo creo que::: como todo tiene sus ventajas y sus desventajas, eh:: hacer un modelo mixto, pues tienes las ventajas y las desventajas de las dos cosas.	TP5	#ACCF
TP5b	Claro, un equilibrio. Ah:: has mencionado que quizás hay personas que les gusta mas el el teletrabajo completo – crees que hay=		
	{13:00}		
TP5b	=rasgos de personalidad o, o quizás un tipo de persona que les gustaría más eso? O o en lo contra no, ¿que hay personas que les gustaría más estar en la oficina o cómo serían estas personas?		
	Si, como te decía, eh::: cuando nos obligaban entre comillas a estar en::: teletrabajo por pandemia había gente que decidía y que nunca dejo de ir a la oficina cada día:: y eran voluntarios para ir a la oficina. Ya sea porque en su casa no se ven capaces de trabajar:: o porque ven que no tienen, pues un sitio donde poder trabajar bien, o por el motivo que sea no lo sé, porque no forme parte de ese grupo, pero (.) te puedo decir que se grupo existía.	TP5b	#VTAC
	Si.		
	Y de igual manera en::: cuanto a los que sí que::: han comentado pues alguna vez, de si nos gusta el teletrabajo, si queremos menos más teletrabajo o no, sí que creo que igual, pues la gente::: lo que te decía, que tienen hijos pequeños, que lo tienen que llevar al colegio y que se tienen pues que distribuir más el tiempo de uy que lo dejo a las 9 y yo tengo que entrar a las 9:30 y es un poco justo. Ahora lo tengo que dejar con mi madre porque no me da tiempo dejarlo=	TP5b	#VTAC, #ACCF
	{14:00}		
	=al colegio. Yo creo que este tipo de::: de personas sí que son las que le puede interesar más el::: el teletrabajo por este motivo, pues para tener::: em al final del colegio normalmente lo tienes cerca de casa y puedes, pues, em::: (distribuirte) mejor el tiempo con tu familia y sobre todo con tus hijos, que es lo que::: te interesa, pues poder cuidarlos y poder hacerte cargo de ellos.	TP5b	#VTAC, #ACCF

F4, TF1	Y eso te iba a preguntar – ¿si vives con alguien, si vives con tu pareja?		
	Si. Yo vivo con mi pareja, ((riu)) pero no tengo hijos, por eso no, no tengo este interés en el teletrabajo específico.	F4	#DCDP
F4	El perro, has mencionado.		
	El perro, si, la perra la tengo ((riu)) me sabe mal, dejarla sola, eh? Cuando me voy a la oficina a eso no te lo he dicho antes de las desventajas, .hh pero igual sí que sería una desventaja dejar sola a la perra y que me mira mal cuando me voy.	F4, TF1	#DCDP, #ODED
TF1	Claro, quizás en el, no sé si puedes pasearla en el mediodía, quizás, estando en casa, no?		
	Claro, si tienes más tiempo para ella, no la dejas sola, que al final pues tampoco:::, que no pasa nada, si lo dejas solos, pero que prefieren si estás tú=	TF1	#ODCF
	{15:00}		
	=en casa:: y tal y al final pues este pequeño remordimiento siempre lo tienes.		#ODCF
	Si, no tengo 5 gatos – entiendo[
	[[((riu))		
TF1, TF2, TF3, TF4	[Conozco la sensación. ¿Entonces e el teletrabajo ha cambiado de alguna otra forma tus hábitos en casa con tu pareja quizás?		
	Bueno también es que yo empecé haciendo teletrabajo viviendo más bien con mi padre, así que yo::: en cuanto a mi pareja no he cambiado nada porque ya hacía teletrabajo desde que vivo con él.	TF1, TF2, TF3, TF4	#ODCF, #ODAD
	Si.		
	Pero con lo que pasó con mi padre, sí que te puedo decir que:: em:: creo que::: en ese momento mi padre pudo entender un poco mejor de qué trabajaba yo, qué es lo que hacía y que lo a lo que me enfrentaba cada día, que creo que eso pues también mi pareja ahora mismo también lo ve, porque al final estoy hablando por teléfono, no oyen a la otra persona,	TF1, TF2, TF3, TF4	#ODCF, #ODAD

	pero me oyen a mi, pues discutir o decirles lo que sea, y al final yo veo que al final de:: una llamada, por ejemplo, me dicen que ya te has peleado con no sé quién, y y y:: pues también comento, no es lo mismo que comentar con una compañera=		
	{16:00}		
	=que es lo que te decía antes, .hh pero pues sí que hace que la persona que convive contigo, pues entienda un poco más lo:: lo que estás haciendo		#ODCF, #ODAD
TF5	Claro, eso es un punto interesante – entonces se ha transformado un poco la relación hacia positivo en este caso, que recibes un poco más apoyo de al lado laboral, ¿no por parte de la familia?		
	Sí, sí, entienden mejor lo que haces y es un tema de conversación, también, que puedes sacar a la hora de comer, pues mira el - porque a veces también cuando me estoy discutiendo con alguien el nombre suyo, lo::: lo digo bastante de señor Manuel o lo que sea, .hhh pues hoy el señor Manuel este que pesado que era, no? Es un tema de conversación, mira.	TF5	#ODCF, #ACSP
TL2	((riu)). ¿Entonces claro, dices que escuchan un poco – tienes un espacio aparte para trabajar? Eso también lo has mencionado, de no trabajar dónde duermes, – ¿cómo has gestionado eso?		
	Sí, en casa de mi padre no podía:: hacerlo de esta manera porque yo tenía mi habitación y tenía que tener mi despacho en mi habitación, .hh pero ahora sí que:: pues cuando busque piso con mi pareja, busque un piso que tuviera más de una habitación justamente para tener un despacho .hh fuera de mi habitación, pero bueno, al final en=	TL2	#ODED, #ODAD
	{17:00}		
	=un piso::: em::: (.) lo que yo estoy haciendo aquí, pues la persona que está en la habitación de al lado es que está en el comedor, pues me escucha, es lo que te decía antes que puedes llegar a molestar de::: pues si alguien quiere ir a dormir y yo estoy hablando lo que sea, pues, .hhh hm:: (.) no sé si puede llegar a molestar si la persona sensible al sonido. Por suerte mi pareja:: me dice que no lo es, no se si me engaña.	TL2	#ODED, #ODAD
TF1	((riu)) Teletrabaja también tu pareja? ¿O trabaja fuera de casa?		

	No::: él trabaja fuera, trabaja en una fabrica farmacéutica y en ningún momento podría hacerte el trabajo, lo necesitan allí de mano de	TF1	#ODCF
TF1, TF2, TF3, TF4	Claro. ¿Si pudiera trabajar como crees que sería la organización?		
	(...) ¿Él, dices?		
	Si, si él pudiera teletrabajar, si, si estuvierais ambos teletrabajando.		
	Ah, vale, ¿que como nos organizaríamos nosotros? Vale, no te entendía, perdón.		
	iNo no, perdón yo!		
	Em::: bueno, pues supongo que ya nos lo habíamos encarado a la hora de::: de montarnos despachos pues en:: sitios separados, m::: en habitaciones separadas, pues para no=	TF1, TF2, TF3, TF4	#ODCF, #ODAD
	{18:00}		
	=molestarnos el uno al otro, o depende el teletrabajo que hiciera porque yo entiendo que el mío es de hablar::: y que hago ruido, pero también hay gente que teletrabaja y que no necesita::: hablar con nadie que simplemente pues está escribiendo o haciendo .hhh em::: gestiones administrativas. Igual si hubiera sido en ese sentido, pues podríamos haber compartido despacho, .hhh	TF1, TF2, TF3, TF4	#ODCF, #ODAD
	Si.		
	M::: bueno, depende de lo que tuviera que hacer pues lo haríamos de una forma o de otra, pero yo creo que lo ideal sería tener despacho separados y cada uno hacerlo por su cuenta y a las en los momentos de descanso y tal, pues juntarnos.	TF1, TF2, TF3, TF4	#ODCF, #ODAD
TP5	Claro, es adaptación, no, ¿por lo que me dices? Que habéis podido ir adaptando los espacios – ¿entonces dirías que ahora se te da mejor teletrabajar que al principio?		
	Sí, bueno, ¿no sé si se puede aprender a teletrabajar realmente? ((riu))	TP5, TP5c	#ACAT

TL2	Pero adaptarse, quizás, ¿no? Por las adaptaciones que has hecho con el espacio, estas más cómoda que al principio – ¿no se si has comprado alguna silla ergonómica, una mesa?		
	Sí sí, eso sí, ese que es verdad que:: la silla=	TL2, TP5c	
{19:00}			
	=me preocupe más de::: de lo que me preocupaba habitualmente, pues porque antes igual sí que estaba rato en el ordenador, pero no::: no todo el día:: sin parar y sí que me preocupe de buscarme una silla, pues que tuviera::: un cojín en la lumbar que tuvieran cojín también en:: en la nuca, sabes que::: que me:: que pudiera estar cómoda. Eso sí. Y ahora también me he puesto, pues un alzador para la pantalla porque sí que he notado que la tenía muy baja, si que igual sí que en ese sentido sí que:: he ido mejorando un poco.	TL2, TP5c	#ACAT, #ACDA
TP6	Entonces a nivel de comodidad de trabajo, en tu sitio de trabajo, ¿estás más cómoda en la oficina o en casa?		
	Am::: (.) a ver realmente en la oficina tienen un montón de sillas que::: son la leche o son lo más o no sé cómo decírtelo que son super cómodas y no sé qué, tampoco a mí me parecen tan tan extraordinarias estas sillas, pero bueno, sí que es verdad que dices, pues mira, me cogo esta silla () y esta otra, y sí que se nota, pues que está::: =	TP6	#ODPE, #ODEF
{20:00}			
	=se supone mejor preparado::: m::: para estar allí. Pero realmente yo me siento más cómoda eh::: en mi casa sobre todo lo noto porque estoy operada de:: de la vista de la miopía y:: allí hay un espacio cerrado con luz blanca::, que no se oxigena no sé qué. Me hicieron el otro día en el médico toda la lista de lo que::: pasa en una oficina y que va mal para mis ojos, y noto pues que necesito hidratármelos más y en casa, eso no me pasa.	TP6	#ODPE, #ODEF, #ACSF
TP6	¿Entonces a nivel de salud física te fue mejor el estar en casa?		
	Si en resumen yo diría que sí.	TP6	#ACSF
TO2	Claro. ¿Y me has mencionado el monitor – a nivel del equipamiento, te lo proporciona la empresa? ¿Como funciona?		

	Nos ofrecieron pagarnos, pues la silla::, el monitor::; o la mesa o lo que necesitáramos, sí que es verdad que nos dieron un portátil que el portátil es el del trabajo y tiene pues todo:: el el servidor del trabajo todas las aplicaciones y=	TO2	#ODEF
	{21:00}		
	=todo lo que usamos, y nos lo programaron, pues para que estuviera protegido y demás, .hh y nos dieron el cargador, y en la oficina tenemos también un teclado y un:: un mouse, e:: y tenemos pues allí también una pantalla, pero en cuanto a casa, es lo que te decía antes, sí que nos ofrecieron, pues pagarnos una silla::, una mesa, un no se qué. Pero bueno, yo como ya lo tenía todo, la silla ya me la he había comprado con cuando nos lo ofrecieron y tal, dije mira lo tengo, es mío, porque si me lo pagas tú ya estamos, que si es mío que si es tuyo, pues esto es mío y me lo he puesto yo. Así a que aparte del ordenador, que es lo que me tienen que dar sí o sí, el resto lo lo:: uso de mi ordenador particular y de mí:: (.) todo lo que yo ya tenía en en mi casa.	TO2	#ODEF
TO3	Claro. Eh, entonces has dicho que tú ya habías comprado:: la silla para cuando lo ofrecieron – ¿tardaron un poco la empresa en ofrecer eso después de implementar el teletrabajo?		
	Sí, sí, ((riu)) ya te digo, fue una locura, porque se hizo:: (.)=		#ODEF
	{22:00}		
	=ah::: no sé, empezó la pandemia en febrero, pues yo creo que en marzo fue como venga todos para casa, pero ya. Que a mí me dieron una torre al principio, o sea, no tenían ni siquiera suficientes portátiles, los compraron así muy rápido, no podían comprar más::, se pusieron a darnos lo que podían:: y::: y fue una locura. Y entonces, pues sí al cabo del tiempo se dieron cuenta, pues que igual había gente que no tenía su casa suficientemente bien equipada, .hh y empezaron a decirnos oye necesitas una silla () no sé qué, pero si igual (..) no te quiero mentir, eh, pero 2 meses 3 meses o incluso más tardaron.	TO3	#ODEF
TO3	¿Y cómo te llevaban la silla a casa, y la torre? ¿O la llevabas tú?		
	Pues la verdad:: es que:: si no recuerdo mal, creo que te lo comprabas tú y presentabas la factura. Creo, eh?	TO3	#ODEF
TO3	Claro. ¿Y la torre tenías que irla llevando y trayendo?		

	Bueno, como ((riu))=	TO3	
{23:00}			
	=en ese momento era teletrabajo puro no tenía que ir con la torre, por suerte, sí que el día que la tuve que venir a recoger tuve que pedir que alguien me viniera a coger a recoger con el coche y lo mismo cuando la tuve que devolver, .hh pero sí que cuando ya estaban encarando a que volviéramos a hacer (..) mm:: trabajo en la oficina y demás sí que me ofrecieron ya un portátil, empezaron a comprar más portátiles y::: y me:: ofrecieron el cambio, pero ta yo estuve con la torre (..) 1 año, más de un año.	TO3	#ODEF
TO3, TO4, TO5	Wow. Entonces sí que implementaron estos cambios a nivel informático – a nivel de herramientas digitales - ¿añadieron alguna herramienta nueva para el teletrabajo o era un poco las mismas que ya usabais por la naturaleza del trabajo?		
	Am:::: lo único que hicieron que ya no puedo:: meterme mucho en este tema porque no sé muy bien cómo va, (.) nosotros usábamos un teléfono como te he dicho antes fijo analógico	TO3, TO4, TO5	#DOEDb
	Claro		
	Que se llamaba era marca Avaya o=		
{24:00}			
	=o:: no sé lo lo que significa pero bueno es como una marca, y ahora esto Avaya lo tenemos como en el ordenador. Ese sería el único:: programa que antes lo hacíamos de forma:: analógica con un teléfono, pues normal le dé con los numeritos y todo que lo pulsabas, pues, manualmente y ahora:: pues tienes un programa en el ordenador que tiene la forma del teléfono con el teclado telefónico y demás, y lo tienes todo allí en la pantalla como un programa. Pero el resto de programas sigue siendo el mismo.	TO3, TO4, TO5	#DOEDb
TO8	Genial. Entonces no te faltaría nada a nivel de productividad, ¿que tengas en la oficina que no tengas en casa?		
	No, porque realmente es esto lo dejo (.) como llevo el portátil que además también nos han dado una mochilita para llevarlo, cuando tengo que ir a la oficina, portátil para a dentro y::: y lo llevo todo allí, todas mis notas y todo lo que necesito pues ya lo tengo allí dentro.	TO8	#DOTR

TO8	Genial. ¿Y a nivel de productividad, crees que te ha afectado el teletrabajo ()?		
	Hm::: no:::, no::=	TO8	
{ 25:00 }			
	=creo que:: personalmente:: me::: me afecte, sí que es verdad que igual cuando no te están mirando, y estás en tu casa dices uy paro un poco para poner la lavadora:: o lo que sea, pero en mi caso, igual en otros casos no, pero en mi caso creo que igual es algo muy esporádico de un día de ay es que tengo que poner la lavadora, se me ha olvidado mecachis. M::: voy a parar un momento y voy a aprovechar para hacerlo, pero no es algo:: que haga de forma::: habitual y que:: al final tampoco m como te digo nos eh miran mucho nuestros resultados, también nos dan pagas extras por nuestros resultados, .hh y no::: al final tampoco me ha perjudicado en ese sentido, sigo teniendo más o menos lo mismo resultados que siempre.	TO8	#VTRE, #VTFP, #ACCT, #DOVR
TO9	Genial, se ve por ambos lados – a veces hay personas que se sienten más eficaces des de casa a falta de distracciones – no sé si quizás la calidad del trabajo, ha mejorado o empeorado para eso, pero .hh más a nivel de eso no a nivel de ti que de tu responsabilidad.		
	Ah:: si que puede ser, también te lo he mencionado antes que::: en casa=		
{ 26:00 }			
	=pues al final hay menos ruido, no? Porque en una oficina por lo menos en mi caso eh::: puede haber muchísima gente hablando como yo todo el rato a mi alrededor, y eso al final es un ruido continuo que a veces pues no te deja escuchar bien, o::: no te deja comunicarte bien, que al final lo que quieres comunicarte con la persona que está::: al otro lado, y::: pues en casa lo puedes hacer mejor en ese sentido, sí que tienes razón, que::: el teletrabajo pues mejora la calidad del trabajo.	TO9	#VTAQ
TO12	Claro. Puede variar, pero en este caso es así por lo que comentas. ¿Entonces se te ocurre alguna metáfora lo que significa para ti el teletrabajo? Ya para ir cerrando la entrevista.		
	Ah::: pues el teletrabajo es m::: tener un poco más de libertad, no, si quieres una metáfora como::: un pájaro queda muy raro? ((riu))	TO12, TF6, TP2, TP9	#ACSP
	No, perfecto, es una pregunta algo abstracta, la verdad.		

	{27:00}		
	<p>Sí, pues e::: eso tienes un poco más de libertad para dedicar::: para organizarte el tiempo, sí que es verdad que::: como te decía en mi caso, pues nos organizan mucho::: las horas de traba trabajo nos las::: vigilan mucho, pero al final pues eh no tener un tiempo de viaje:: em:: tener el ordenador, pues casi al lado de la cama, pues te da mucha más libertad para:: descansar mejor::, poder, ahora salgo de::: de trabajar y ya te digo, pues me voy a comprar, rápido al Mercadona y luego algo no sé que, te cunde más la tarde cuando acabas de trabajar. Y tienes igual las cosas más cerca, de pues me voy a ver a mi padre, voy a hacer, no sé qué, pues normalmente:: lo tienes cerca más de tu casa que de tu trabajo.</p>	<p>TO12, TF6, TP2, TP9</p>	<p>#ACTT, #VTTL, #VTFP, #VTFL, #ACCT, Conciliació Familiar</p>
	Si.		
	En ese sentido, pues:: es lo que te podría decir.		
	Genial. Pues yo ya no tengo ninguna pregunta más – ¿querrías añadir algo alrededor del tema del teletrabajo?		
	No:: yo creo que lo hemos tocado::: todo, básicamente.		
	{28:00}		
	Genial. Pues ya cierro la entrevista a las 18:03, muchas gracias.		

Entrevista #10, realitzada en 13:35, 07/12/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	De acuerdo, pues empezamos la grabación el 7 de diciembre a la 13:35, ¿si me puedes decir nombre y apellidos por favor,		
	Si, ((nom))	F1	#DCDP
F2	¿Y tu genero?		
	(.) eh:: Femenina, mujer	F2	#DCDP
F3	¿Tu edad?		
	36	F3	#DCDP
F6	¿Y tu nivel de formación?		
	Ah:: aquí en España:: bueno, bachillerato completo seguro::, después es que tengo algún curso::, qué equivale a algún grado medio::, (..) pero sí	F6	#DCDP
F7	¿Y tu situación profesional actual?		
	Bueno, actualmente no estoy trabajando, em:: porque .hhh la empresa en la que trabajaba::, digamos que cerró:: cerró el proyecto en enero, pero estuve trabajando:: hasta si hasta enero de este año.	F7	#DCDP
F14, F15	Y en la empresa, la última empresa que trabajaste, ¿cuánto tiempo estuviste? Estuviste trabajando en la oficina, des de casa..? ¿Como funcionó?		
	{1:00}		
	Si:: Estuve:: desde el (..) ah es que siempre me cuesta si es 2016::, creo que en era 2016, pero:: sí, si porque iban a hacer 6 años y bueno, siempre fue la oficina, es una empresa	F14	#DOMJ, #DOTC

	bastante grande, .hhh eh:: que tiene cada proyecto con su cliente, y sí que a partir de:: eh marzo del 2020 con el tema de la pandemia, empezamos a teletrabajar y fue hasta:: hasta el final, hasta que ha cerrado el proyecto, hasta enero de 2022.		
F15	¿Y ahí trabajabais 100% des de casa, durante este periodo?		
	Si, durante este periodo si, luego bueno, dependiendo cómo estaba la situación había gente que si quería ir a la oficina podía:: (.) podía ir, pero eran eran muy poquitos la verdad.	F15	#DOMT
F10	Genial. ¿Y dentro de empresa tu cargo o tu categoría profesional, cuál era?		
	Ahí a ver, categoría profesional era de coordinador::, pero:: pero bueno, pueden ser bastantes posiciones o departamentos. Entonces concretamente yo estaba en <i>workforce management</i> o gestión=	F10, F11	#DCDP
	{2:00}		
	=de:: digamos del personal, eh, específicamente en el área de:: hacer los horarios, planificar vacaciones, también hacía alguna otra tarea, pero eso era lo lo principal, digamos entonces era::... no es un mando medio, pero bueno. hhhh. ((riu)) Tenía bastante responsabilidad, digamos.		#DODE
F11	Claro, gestionabas las horas, los horarios directamente[
	[Si:::[F11	
F11	[de una plantilla de más o menos cuantas personas?		
	Si, eso em::: a ver, es que claro, es::: era un call center, em::::: de atención, bueno, de soporte técnico en realidad, y::: f::: a::: agentes eran alrededor en total, .hhh bueno, fue variando el número pero::: llegó a ser 200-300 más o menos?	F11	#DODE
	y luego[
	[Y luego perdón[
	Dale, dale.		

	Y luego había otros departamentos que digamos, bueno, nosotros trabajamos un poco con ellos=	F11	#DODE
	{3:00}		
	=o sea, no todo .hhhh para que me entiendas un poco, em:: no todos los empleados tenían eh:: lo que era, por ejemplo, las mismas condiciones:: o, como, quien lo gestionaba o quien controlaba como se conectaban y todo eso, entonces bueno, habían también <i>team managers</i> , am:: .hhhh esto en español no sé cómo:: <i>quality coaches</i> , pero bueno, era una especie de <i>team managers</i> también, estaban los managers y nosotros un poco ahí en el medio, habían <i>trainers</i> y bueno, coordinar todo.	F11, TO4	#DODE, #DOMJ, #DOMC, #DOCI
TO11, TP1	Hm. Y entonces todas estas personas se trasladaran al teletrabajo cuando..?		
	Si. Si si, correcto.		#DOCI
TO11	No había nadie en la oficina trabajando durante la pandemia.		
	Ahm::: estuvieron si los de <i>IT</i> porque eran quienes tenían que gestionar todo el tema de los:: de los ordenadores, los problemas técnicos, entonces sí que creo que siempre hubo .hhh igual al principio es cuando=	TP1	#DOCI, #DOMT
	{4:00}		
	=estaba el tema del confinamiento igual todo fuera de casa. No me acuerdo exactamente, pero:: pero claro es posible que no sé una persona dos estuviesen ahí a cargo de la oficina.	TP1, TO11	#DOCI, #DORR
F8	Claro. ¿La empresa en general sabes cuantos empleados tiene, mas o menos?		
	Pf::: ((riu)) es muy grande. Te puedo decir el de la empresa si, quieres.	F8	#DODE
	Como quieras.		
	((nom empresa 1000+ personas)). Es lo que ahora es ((nom empresa)). Es bastante grande.	F8	#DODE
F14	Y trabajabas a jornada completa, no, ¿entiendo?		

	Si. Si, a jornada completa. Y, si.	F14	#DOMJ
TP1	Vale, y trabajabas principalmente cuando estabas en la oficina trabajas des de la oficina y cuando estabas en remoto - ¿trabajabas desde casa, desde algún otro centro compartido de trabajo...?		
	No no no, desde casa:: eh:: sí que bueno en medio de del teletrabajo justo me mudé de de:: casa, por suerte también un sitio más grande, así que sí, pero siempre des de casa.	TP1	#DOMT
F4, TF1	¿Y vivías con alguien ahí?		
	Sí sí en pareja, y bueno al principio sí que compartíamos lo que=	F4	
	{5:00}		
	=era:: (.) el espacio, digamos laboral porque, .hh no teníamos como como una habitación para que alguno de los dos usara a parte pero bueno, en el living comedor. (.)	F4, TF1	#ODED, #ODCF
TF1	¿Y teletrabajabais ambos?		
	Sí, sí, sí, sí.	TF1	#ODED, #ODCF
TF1	¿Entonces las jornadas eran las mismas, eran diferentes?		
	Era::: si:: lo mismo::: porque::: porque sí que también habíamos cambiado de horario, pero creo que cuando teletrabajamos ya .hhh ya estaba solo de mañana, pero básicamente si, en general era entre las 9 y las 18, a veces eh había algún algún día o una semana sí que me podía conectar antes, de 8 a 17, pero en general era bastante compartido.	TF1	#ODED, #ODCF
TF1, TF3	¿Y entonces como gestionabais el compartir espacio, trabajando en las llamadas, y...?		
	((riu)) bueno a veces era ((riu)) era un poco complicado por por el hecho de claro estar muy cerca:: em::=	TF1, TF3, TF4	#ODED, #ODCF

	{6:00}		
	=mi pareja creo que no tenía tantas reuniones. Era más bien de mi lado, que bueno, lo que era::, reunión:: e:: sí que claro, teníamos e e éramos bastante estrictos en cuanto a:: .hhh a las condiciones de teletrabajar por confidencialidad y todo y entonces ahí el tema de mis reuniones intentaba obviamente que que o que mi pareja no estuviera o:: que:: (.) no estuviera allí o al menos que no se escuchara pero...	TF1, TF3, TF4	#ODED, #ODCF, #ODPC
TF2, TF5	Vale. a veces al estar en casa, no, compartimos espacios con familia y eso permite justamente el el el el pasar más tiempo con estas personas, pero vemos a menudo también lo que dices, no, que puede complicar la cosa. ¿Poniéndolo en peso que verías tú?		
	¿Cómo cómo? Poniéndole[
TF2, TF5	[Poniendo en peso lo positivo y negativo de la conciliación familiar, no? Entre las ventajas que puede traer y las desventajas – ¿cuál sería tu análisis?		
	Para mi muy positivo, obvio que ha tenido m::		
	{7:00}		
	=m::: eh:: desafíos digamos, .hh y además en mi en mi situación en particular, o sea:: estábamos en pareja, pero (.) pero si no estábamos viviendo juntos y:: fue un poco como que se fue se fue dando el tema de que jo tenía mi piso, él tenía su piso y en ciudades distintas::, y bueno era como vale, para no, no sabíamos cuánto iba a durar el confinamiento:: por temas de bueno, no sé dijimos de vale, vamos a::: me voy para para el piso de él digamos y bueno, y pensamos que iba a durar poco y al final terminó durante bastante más, seguía manteniendo mi piso y viviendo ahí, pero bueno, perdón que me estoy yendo por las ramas un poco, pero básicamente el hecho que quiero puntualizar es .hhhh que:: no era la mejor, el mejor momento digamos, por así decirlo para para convivir y::: y claro, obvio que el hecho de estar compartiendo=	TF2, TF5	#ODCF, #ODAD, #ACDA, #ACAT
	{8:00}		
	=ahí el espacio .hhhh y un espacio un tan grande:: eh:: no era lo ideal, pero hemos sobrevivido lo que:: lo que fue exacto la convivencia ahí en confinamiento y todo y:: bueno, y por suerte nada, genial, me hemos podido mejorar y luego sí que nos nos podamos de piso.	TF2, TF5	ODCF, #ODAD, #ACDA, #ACAT

	Entonces ahí mucho más grande y:: dónde puede tener mi:: mi espacio, mi oficina::, y ahí fue totalmente otra cosa. Pero es eso en general, eh:: claro yo lo viví sí de manera positiva, porque bueno, pasábamos (..) juntos todo el tiempo digamos y al menos no:: (..) eso no ha:: contribuido al desgaste de relación:: ni...(.) es ah:: es algo desafiante, no? Para para gestionarlo digamos, pero:: pero creo que se puede y que depende también de cada uno o como se gestione, no se, el tiempo::=		
{9:00}			
	=todo		
TF4, TF5	Genial, como se adapta la pareja. ¿Y esta mudanza que has mencionado contribuyó a que os adaptarais mejor?		
	Si:: si si ni hablar, porque:: es eso, un sitio mucho más grande, con lugares de:: trabajo distintos y:: mucho más espacio:: entonces .hhh e muchísimo muchísimo mejor, sí. Y bueno y más más cómoda también, creo que el trabajar más más cómodo es:: es más fácil lógicamente. A mí en particular sí que me gustó el hm teletrabajo por el tema de:: evitar interrupciones, por ejemplo. Yo donde:: donde trabajaba cuando trabajaba en la oficina:: era un sitio donde no sé, cualquier agente cualquier empleado nos podía:: venir a plantear una pregunta:: lo que sea:: en medio del trabajo. Managers que nos venían a pedir alguna cosa:: entonces era interrupción::=	TF4, TF5, TO7	ODCF, #ODAD, #ACDA, #ACAT, #ODED, #VTRE
{10:00}			
	= eh:: a cada rato ((riu)) básicamente y:: y sí que (.) noté como:: (.) como mayor eficiencia en cuanto a mi:: trabajo desde:: desde casa.	TF4, TF5, TO7	#VTRE
TO3a	Claro. ¿Había algún trabajo que no pudieras hacer en casa? ¿Que echaste de menos estar en la oficina para facilitar algo?		
	Hm. (...) Creo que no, sí que eché en falta un poco el contacto obviamente:: social, digamos, no, el .hhh igualmente estaba siempre:: en llamada con algún compañero, sobre todo con mi compañero de departamento para realizar las tareas y y tal pero, sí que claro es es un poco:: distinto:: y:: el hecho de:: de socializar obviamente:: (.) es distinto y era lo que:: lo que más he echado en falta:: también bueno, cuando empecé por suerte sí que ya me habían formado, pero había empezado en ese departamento, o sea, en la empresa y el proyecto estuve casi 6=	TO3a, TP2, TP3, TO11, TL8	#VSPC, #DORR, #DOTR

	{11:00}		
	=años, pero claro empecé como:: como agente::, luego (.) estuve como <i>Quality Coach</i> y luego fui a esta posición, entonces ahí creo que llevaba (..) creo que llevaba un mes o así y se vino, bueno, esto es la pandemia.	TO3a, TP2, TP3, TO11, TL8	#ACAT
	Así que llevabas un mes en un nuevo departamento, y..[
	[Exacto exacto y que claro, además eh como te comentaba era bastante responsabilidad obviamente con el tema de:: m:: cuándo empezó no como, eh:: la orden digamos a, pues lo tenía que autorizar el cliente finalmente bueno, dio la orden de empezar a trabajar desde casa fue::: f:: bastante también .hhh complicado el gestionar todo, eh nadie tenía muy claro los procesos, o sea se fueron definiendo sobre (.) sobre la marcha básicamente ((riu)). Sí, siempre ((suspira)) la verdad que lamentablemente:: lo que más me frustraba era eso, la desorganización .hhh siempre en el momento e ir planificando, y era resolver cosas eh en el momento=	TO3a, TP2, TP3, TO11, TL8	#ACAT, #DOTC
	{12:00}		
	=y::: m me generó sí que al principio bastante estrés, después ya cuando estuvimos desde casa, (..) noté un poco:: al menos:: eso, más tranquilidad en cuanto a vale, no, al menos no voy a tener alguien (..) aquí encima al lado y a la vez, no sé, atender al, bueno el teléfono era m de manera puntual porque bueno, éramos quienes tenían el teléfono si no se alguien no podía venir:: lo que sea. Eh:: Pero nada eso, el::: a (.) el estar allí como gestionando todo. Y al principio fue un poco caótico: y::> luego bueno, fue mejorando, pero::	TO3a, TP2, TP3, TO11, TL8	#DOTC
TO2	Claro. ¿Pero entonces o dejaron llevar ordenadores a casa? ¿Teníais equipamiento en casa? Como es?		
	Bueno, eso sí que:: de nuevo por el tema del cliente la confidencialidad:: y que:: o sea siempre se utilizaban herramientas del cliente aprobada por él, digamos, todo lo que es el Software, eh::=	TO2, TO3, TO3a	#ODEF, #ODPC

	{13:00}		
	=utilizábamos eh:: <i>VPN</i> para conectarnos. Entonces .hhh em:: era todo bastante complicado y los ordenadores si:: era ordenador de sobremesa, los agentes utilizaban solo uno bueno y el resto de:: de la plantilla, de otros departamentos también, pero nosotros en particular:: (.) al principio es más, teníamos otro tipo de ordenador de sobremesa, era un Windows luego, luego era un Mac, usábamos dos monitores, o sea, era bastante material entonces .hhh en sí primero m:: la prioridad son los agentes, entonces uh:: lo que se hacía era eh:: llevar eh:: un ordenador o si no ellos podían recogerlo, pero sí, se los llevaba a la casa de:: de la persona el ordenador, bueno, teclado-raton, eh:: sí creo que se:: se les daba todo y un cable de:: de ethernet, porque la conexión tenía que ser sí o sí, por ethernet, eso también fue un poco::=	TO2, TO3, TO3a	#ODEF, #ODPC, #DOTC, #DOEDb
	{14:00}		
	=.hh ehh a veces complicado porque en la nueva casa era conectar también:: bueno, tenía dos ordenadores en ese momento, dos <i>iMacs</i> , entonces cada uno es un cable de ethernet alrededor de toda la casa::, mover cables:: bueno en fin. Pero:: si:: a ellos eh:: se les llevaba con:: bueno con un mensajero. Nosotros, en particular mi departamento, fuimos los últimos en irnos de la oficina, entonces también en una situación un poco:: también así frustrante en ese momento y que ya se empezaba con el tema del confinamiento:: que controlaban:: el tema::, no sé, de transporte, los desplazamientos eso, y bueno, entonces eh nos quedamos ahí hasta el final básicamente y luego .hhh nos pagaron un taxi para que (.) lleváramos así los ah:: (.) los ordenadores, y:: bueno, yo no me llevé monitores en ese momento, eran Windows, pero pero claro, mis compañeros=	TO2, TO3, TO3a	#ODEF, #ODPC, #DOTC, #DOEDb, #ACTT
	{15:00}		
	=eran dos torres o – no, mentira una torre, dos ordenadores, eh teclado, ratón, cables ((riu)) .		
TO3	Claro. Y:: sillas, mesas, también?		
	.hhhh eso, bueno, no, eso fue algo::, que:: lógicamente la gente reclamaba:: sí que hubo un proceso:: pero la verdad también no, no muy exitoso de:: em::: el tema de las sillas, que:: quienes necesitarán, se les podían llevar la silla que están en la oficina, pero claro, .hhh las que están la oficinas en un estado ya:: (.) un poco deteriorado. Eh::: luego claro, yo sí que lo había solicitado porque (.) sí que eh por tema de posición y por estrés sufro de las cervicales	TO3, TO3a	#ODEF, #ODPC, #DOTC, #DOEDb

	entonces claro, planteé eso pero () en caso de necesidad médica, digamos, teníamos que tener como:: como un justificante médico para poder pedir una silla especial, y aun así (.) tengo entendido que::=		
	{16:00}		
	=las pocas que han podido conseguir como que no:: (.) no eran ideales y que tomó mucho tiempo, entonces en su momento me lo planteé pero a luego al final me acabé comprando una silla porque (.)	TO3, TO3a	#ODEF, #ODAD
	[()		
	[era lo que, sí sí, era era (.) era necesaria y bueno.		
TP6	Claro. Entonces a nivel de salud física, el teletrabajo versus estar en la oficina - ¿cómo los valoras?		
	Bueno, en:: cuanto a nivel de:: sedentarismo por así decirlo:: (.) creo que depende de cada uno el moverse pero claro entiendo que y empecé a notar que claro, no era lo mismo porque:: (.) estando en cuando estaba viviendo en Barcelona trabajando en la oficina y iba:: iba caminando desde mi casa, o sea que claro, sí que me movía mucho más, comparado con:: con luego estar desde casa. Pero fue algo también que para mí:: contribuyó a que comenzar a hacer ejercicio después de:: de muchísimos años=	TP6, TP9	#ACTT, #ACSF
	{17:00}		
	=eh:: ahí en casa y que de a poco fui al final montando un gimnasio básicamente ((riu)) y:: entonces sí que:: sí que puedo decir:: que ayudó mucho a:: a eso a tener mucho más tiempo libre para:: .hhh para poder:: am:: (.) eso, invertir un poco en:: mi en mi salud, digamos, o crear el hábito de:: .hhh (.) de hacer eso más seguido, hm.	TP6, TP9	#ACSF, #ODAD
TP5	Claro, me has hablado de:: de tus hábitos al adaptar tu salud física, con el deporte – y también al adaptar la relación y un poco incluso al adaptar el espacio, no, que te has mudado para bueno, no sé si para eso?		

	No::, pero claro un poco un catalizador era como que claro en esa situación hhh. no era ideal y bueno, ya que justo nos habíamos mudado juntos eh:: en pareja era como algo que que teníamos pendiente, además .hhh viviendo con gatos también, o sea necesitan su espacio	TP5	#ODAD
	Si.		
	Pero:: pero es eso=		
	{ 18:00 }		
	=em::: fue sí que algo que que:: que lógicamente que lo acelero ((riu))	TP5	#ODAD
TP5	Claro. Entonces veo que tu has hecho bastantes adaptaciones – ¿crees que eres una persona ideal para teletrabajar, con esta capacidad adaptativa?		
	Sí em::: sí, sí, sin dudas que:: a lo largo de mi vida, sí. Me suelo adaptar rápido a los cambios (.) eh::: bueno, no soy no soy de aquí como se puede apreciar soy de ((país)) y, me vine también hace unos años, eh::, no sé, en mi vida sí que he hecho ((riu)) varios cambios y me suelo adaptar rápidamente, además creo que:: eh::: claro, hay que tener un::: poco de::: de autocontrol, ser responsable, ser organizado, em::: saber también delimitar bastante lo que es .hhh em::: (..) el tiempo de trabajo y:: y el tiempo personal. Eh::: si bien hay veces que se puede aprovechar que digo bueno, vale, estoy en un:::=	TP5, TP5a, TP5b	#VTAC
	{ 19:00 }		
	=en un break entonces aprovecho para:: poner el lavavajillas, o no sé cosas así puntuales que que claro lo facilitan y se puede hacer. .hhhh Pero claro también, hay personas que tienen problemas, por ejemplo, para saber cuándo terminar de trabajar o (..) que se conectan a toda hora. En mi caso, por ejemplo como (.) a::: el cliente era bastante exigente:: con:: con temas de control y confidencialidad y demás, claro, no podíamos tampoco conectarnos a cualquier hora, .hhh sí que tenemos, teníamos responsabilidad. Entonces si había, no se, algo::: que que que tenía algún:::, no se, reporte o algo que que no se acabará a tiempo, si se extendía una reunión o algo obvio que nos podíamos quedar después de ahora, pero nadie quería quedarse evidentemente ((riu)). Y obviamente se::: siempre se::: se controlaba bien lo que lo que nos quedábamos después de hora como para luego salir antes, o entrar después::: o lo que sea, seguíamos teniendo vacaciones=	TP5, TP5a, TP5b	#VTAC, #ACCT, #VTFL, #ACSP, #DOMC

	{ 20:00 }		
	=lógicamente, aunque pudieras decir bueno si tengo poco trabajo, aunque bueno nunca ocurría, pero no sé, me lo puedo más tranqui. Entonces ah, vale, me pide menos vacaciones – yo al menos fue algo que nunca:: nunca deje hacer, o sea, siempre en mis vacaciones son sagradas, eh:: (.) el tema de la salud, lo mismo obvio que claro no es lo mismo si estás con un resfriado claro, si estás en tu casa, creo que es más fácil el decir, bueno, vale. .hhh A ver, habían sí que agentes estando al teléfono que claro, si están mal de la garganta, si obvio que es algo que te afecta estar hablando todo el día, .hhh pero creo que claro también contribuye a veces, a que, vale, eh:: .hhh pueden haber menos bajas	TP5, TP5a, TP5b	#VTAC, #ACCT, #VTFL, #ACSP, #DOMC
	Si.		
	Dependiendo como, aunque estaba COVID, pero bueno. ((riu)).		
TP5b	((riu)) claro. ¿Entonces ves alguna otra característica de alguien que haría que no fuera tan apta para el teletrabajo?		
	Bueno hay gente también que la pasa mal con el tema de::=	TP5b	#VTAC
	{ 21:00 }		
	=.hhh uh:: no tener contacto social, o que se siente::: solo, hay gente que:: dependiendo como sea el trabajo y el tipo de control .hhh creo que hay gente que se aprovecha también, y que::: entonces esa manera no acaba:: haciendo su trabajo, digamos.	TP5b	#VTAC, #VSPC, #DOMC
TL5	¿Y cómo valoran vuestro rendimiento y presencialidad? ¿Usan herramientas?		
	A ver en el caso de mi departamento en particular::: y bueno en general los departamentos así::: (..) como lo digo, de <i>Team Managers</i> , cargos con responsabilidad por así decirlo era más control como interno, no, es decir en mi departamento teníamos, usábamos <i>Teams</i> . Y ahí siempre teníamos un chat general donde cada uno cuando se conectaba saludaba, por ejemplo ((riu)) es un poco (.) .hhh a ver queda el registro de la hora de lo que lo haces, si, y sí que todos éramos responsables y estando nuestra casa, o sea, no hay excusa para=	TL5, TL6	#DOMC, #DOVR, #DOED

	{22:00}		
	=conectarse tarde, a veces puede ser que te claro, te fallara la VPN, las herramientas y, pero es como te digo en nuestro departamento en particular sí que había bastante confianza y responsabilidad entonces, eran más las veces que alguien no sé, aunque entre la tarde se quedará mucho después de hora .hhh o gente eso, que que que se quedara más para acabar algo que:: que:: se acabará escaqueando:: o trabajando menos, entonces:: no:: Y luego <i>Team Managers Team Managers</i> , claro, ahí yo no lo controlaba tanto, pero los managers se encargaban de el control de los <i>Team Managers</i> ::, los <i>Team Managers</i> el control de los agentes, aunque (.) .hh sí que nosotros en nuestro departamento (.) eh:: había o ehm:: una sección del departamento que se encon se encargaba de controlar, digamos, .hh a través de una herramienta específica las horas de conexión de los ah:: de los agentes, entonces era para llevar un control, vale, de: quiénes=	TL5, TL6	#DOMC, #DOVR, #DOED
	{23:00}		
	=se conectaron tarde, ponerlo en el horario, pero luego los <i>Team Managers</i> eran quienes gestionaban con ellos a ver de vale, porque es que:: no te has conectado, entonces, sí.	TL5, TL6	
TL5a	¿Y eso se implementó durante el teletrabajo, o ya se usaba antes?		
	Eh:: durante el teletrabajo porque antes:: uh::: teníamos claro, eh:: los agentes digamos, era conectarse a la herramienta principal, que es donde:: que igualmente era lo mismo que usábamos estando teletrabajando, entonces ahí ya se veía .hhh. Claro, si era que se había conectado tarde porque había tenido una incidencia técnica, se lo comunicaba:: (.) al <i>Team Manager</i> entonces, eso e era un proceso que ha ido cambiando, pero:: pero puedo decir que si siempre era con el <i>Team Manager</i> y ahí intentaban resolver y se justificaba o no, pero claro al estar nosotros allí sí que:: había gente que se nos acercaba:: o justificantes médicos le entregaban a=	TL5a	#DOMC, #DOVR, #DOEDb
	{24:00}		
	= (.) a la sección de mi departamento que se encargaba de eso:: eh:: las bajas lo mismo luego (.) eso fue cambiando un poco el procedimiento pero:: (.)	TL5a	
TL2	Hm. Genial. Y entonces las personas que estaban en casa – antes me has dicho que quizás hay personas que les costaba más separarse, y creo que incluso has mencionado que cuando		

	estabas en un mismo espacio de trabajo, ¿no sé si tenía dificultad al al distanciarte del trabajo después de horario laboral?		
	No::: eso:: en general no, porque:: mm:: (..) era algo que que:: ya está, o sea, siempre intentaba como::, a ver, obviamente m:: si tenía como mucho trabajo por hacer eh::: porque (.) era mucho y no había tiempo, sabía que igualmente al otro día me iba a estar esperando ese trabajo, no es como un agente (.) .hh que vale, se desconecta a su hora y luego las llamadas las recibe alguien más. Eh::: claro, ahí sí que alguna vez me he tenido que quedar, pero=	TL2, TL1	#VTFL
{25:00}			
	=en general intentaba siempre desconectarme a:: a mí ahora si no era nada, así urgente (.) el hacerlo siempre:: (.) siempre a mí ahora los descansos, lo mismo::, eh a veces bueno, podía ser que:: alguna ve::z puntual:: dijera, bueno, este descanso no me lo tomo ahora:: y prefiero seguir con esto, .hhhh pero descansos de lo que es comida, una hora y tal, sí que siempre los hacía.	TL2, TL1	#VTFL
TP3	Claro. Antes me has mencionado de socializar, que echabas de menos esta parte de ir a la oficina. Pero por otro lado teletrabajando también has mencionado que hay más tiempo, dispones de más tiempo libre quizás para hacer las cosas. No sé si, como pones en peso el socializar en este tiempo libre contra socializar en la oficina, ¿si se puede aprovechar?		
	Mhh.		
TP3	¿En tu caso lo pudiste aprovechar?		
	() Claro, es que en mi caso el teletrabajo se dio por una necesidad específica de:: la pandemia, entonces (.)=	TP3, TP8	#VSVP
{26:00}			
	=también venía acompañado con tema de restricciones, (.) eh:: (..) y claro en mi caso en particular fue:: me implicó:: bueno, porque quise no, pero para irme a vivir con:: con mi novio entonces me fui de Barcelona:: a otra ciudad eh fuera de Barcelona, claro, es es distinto, tenía todos mis contactos, digamos, en en Barcelona. En ese momento también:: estaba tocando el bajo en un grupo y cantando y claro iba a ensayos, a clases, y luego sí que con esto de la pandemia, claro (...) y yo al irme a vivir fuera Barcelona m::: por ese lado más	TP3, TP8	#VSVP, #VSPC

	bien fue que perdí un poco el contacto porque deje de hacer esa actividad:: y tal::, pero creo que en situaciones normales, o sea, no::, no sería algo, que:: que:: no que contribuyera – a ver, siempre me se llevó bien con mis compañeros y me gustaba=		
	{27:00}		
	=no sé, uh:: hacer cosas después de la oficina. Bueno, con con quiénes me llevaba no, pero .hhh al socializar y:: pero ahora mismo:: pf igual cuando (.) cuando vuelva a buscar trabajo sí que (.) intentaría:: algo híbrido, igual, o que:: (.) una vez por semana. Con una vez por semana creo que:: una vez por semana ir a, si, una vez por semana ir a la oficina, no sé para hacer reuniones y tal y socializar y:: y luego desde casa o que al menos, no sé, el que haya más flexibilidad, o que si tengo que ir a la oficina, sea vale, con hora de entrada:: .hh entre:: (..) no sé, las ocho y nueve:: algo más así más flexible:: creo que sería (..) e ideal, para mí, pero sí que con mayoritariamente en remoto, creo que::: podría rendir mucho más:: y organizarme mejor.	TP3, TP8	#VSPC, #ACTT, #VTFL
TL1	¿Para distribuirte el tiempo=		
	{28:00}		
TL1	=te podías gestionar un poco las tareas como las hacías al largo del día?		
	Exacto, exacto:: me implica el hecho de no::: estar dos, no sé, casi 2 horas o más desplazándome, por ejemplo::, el:: .hhhh no sé, en general siempre he trabajado 9 horas con una de descanso, entonces, claro también:: es distinto, si esa hora el menos la puedes aprovechar haciendo algo en casa, muchas veces así ejercicio, en en en esa hora y comía algo frente al ordenador, o sea. Ss (..) Y y bueno también porque porque me decidí hacer el:: el gimnasio y tengo la posibilidad de tenerlo aquí en casa, pero:: .hhh claro ya luego si voy a trabajar a la oficina honestamente no sé, luego, que tanto tiempo me:: me quedaría, aunque lo (.) aunque tengo el gimnasio en casa:: el eso, por ejemplo.	TL1, TP2	#VTTL, #VTFP
	() Claro.		
	Exacto. Y ni hablar los gastos, también. Esto es algo a tener en=	TL1, TP2	#ACTT

	{29:00}		
	=cuenta y:: (.)		
TP2	Entonces aceptarías quizás, ahora que estas buscando trabajo, al ver dos posiciones de trabajo, ¿acceptarías quizás un salario algo menor a cambio de una opción de teletrabajo?		
	Si.	TP2	#VTMI
	Si?		
	Si, sin dudas, o sea .hhhh claro, que me de para::: para vivir, pero::: (..) en general igualmente por por como soy::: y mi relación así con el trabajo eh:: siempre priorizo lo que es la:: la calidad de vida y que el y la flexibilidad y que el trabajo me guste antes que .hhh irme a otro sitio que puedo estar cobrando, no sé::: (...) mucho más, bueno, mucho más no sé, siempre hablamos de, no, hay que ver los números, pero (.) es algo que puedo hacer de manera más temporal	TP2	#VTMI, #VTQV
	Si.		
	O sea, vale, que sí que no se cobras 3000€ al mes:: .hhhh pero tienes que ir todos los días a Barcelona:: y n::: no sé=	TP2	#VTMI, #VTQV
	{30:00}		
	=eso igual lo hago, pero por un tiempo para ahorrar, y luego (.). Pero siempre voy a priorizar (..)	TP2	#VTMI, #VTQV
	La comodidad.		
	Eh::: exacto la comodidad, y::: si, y:: si, exacto.	TP2	#VTMI, #VTQV
TP8a	¿Y cómo vivirías una obligación a volver a la presencialidad?		
	((riu)) Bueno, si:: si me toca, ir a la oficina, bueno tendré que:: .hhh que hacer::, (.) lo único, claro, eh:: ahora creo que bueno mi caso es eso se ha juntado el tema de cambio de ciudad, igual si estuviese en Barcelona es algo que, bueno, vale, si, volver a una oficina, eh:::	TP8a	#ACAP

	no es algo que me cueste tanto y me adapto rápido, pero:::: por lo que soy más aversa digamos a volver a trabajar en oficina es porque .hhh seguramente sea en Barcelona el trabajo, y me tenga que::: desplazar y::: sea añadirle .hhh eh::: casi, si, 3 horas de transporte por día, más o menos.		
	{31:00}		
TP9	Si si si si. Es complicado. Y entonces, de los trabajos que estarías buscando, ¿estas buscando algo que esta en un sector igual al que estabas, o algo mas adaptado al teletrabajo?		
	.hhhh mira por suerte a ver, en la posición exacta a la que trabajaba:: he:: he visto que hay opciones en remoto. .hhh Y también aproveché este tiempo para:: para estudiar y un poco cambiar (..) un poco mi eh:: la orientación de mi carrera, aunque va un poco relacionado, pero más así al lado de::: analista::: (.) de datos y:: y reportes digamos, que que por suerte es un área::: en que cada vez más hay opciones de trabajo en remoto.	TP9	#VTMI, #ACAT
TL5	Si. Genial. .hhh Y entonces, volviendo un poco a tu:: al trabajo donde estabas – tenías unos objetivos a cumplir cada día? ¿O valoraban tu trabajo cuando estabas en remoto diferente a cuando lo estabas en=		
	{32:00}		
TL5	=presencial? Durante el mes que estuviste en el departamento al menos.		
	No:: no, () en si el evaluarlo creo que era (.) igual porque siempre (.) sobre todo cuando estaba especializada en en mi área que era lo de horarios y vacaciones, hubo un momento en que sí teníamos tareas compartidas con las otras partes del departamento, pero:: que eso sí era más como (.) en tiempo real y cosas que en el día:: a tal hora, a tal hora este, a tal hora este. Ah::: luego era un poco:::: más con targets capaz que es (..) bueno, semanales o que bueno, para este día hay que hacer esto, para este día tienen que estar los horarios de tal cosa, para este día tal otra, eh::: entonces (.) en sí tenían manera sí de ver mi trabajo en:: en la plataforma que estábamos para los horarios, por ejemplo. Eh::: teníamos una bandeja también de:: de correos que:: que era creo que lo que más daba=	TL5	#DOVC

	{33:00}		
	=trabajo, .hhhh el:: el responder los correos:: y:::: y bueno y:: y luego herramientas del cliente, que es eso, en si todo:: .hh estaba registrado y:: y se podía controlar. (..) Y evaluar mi trabajo.	TL5	#DOVC
TL4a	¿Y des de gestión crees que valoraban más el trabajo presencial que cuando estabas fuera o se valoraba igual?		
	¿Si valoraban más el trabajo presencial? Hm::: no::, no, porque además claro lo que pasó es como:: como todo esto fue motivado por (.) .hh por el tema de la pandemia:: eh:: sí que:: nos afectó a nosotros en particular bastante porque:: .hh teníamos que estar encima:: de:: de todo lo que iba pasando y adaptando procesos. Entonces creo que que igual se ha valorado hasta más eh:: porque teníamos muchísimo trabajo y todo el mundo sabía la situación en la que estábamos y nuestra supervisora lo mismo y ni ella::=	TL4a	#DOVC, #DOAT
	{34:00}		
	=a veces podía (.) no sé, estar encima de todo.	TL4a	
	Ya.		
	Eh:: exacto.		
TL7	¿Entonces si hubiera habido una posibilidad de promoción dentro de la empresa crees que se te habría considerado de la misma forma estando en casa?		
	Si:::	TL7	#DOPP
	Si?		
	Si de hecho creo que:: (.) ahora que me lo comentas (.) que en un momento se abrió una posición de un tipo de manager y me lo habían ofrecido.	TL7	#DOPP
	Hmm.		

	Sí sí si, si sin duda:: o sea:: en ese sentido fue algo que no:: (.) no sé si fue:: también bueno por por la la:: la presión que tenía nuestro departamento y la responsabilidad que (..) .hh que de alguna manera claro, si trabajas bien, no, y .hhhh creo que que puede verse más y bueno y el tiempo que (.) que hacía que yo llevaba en el proyecto también, me conocían (.) desde todos los departamentos entonces .hhh al menos en mi caso:: eh::: creo que que=	TL7	#DOPP
	{35:00}		
	=sí que fue algo:: positivo		
TO3	Ya. Entonces crees que:: esta experiencia de teletrabajo para la organización llevó algún tipo de cambio de que de cara al futuro quizás sean más abiertos el teletrabajo y ya volvieron a la presencialidad?		
	Espero que si, a ver por por ahora es que he buscado, he mirado un poco algunas ofertas, pero no me he puesto buscar (..) .hhh am::: realmente de manera muy activa, pero sí que he podido notar al menos en lo que es el área que estoy buscando, sí que he visto muchos muchos más ofertas que incluyen modelos híbridos o en remoto. Sin duda. Sin duda.	TO3	#DOAT
TO3	Genial. Y y en la empresa donde estabas, ¿no sé si sabes si han vuelto a la presencialidad?, ¿si siguen trabajando des de casa?		
	Claro, es que como varios clientes (..) eh proyectos distintos dependía mucho de cada uno, entonces durante la pandemia, por ejemplo, sí que había en algunos que tenían que (..) que ir volviendo:: em::: hubo otros que igualmente=	TO3	#DOAT
	{36:00}		
	=se quedaron en remoto como nosotros:: y hoy por hoy es que es eso tampoco llevo tanto contacto, pero .hh ah::: creo que sí, que:: algún proyecto se ha quedado (...) m si, más en remoto.	TO3	#DOAT
TP2	Genial. Y bueno, ¿después de todo lo que hemos hablado, crees que hay alguna otra ventaja o desventaja del teletrabajo que no hayamos tocado?		
	Hm::: (...) Ventaja, desventaja bueno no:: des desventajas es que es eso, he encontrado::: menos desventajas:: y más al menos para mí, particularmente, es el tema::: del contacto	TP2	#VSPC, #DORR, #ACDA

	social. Igual, claro, dependiendo de la posición y si es alguien que (..) por ejemplo entra a una empresa y se tiene que formar, formarse en remoto, sí que puede ser un poco más:: uh (.) complicado que (...) que en persona:: em:::: Y:: más=		
	{37:00}		
	=ventajas, bueno, es que es eso para mí en particular es, hm:::: o sea, si son trabajos en los que:: .hhh no sé no requiere, digamos el trabajo que que:: la persona esté:: allí en una oficina presencialmente, .hhh (..) creo que trae muchas ventajas y:: sobre todo le podría (.) proporcionar no sea, ahorros a la empresa en cuanto a:: no pagar un local, no pagar gastos, ahorros al empleado, (.) .hh la gestión del tiempo:: sin dudas. Creo que:: (.) sí además alguien como yo que le gusta mucho teletrabajar, estará más contento, y:: y además teniendo esa esa flexibilidad, (..) y:::: (....) y eso, sí, sí que que no sé creo que hoy por hoy se tendría que (..) .hh que que priorizar más (.) el hecho de la conciliación=	TP2	#DORR, #VTMI
	{38:00}		
	=(..) familiar y:: y bueno y con:: (.) el tiempo libre o:: sí, con tus hobbies, con (.) que es eso, 9 horas de trabajo, me parece mucho. Entonces (.) he visto al menos que me parece que se está .hhh tendiendo más al lado de flexibilizar un poco:: de de hacer al menos modelos híbridos	TP2	#ACCF, #ACCT
TO9	¿Y no has notado que afecte tu calidad de trabajo, cuando trabajabas?		
	No, a mí en particular al menos:: (.) para nada, porque .hh es eso también creo que depende un poco del trabajo y de cada uno, pero:: .hh pero s::: si estás acostumbrado a gestionarte. sobre todo sí es eso, (.) el hecho de que si las tareas solo dependen de ti, y que si no las haces, te van a quedar a ti, creo que eso es algo, que que (.) que bueno, no sé, es cuestión de uno de gestionárselo porque si no, básicamente quién sale perjudicado es uno mismo.	TO9, TO6	#VTAQ, #VTTL
	Si, tienes mas responsabilidad a la tarea.		
	Exacto.		

	{39:00}		
TO12	Entonces hm::: se te ocurre realmente alguna metáfora para caracterizar lo que significa para ti teletrabajo?		
	((risas)) .hhh metáfora::: .hhh (...) no::		
	¿O un poco lo que representa para ti?		
	M::: (..) para mí representa:: ((suspira)) flexibilidad, libertad, y::: (...) una:: una ayuda digamos para poder conciliar más mi vida.	TO12	#VTFP
TO3	Genial. Y hemos mencionado estas adaptaciones para las personas – crees que::: hay (.) una responsabilidad por parte de la empresa, quizás, de:: de formar las personas en estas en estas técnicas de adaptación? Igual que hacemos cursos de PRL. ¿O crees que es más responsabilidad de cada uno el formarse en herramientas digitales?		
	No, no, no yo creo que sí que:: .hhh de cara a ahora al futuro sobre todo que hay muchas empresas que:: han tenido que recurrir el teletrabajo por porque no les quedaba otra=	TO3	
	{40:00}		
	=como en mi empresa, .hhh y e:: y que claro que les han hecho ver un poco los beneficios del teletrabajo. M::: creo que si es responsabilidad, bueno, creo que también hay una ley al respecto, .hhhh eh con el tema, por ejemplo de (.) de los gastos de::: de lo que es de (.) oficina por así decir, no, el proveer todos los materiales o:: .hhh ah:: gastos de electricidad y demás entonces creo que de cara a una empresa que plantee .hhh trabajar en remoto tendría que cumplir, (.) lógicamente con (.) con la ley, e invertir sí en hacer bien los (.) los procesos y formaciones si es necesario para::: para el tema de::: de teletrabajar, eh::: Si. Creo que se tendría adaptar todo::: un poco más de cara a eso.	TO3	#DOTR, #ACCD
TO12	Ya. Y::: tu modelo ideal has dicho que sería el híbrido?		
	Claro, híbrido pero::: pf ((riu))=	TO12	#VTMI

	{41:00}		
	=es por el hecho de no perder el contacto social, igual si es:: si fuera cerca, si me quedara cerca::, que que bueno, pudiera no sé solo:: ir en 20 minutos, diría, vale, voy, no sé 2-3 veces a la oficina pero, si no lo ideal es una vez a la oficina, o de manera remota:: también.	TO12	#VTMI, #ACTT
	Genial. Pues yo no tengo ninguna pregunta más. ¿Tendrías algún otro pensamiento que querrías añadir alrededor del teletrabajo?		
	M:: pues creo que:: que no. Muchas gracias ((riu))		
	iNada, muchas gracias a ti por responder mis preguntas! Ah:: si ya estamos entonces ah cierro la la:: entrevista a las 14:16. Muchas gracias.		
	Gracias.		

Entrevista #11, realitzada en 16:21, 08/12/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Pues vamos a empezar grabación a las 16:21 del 8 de diciembre del 2021, si me puedes decir nombres y apellidos, por favor.		
	Mi nombre es ((nom))	F1	#DCDP
F2	¿Y tu genero?		
	Em:: mujer.	F2	#DCDP
F3	¿Tu edad?		
	Em:: 40.	F3	#DCDP
F4	¿La composición de tu núcleo familiar? ¿Si vives con personas, si vives sola?		
	No vivo con mi marido y con mi hijo de 11 meses.	F4	#DCDF
	Ah huh.		
	Ha nacido hace poquito.	F4	#DCDF
F6	Ah:: tu nivel de formación actual?		
	Eh::: bueno, es tengo:::: el grado superior de óptica,	F6	#DCDP
	Hmhm.		
	Y::: em:: estoy estudiando ahora el::: grado de:::: em:::: de psicología. ((riu))	F6	#DCDP
F7	Perfecto. Y estas trabajando, actualmente, no?		

	Eso es. Estoy trabajando en:: pos llevo 17 años trabajando en la misma:: en la misma empresa.	F7	#DCDP
F8	Wow. ¿Que tamaño es, más o menos, la empresa?		
	Es una compañía grande, tendrá::: pues no sé=	F8	#DODE
	{1:00}		
	=alrededor de 500. Bueno es que ahora se está funcionando con:: con otra y entonces eh:: no sé ahora mismo cuántos empleados son pero mejor a a lo mejor alrededor de 500-600 empleados somos.	F8	#DODE
	Grande, si.		
	Madrid y Barcelona, sí.		#DODE
F9	Madrid y Barcelona. ¿Y en que sector se encuentra?		
	En el sector de la óptica	F9	#DODE
F10, F11	¿Y si me puedes describir un poco tu categoría profesional y tus tareas, más o menos?		
	Vale. Yo am:: soy <i>shift leader</i> como que lo que habíamos comentado antes Stefan, y bueno pues eh:: llevamos juntos, o sea yo trabajo junto con tres compañeros más, otros mis compañeros que también son <i>shift leader</i> , y lo que hacemos es, pues eh:: llevamos a un equipo de 40 personas, que se distribuyen .hh la mayoría están en Madrid físicamente y eh:: pues a lo mejor el el otro 20% se encuentra en Barcelona.	F10, F11, MP1	#DODE, #VTTL, #GTPC
	Ahhuh.		
	Entonces gestionamos al equipo, cómo te comentaba no solamente físicamente sino también online, pero no solamente online al=	F11, MP1	#VTTL, #GTPC

	{2:00}		
	=equipo de:: de Barcelona sino también en Madrid, vale? Porque no sé si quieres que te explique todo esto, todo lo que hacemos o más en?]	MP1	#VTTL, #GTPC
	[Cuanto mas detalle mejor!]		
	Vale! ((riu)) Entonces nosotros lo que hacemos es em:: trabajamos como te decía en el sector óptico nosotros trabajamos en atención al cliente, entonces nuestros recibimos llamadas de los ópticos, no de los usuarios de gafas, sino de los ópticos que esos son nuestros nuestros clientes, .hh y trabajamos bueno, básicamente es un <i>call center</i> . A lo mejor es llevado un poco a más algo:: un poco más profesional porque hablamos de lentes::, de geometrías::, de que sería lo más adecuado para:: para el usuario pero al fin y al cabo es un es un es atención al cliente y es un <i>call center</i> .	MP1, MO4a	#DODE, #VTTL, #GTPC
F9	Pero es atención a otras organizaciones, entiendo – no es a clientes particulares.		
	Son ópticas. Claro nosotros atendemos a las ópticas, lo que no podemos tener es un contacto con el con el usuario final. El usuario final se tiene que ir digamos que tú vas a una óptica y cuando te compras las gafas que te has comprado pues esos cristales, me los tienen=	F9	#DODE, #VTTL, #GTPC
	{3:00}		
	=que pedir a mí, (.) vale.		
F9	Entonces la gente con quien habláis son expertos en este campo.		
	Eso es, es una ventaja, pero ahora mismo tiempo también es que tiene que mantener un nivel claro, ((rie)) porque sino no, entonces entre, entre el equipo es verdad que hay gente que está más cualificada que son ópticos y luego hay otra gente que a lo mejor pues tiene más como yo que tenemos el grado:: eh superior y tal, pero al final todos los que trabajamos eh conocemos el:: el sector el producto y de lo que estás hablando. Y básicamente nosotros como:: cuatro shift leader, nos dividimos el equipo, y más nos tocamos, pues eso como a 10 personas, eh:: aunque en realidad llevamos a todos, pero digamos que nos hemos dividido un poco para más que nada para llevar un poco más de:: más de control de esas personas.	F11, ML5, MP4, MO4a	#DODE, #VTTL, #GTPC
	Ya.		

	Y:: pues nada, pues gestionamos todos:: sus baja sus altas sus horarios. Si están conectados o no están conectados, les aplicamos, em:: em () trabajamos un poco, no me gusta decirlo pero es verdad que es un poco cutre, porque todo=	F11	#DODE, #VTTL, #GTPC
	{4:00}		
	=es a base de <i>Drive</i> y de <i>Excel</i> , vale? Porque:: es verdad que mi empresa en el sector de la óptica es el número uno, pero lo que es en el sector de tecnología se queda bastante:: ((rie)) chiquitita, no tiene muchas inversiones para para:: para:: tecnología. Entonces es verdad que siempre están diciendo que nos van a cambiar, que vamos a tener una aplicación mejor, un CRM mejor etcétera, pero al final trabajamos, pues con pues con una pues con una pues con cosas bastante básicas y cutres, por decirlo, así, no? Entonces nos lo tenemos que currar todo nosotros, ipues el sumatorio de tal! ique esta celda me sume aquí! ¿Cuántos cuántas horas ha hecho? ¿Cuántos les quito? Cuánto... ¿sabes? Entonces hacemos los horarios[ML5, MP4, MP4c, MO4a	#DODE, #VTTL, #GTPC, #GTEG, #GTCP, #GTVR, #DOMC, #DOAT
	[Todo manualmente[
	[Eso es, todo a base de Excel y muy manual. Eh:: luego ese pues trabajamos en las tareas que van a tener que hacer cada día, si:: el lunes le toca:: pues tenemos varias tareas que más de atención al cliente, pues hay que gestionar (.) y eh:: pues les organizamos eh=		#DOED
	{5:00}		
	=las horas, como lo tienen que hacer::, quién va a estar al teléfono, quién va a estar ocupándose del <i>backoffice</i> como lo decimos nosotros etcétera. Entonces básicamente es, pues 40 personas que están trabajando pues, como una orquesta que se vaya moviendo y:: y saber pos si tengo muchas llamadas? Vale, pues te quito a ti te quito de aquí te pongo aquí, vale? Vale, es al mediodía menos llamadas, vale? Pues aquí te cojo, te quito haces esto entonces estos todo el rato como:: como ir moviendo un poco a la gente según el servicio. Eso es. Y luego lo que te digo que es cutre, porque al final todo es a base de:: de:: chat (.) y:: y de llamadas por teléfono.	ML5, MP2	#DODE, #VTTL, #GTPC, #GTEG, #GTCP, #GTVR, #DOMC, #DOAT
	Claro		
	Y ellos mismos se gestionan sus sus horas apuntándolas manualmente porque todavía no tenemos un CRM que te diga si estás dentro si estás fuera		#DODE, #VTTL, #GTPC, #GTEG, #GTCP, #GTVR, #DOMC, #DOAT

MO11	¿Eso te iba a preguntar entonces vosotros teletrabajáis? ¿Tu teletrabajas – entiendo que las com compañeras que también son <i>shift leaders</i> , también teletrabajan – y el equipo?		
	Si Si. Eso es. Lo que hacemos el=		
{6:00}			
	=modelo que tenemos nosotros en mi empresa es es mixto, y tenemos que:: trabajar tres días físicamente tenemos que ir a la oficina, y unos días tenemos eh:: o casa. Lo que pasa es que nos eh si que, que en eso fueron muy estrictos, sobre todo porque bueno con la pandemia, que fue como una locura todo porque de repente un día llegamos y la gente tenía que imponer la oficina en su casa, que ahí es cuando te das cuenta de las carencias que tiene todo el mundo porque:: a nivel informático, hay muchísimas carencias	MO11, ML9a, MP5	#DODE, #VTTL, #GTPC, #GTEG, #GTCP, #GTVR, #DOMC, #DOAT
MP1	Entonces erais presenciales antes de la pandemia y fue a raíz de esto que[
	Si. 100% presencial. Entonces si alguien tenía alguien de mi equipo tenía algún problema con alguna aplicación, .hh pues yo cogía su ratón, me ponía que yo tampoco soy nada del otro mundo, pero bueno, a base de explicarlo, pues al final siempre son las mismas cosas y si no, apagas y vuelves a encender se reinicia todo, no? Y te das cuenta cuando ya todo el mundo está trabajando en su casa porque en en la pandemia fue de un día para otro, o sea de un día para otro la gente se llevó los port=	MP1, MP2	#DOTC, #GTVG
{7:00}			
	=eh:: el portátil .hh y claro hay gente que no sabía y a lo mejor te parece exagerado Stefan, ni enchufarlo. O sea::: trabajábamos con los ordenadores que allí estaban siempre en tu sitio, y de repente tienes una () tienes tu que enchufar, que darle a encender que instalar cosas, que esto no me funciona. Te tienes que que:: digamos que reiniciar a una nube:: para poder coger todos los interno que tenemos en la empresa::, eso se desconecta, los usuarios, no me acuerdo de la contraseña, bueno.	MP1, MP5, ML9a	#DOTC, #GTVG, #ACCD, #ACDA, #GTRO
	Claro. Redes privadas.		
	Una locura.		
	Quizás tenéis monitores[

	[Una locura. Te bloquean:: si ((riu)) y::: si claro trabajamos con dos monitores también, y::: y es una locura, o sea fue una verdadera locura.	MP1, MP5, ML9a	#DOTC, #GTVG, #ACCD, #ACDA, #GTRO
MO3	¿El material si que lo proporciona la empresa, tuvisteis que comprar algo?		
	No. El material lo proporciona la empresa, y ahora en el último:: que hemos acordado con el bueno que acordado el Comité de Empresa .hh eh nos dan un suplemento de::: me parece que son 10 € al mes.	MO2, MO3	#ODEF
MO3	Por el:: temas de electricidad, conexión?		
	Eso es, si, y también porque si se=		#ODEF
	{8:00}		
	=estropea algo ya lo menos el portátil o la silla lo demás lo repones tu.	MO3	#ODEF
MO3	¿La silla también la la proporción ellos, entonces?		
	Eso es si, la silla y el monitor también nos lo proporcionaron.	MO3	#ODEF
MP2	Muy bien. Entonces ah claro, tú has vivido en la gestión de equipos en presencia y en remoto ¿no? ¿Qué ventajas y desventajas verías de los dos modelos?		
	A ver, es verdad que::: hablas de ventajas para la empresa o desventajas para mí como:: como persona que lo gestiona, porque claro, yo me pongo, a nivel de gestión y egoístamente, es verdad que la gente, aunque::: eh:: es muy dependiente porque necesita:: han necesitado mucha:: pues mucho seguimiento y que le expliques muchas cosas de cómo hacerlo, al final esa parte eh ya la tienen, y si que te das cuenta que cuando la gente está en su casa no te pregunta tantas cosas.	MP2	#GTVG, #DORR
	Hmm.		
	Vale, o si te las pregunta, te las pregunta por chat, no es, y tú puedes como::, o sea, yo lo que notado es que cuando yo trabajo en mi=	MP2	#VTRE

	{9:00}		
	=casa a diferencia de cuando estoy en la oficina, la oficina no me da tiempo a hacer absolutamente nada.		#VTRE
	Claro.		
	En la oficina, esta todo el rato viniendo a alguien y preguntándome así no me preguntas. Preguntas de las que no puedes escapar, porque lo tienes ahí le tienes que preguntar, mientras que si es en un chat, puedo decir bueno estoy en mi hora que tengo que terminar porque tengo que hacer mi trabajo, () otro tipo de cosas que también te piden, o tienes que hacer calendarios, vacaciones, o gestionar cosas – que además tienes que estar concentrado, y no puedes estar, si te están todo el rato interrumpiendo, es imposible, ya no sabes por dónde vas. Entonces sí que he encontrado como:: egoístamente un hueco en el que poder:: como más trabajar en:: estar más más estar más concentrada.	MP2, MP9, MO7	#VTRE, #GTVG
	Si.		
	Porque puedes ignorarles un poco en, y te das cuenta que a veces si no les contestas se conte porque tenemos también un grupo donde están todos los 40, también se preguntan y se contestan entre ellos, no tiran tanto del monitor el monitor, el shift leader, a ver que me contesta etcétera. Entonces esa esta parte a mí me parece positiva. Lo, la parte que me parece=	MP2	VTRE, #GTVG, #DOCP
	{10:00}		
	=negativa es cuando a veces me cuesta:: localizar a alguien, vale? Es verdad, nosotros afortunadamente como trabajamos, afortunadamente digo porque es más fácil el seguimiento, como trabajamos con:: con:: con un teléfono, que al final es como:: si fuera un guardia que te mirando porque claro, tú estás allí, estás conectado, no estás conectado y te van entrando llamadas. No es tan::, es muy difícil poderte levantar de:: de tu silla. Entonces de alguna manera les tienes un poco más, no controlados, pero, por lo menos sabes qué están haciendo. ((tose))	MP2, MP4	VTRE, #GTVG, #DOCP, #GTVR, #GTRO

	Claro.		
	Sin embargo cuando estamos en la parte de <i>backoffice</i> , que que en ese momento no están en:: con con el teléfono, alguna vez sí que me cuesta con que estás con que no estás. Les les he escrito en el chat no me han contestado. Le he llamado al grupo que tenemos general tampoco, al de las líneas de aquí tampoco a su móvil personal, .hh ¿sabes? Al final, esa parte sí que es verdad que:: que entiendo que todos en:: en nuestra casa, pues tenemos un poco más de libertad en el que pues oye te puedes levantar, sin que te vea nadie=	MP2, MP4	VTRE, #GTVG, #DOCP, #GTVR, #GTRO
	{10:00}		
	=que te estás levantando. Yo tampoco creo que haya un abuso, o que se trabajé menos, porque se trabaja en casa. O sea:: yo no, no soy de esa mentalidad, sé que hay gente que piensa que si lo que no ves no::, si no lo ves, te da como ese tipo de ansiedad, pero sí que yo les he les pido que por lo menos si, que estén localizables. O sea a mí no me importa (..) entre comillas, a ver, no me importa, no quiero que lo haga todo el mundo, pero sin un momento dado te tienes que levantar porque estás poniendo una lavadora y y ha terminado la lavadora, yo no tengo ningún problema porque eso (..) yo creo que algo queque es humano y hace y que hace todo el mundo cuando está en su casa, o te estás haciendo un café, o lo que sea, me da igual. Pero sí que estés localizable.	MP2, MP4, ML1a	VTRE, #GTVG, #DOCP, #GTVR, #GTRO, #VTFP, #VTFL
	Claro.		
	No pueden pasar 15-20 minutos y que yo no te haya podido localizar.		VTRE, #GTVG, #DOCP, #GTVR, #GTRO, #VTFP, #VTFL
	No, es según el tipo de trabajo – cuando tienen que cubrir cierto horario de conexión telefónica, quizás, entiendo que ya tienen que estar más.		
	En ese caso, por ejemplo, no me preocupa porque sé que están porque tú les ves. Ves como:: como entra una llamada y ves cómo se gestiona		#GTCP
	En esta herramienta me imagino que tienen que poner códigos=		

	{12:00}		
MO5	=si van de descanso, si hacen ciertas cosas – um:: eh es una herramienta que teníais de antes o sea, o se ha implementado por el teletrabajo?		
	No:: sé, es que es lo que te decía, teníamos una:: una herramienta antes que sí que era mucho mejor, pero la centralita bueno, primero se quemó y luego se:: inundó o sea, está destinada al fracaso esa centralita. Claro tú piensa Stefan que mi empresa no:: (.) no está enfocada el en atención al cliente, o sea, no es como si:: si trabajaras en <i>Vodafone</i> o <i>Movistar</i> porque ahí supongo que todos los:: o sea todo:: el dinero, lo destinan a:: ese a ese tipo de servicio. Pero mi empresa lo que es, es una fábrica, entonces nosotros fabricamos lentes, no somos atención al cliente, no trabajamos para::, o sea trabajamos para los ópticos, pero digamos que toda la inversión gorda que se hace es en tecnología y en:: y en:: máquinas en de fabricación, entonces, digamos que a nosotros nos tienen un poco olvidados.	MO5, MO2	#GTCP, #DOTR
	Claro.		
	Si que es verdad que con la unión con:: con () con ésta otra empresa, si que es verdad que::=	MO3	#DOTR
	{13:00}		
	=que sí que estamos notando, que:: es que esto se han puesto un una nueva manager, y parece que:: pues está motivada que quiere hacer cosas que controla, cuántas llamadas entra en cuántas llamadas salen? ¿Cuánta gente tiene que estar? O sea, parece que ahora empezamos a tener un poco más de:: de de pues yo creo que nos pueden destinar un poquito más de di más de dinero.	MO3, MO3a	#DOTR
	Claro.		
	Pero ((rie)) cuando todo esto ocurrió, nosotros trabajamos con una centralita, pues del año catapún porque la empresa es antigua, y (.) y cuando llegó la crisis, eh:: había que:: algo había que hacer algo, porque los clientes necesitaban que:: llamarnos, no nos tenían localizables .hh y pues se subieron a una herramienta que era una patata, que es una herramienta que ni siquiera es, no, o sea estamos en la nube, pero ni siquiera es, está destinada para un te un servicio a atención al cliente de 40 personas, ni de un control, no	MO3	#DOTC, #DOED

	tenemos <i>whatsapp</i> , no tenemos::, o sea las llamadas, no, no se codifican, las tienes que codificar a parte:: o sea:: es un=		
	{ 14:00 }		
	=trabajo muy todo muy manual.		
	Claro.		
	Nosotros cada llamada la codificamos con un formulario, para que te hagas una idea. Nosotros nos hemos hecho un formulario y con el formulario codifican .hh si ha sido una llamada de un pedido, de una reclamación, lo que sea.	MO3	#DOTC, #DOED
	¿Y cómo controlas su rendimiento? ¿Si hacen más o menos trabajo?		
	Lo que te digo, es todo un poco hacer un acto de fe ((riu)) porque no tenemos, no nos acompañan las herramientas. Entonces nosotros lo que hacemos es em::: lo que es la gestión de llamadas entrantes y llamadas salientes, la tenemos muy controlada, es así, porque eso nos pasa el:: el:: el de soporte de:: de esta herramienta, digamos que nos pasa uniforme donde están las llamadas atendidas, las salientes, las que se nos han, eh:: los que no hemos podido atender, las pérdidas etcétera. Y luego cuando es la gestión de lo que hacen en <i>backoffice</i> lo que hacemos, es que se tiene que anotar (.) la hora de inicio y la hora de fin. Pero es lo que te digo, es manual. Sí, en esa hora de inicio y esa hora de fin, tú te quieres inventar que::=	MO4, MO4a	#DOTC, #DOED, #GTVR
	{ 15:00 }		
	=en vez de una hora, has estado dos horas (.) yo hago un acto de fe. Es verdad que aproximadamente tenemos medidas eh:: las tareas, es decir, sabemos que está tarea, (.) pues si son 3 minutos grabar un pedido, y tienes que grabar 10 pedidos, pues es una multiplicación, más o menos tienes que tardar algo aproximadamente. Pero tampoco lo llevamos a un estudio increíble - es verdad que (.) el año que yo estuve de baja, el año pasado, sí que tuvieron un caso que:: que pudieron demostrar y de hecho se:: a la chica se:: se la echó, porque se dieron cuenta que lo que estaba haciendo era cogía las llamadas y:: no las atendía, o sea las cogía pero no las atendía, o incluso las:: las cogía y las colgaba.	MO4, MO4a, MO6a	#DOTC, #DOED, #GTVR, #GTRO
	Wow.		

	Como nos dimos, o cuenta como se dieron cuenta, pues a la hora de codificar esas llamadas, no cuadraba que fuera la persona que más llamadas tenía, pero la que menos codificaciones tenía.	MO6a	#DOTC, #DOED, #GTVR, #GTRO
	Ya.		
	Entonces ahí empezaron un poco a rascar a rascar a rascar a ver actividad, a ver (.) el tiempo de llamadas, sus llamadas duraban=	MO6a	#DOTC, #DOED, #GTVR, #GTRO
	{ 16:00 }		
	=menos y hay (fuego), pero vamos todo súper manual que me mis compañeros se hicieron un currado que que yo creo que les llevó meses (.) para poder demostrar que esta persona no estaba siendo efectiva y no estaba cumpliendo con su trabajo.	MO6a	#DOTC, #DOED, #GTVR, #GTRO
ML4, MO1	Entonces veo que la organización de claro, me dices que tuvo que implementar el trabajo bastante rápido por la pandemia, ¿no? Um:: u entonces no está necesariamente preparada con las herramientas, pero aun así han seguido:: dejando el modelo híbrido, al menos, o sea, no hay preocupación desde:: desde arriba por el rendimiento, o prefieren este modelo?		
	A ver nosotros es verdad que:: por muy poquito, no:: no no casi no nos acogemos al modelo, es lo que te digo porque es de un departamento de 40 personas, es muy grande, no es como administración de ventas, que a lo mejor son 10:: o:: los equipos de:: de:: de <i>Support</i> , sabes que son:: son:: equipos que trabajan no trabajan en atención al cliente, entonces (.) digamos que no sé si porque confían más en ellos o porque tienen menos personas, pero eh=	ML4, MO1	#DOCI, #DOMT, #DORR, #DOAT

{17:00}			
	<p>=estaba claro que ellos sí que iban a ir a ese modelo, y nosotros sí que es verdad (.) que por muy poquito em:: no nos acogemos, de hecho, son a los que más nos han pedido como más estructuras de reglamentos, es decir, tu ves a recursos humanos, por ejemplo, si ir más lejos, que son cuatro, (.) eh no van tres veces a la semana porque es que no sabes. Y al mediodía se van a su casa, pero nosotros digamos que es como que nos miran con lupa.</p> <p>Entonces nosotros nos han pedido como un modelo súper estricto, de tenemos que tenéis que ir, cumplir, que todo el mundo vaya el mismo número del lunes, que de viernes, porque el principal problema que había ((riu)) Stefan, al principio de:: cuando empezó todo este modelo, .hh era que claro si le dejabas a la gente que cogiera libremente lo que quisiera, pues los lunes y los viernes estaba la empresa vacía. ((riu)) Entonces eso era algo que no querían, por parte de RRHH no querían que esto:: pasara. Entonces a nosotros, tuvimos que hacer unas rotaciones en las que todo el mundo haga el mismo número de lunes de martes de miércoles de viernes, de o sea, tienen que hacer una rotación a lo=</p>	ML4, MO1	#DOCI, #DOMT, #DORR, #DOAT
{18:00}			
	<p>=mejor .hh a veces van lunes, jueves y viernes, otros días van martes, miércoles, y jueves, o sea hacemos cualquier unas rotaciones muy aleatorias para cumplir con ese modelo que nos habían dicho.</p>		#DOCI, #DOMT, #DORR, #DOAT
	Si.		
	<p>Entonces hemos vuelto a consultar porque han pasado ha pasado tiempo y a priori, lo que nos dijeron era que no había suficientes mesas, para todos, (.) que todo el mundo tenía, bueno, se inventaron un poco, o lo que pareciera que se están inventando un poco, para como para que cumpliéramos ese modelo. Entonces lo hemos vuelto a preguntar, pero siguen siendo muy estrictos en que::: en que::, como era lo último que dijeron, a ver si me sale la palabra; "porque si no, estábamos consolidando un turno". Es decir si tú por ejemplo durante un año entero, esa persona viene lunes, martes y miércoles, al cabo de no se si es al cabo de un año te puede decir que él ha consolidado ese::: ese horario. Entonces, ese horario queda consolidado y entonces ya siempre puede venir lunes martes miércoles a la oficina y jueves y viernes en su casa.</p>	MP4	#DOCI, #DOMT, #DORR, #DOAT
	Ya.		

	Eso es lo que nos=		
	{19:00}		
	=dicen. Entonces que si alguien, claro, yo te entiendo que se ponen en ese:: 1% o 2% de personas que realmente pueden a lo mejor, pues aprovecharse de ese modelo para hacer eso, pero es verdad que el 97% de las personas no lo vamos a hacer.	MP4	#DOCI, #DOMT, #DORR, #DOAT
	Ya.		
	Pero, eso es lo que nos:: dicen, si no se puede consolidar y no:: (.)		#DOCI, #DOMT, #DORR, #DOAT
MP1a	Y de tener tu elección, ¿qué elegirías, un modelo más presencial, más híbrido, o cómo actual, o más en remoto?		
	A ver, yo he hecho los dos, no hemos hecho porque cuando estuvimos en la pandemia era todo eh remoto, y::: y la verdad es que te acomodas. A mí la sensación que me dio, es que:: estaba acomodada:: porque al final te levantas más tarde::, comes en tu casa:: Te da tiempo hasta media horita a echarte un día si estás un poco cansado, .hh no te tienes que arreglar, no tienes que () el tráfico, o sea que, o sea la parte individual, a mí me resulta:: súper cómodo que fuera todo:: eh::=	MP1a, MP2, MP6	#VTMI, #GTVG, #VTFP, #ACAT, #ACTT
	{20:00}		
	=tele trabajo. Ehm:: pero sí que es verdad que ahora cuando me he incorporado de la baja y vamos 3 días a la oficina, eh:: a lo mejor tres me parece excesivo, pero dos días yo creo que sí que es bueno. A mí me gusta porque:: tienes otro trato con la gente::, ves a:: tienes otro trato con los compañeros, cosas que a lo mejor (.) así son como torpes o escritas se malinterpretan, yo solo todas las conversaciones así un poco más:: serías que tengo que tener con el equipo las tengo:: cara a cara, porque no tiene nada que ver la comunicación.	MP1a, MP2, MP6	#VTMI, #GTVG, #VTFP, #ACAT, #ACTT, #DOCP
	Ya.		
	Y:: y luego pues es verdad que te alegran el día::, te sonríen, no sé la parte de ver a la gente también:: también::, y si son dos o tres días, a mí me parece que así el modelo está está bien.	MP1a, MP2, MP6	#VSPC, #VTMI

	Está bien.		
	Yo no lo cambiaría otra vez a no vernos nada		
	Genial. Y:: por tu vida privada, más a nivel tuyo – como te=		
	{21:00}		
MP9	=afectó el teletrabajo? Pudiste aprovechar más las horas, menos..?		
	Si si, a mi me:: a mi me dio la vida el teletrabajo, además, aproveche para estar con mi perrita, que ya se ha muerto, pero es 2 años que pase con ella:: en casa:: las acaba con con sin estrés. O sea yo:: la sacaba por la mañana, sin estrés, desayunas, encantada de la vida sin ningún tipo de estrés.	MP9, MF6	#VTFP, #ACSP, #ODCF
	Ya.		
	Yo no::: mi pareja, si que::, como trabaja en el mismo:: en la misma empresa, pero en la parte de laboratorio, el sí que tenía que ir físicamente, así que tenía la casa para mí sola ((rie)) (.) porque yo entiendo que hay gente que teletrabajar con cinco::: personas en tu casa con gritos y no sé qué puede ser muy complicado, pero yo estaba sola, encantada de la vida. Yo me hubiera quedado, a mí para mí no me:: o sea no me afectó la crisis en absoluto. O por lo menos, creo que no, ni psicológicamente, ni físicamente, yo me encontraba súper bien y súper a gusto trabajando:: trabajando así. () también una forma de descubrirte a ti mismo eh, porque::: estas pues eso a algunas=	MF6, MP6	#VTFP, #ACSP, #ODCF
	{22:00}		
	=cosas y de repente, pues oye, .hh tienes que llevar un equipo en el que:: ((suspira)) pues un poco a veces es un poco locura, hasta que consigues localizar a todos. Luego están aquí, se pisan, uno habla otro, no sé, ¿cómo pongo la cámara?, no sé, ¿y el micrófono? Es una locura, ino se te oye! ((riu)) tu imagínate porque son 40 personas, algunos son jóvenes, otros no, y es como una mezcla::: interesante, vamos, que no te aburres. Yo las 8 horas me las paso super entretenidas.	MP2a, MP2b	#VTFP, #ACSP, #ODCF, #ACCD
MF1a, MF4a	¿Has visto a alguien del equipo que sí que haya tenido problemas al conciliar sus espacios, quizás, con la familia?		

	Si al principio gente que no::, que lo paso mal, no:: no quería:: (.) cuando no cuando no era posible, sabes encima que era como no puedes ir a la oficina a trabajar. Es que está todo cerrado. .hh Decían que no, que no, que necesitaban:::, que si así no se podía trabajar que necesitaban ver a los compañeros que si estaban mal, que no tenían el espacio, que estaban incómodos, que:: (.) sobre todo hay gente que le afectó mucho la soledad (.)	MF1a, MF4a, MP6a	#ODCF, #VSPC, #VTAC, #ACDA
	Ya.		
	El no tener compañeros:: y al contrario=		
	{ 23:00 }		
	=también, o sea hay hay gente que al volver ha sido como qué ruido hacéis, callaros, o sea, son claro, son muchas personas hablando la vez, mientras tú estás acostumbrado a estar en tu habitación con tus cascos aquí y tú, soledad. Entonces yo creo que he tenido por ambas partes, (.) eh pero así problemas, que yo haya visto a alguien que haya ido más allá de:: de lo que es (..) no. O que lo hayan demostrado desde luego que no, ni que lo hayamos detectado ni, no. Hay gente que sabes que es más dispersa, .hhh y eso tampoco le favorecía, pero así es, no sé. A ver qué no, es verdad que tenemos bastantes bajas, pero en principio no son bajas psicológicas.	MP6a	#VTAC
MP7	¿Crees que hay capacidades que hacen que uno sea más apto para el teletrabajo?		
	(..) Yo creo que sí. Lo que, o sea, capacidades, sobre todo si eres resolutivo y y::: te sabes manejar. O sea si eres una persona que necesita que constantemente le estén:::=	MP7	#VTAC
	{ 24:00 }		
	=dando soporte, ahí creo que esas son las personas que la han pasado peor de hecho, tengo perfiles (.) que es todo el rato como llámame, necesito esto, llámame, o sea, necesitan todo el rato como comunicación verbal. Sin embargo, hay gente muchísimo más joven, que no es que no te pide que () o sea todo escrito, no me llames, es como no te quiero, ino te quiero ni ver la cara! O sea, yo estoy aquí trabajando y escíbeme lo que quieras. O les escribes y lo entiende. Y ves que hay:: gente que hay que es más mayor, pues que ya casi rozan, a lo mejor los 60 años, pues que esa gente le le le:: cuesta muchísimo. Le cuesta por qué no te entienden::, no llegan, "ah que esto se hace así?", () ves ahí con el teclado así, y y (.) y da cosilla, sabes? ¿Es como pff siempre solo como los que van más tarde, sabes? Y al final todo,	MP7, ML9	#VTAC, #ACCD, #ACAT

	todo tiende a que trabajemos cada vez con más tecnología, con más:: eh:: <i>Excel</i> , más <i>Drive</i> , mas correos, mas, y y y:: se quedan es que que:: que pues que no llegan, que cada vez les va costando más::=		
	{25:00}		
	=Y son los que luego pilotan mogollón de óptica, vamos, que son ópticos, y saben su trabajo, lo saben hacer fenomenal. (.) Pero se quedan, se quedan en el camino.		#VTAC, #ACCD, #ACAT
ML9a	No, es moverse en este nuevo entorno, no – ¿y y como crees que se puede potenciar? No sé si crees por el lado de la empresa, o:: por el lado individual – a éstas competencias digitales?		
	Pues no lo sé porque:: a nivel empresa, eh:: es verdad que ahora nos han cambiado porque hemos pasado de:: <i>Gmail</i> a a <i>Microsoft</i> , y::: pf ha sido un trastorno para todos, y no han dicho ningún tipo de inversión. Dieron un curso me parece que de 10 horas (.) al 10% de la plantilla, y los demás es todo .hh (.) porque (.) o sea sí puede ser la capacidad que tengas de::: pues de querer aprender cosas nuevas, y de:: no sé cómo decirlo, no, no, de cotillear, pero de::: de investigar de querer saber de oye, y esto cómo se hace si toco aquí se le doy[ML9a	#VTAC, #ACCD, #ACAT
	[Inquietud		
	¡Eso, inquietud! Que no me salía la palabra. Claro ahora porque hay hay gente que ves mayor y tiene como esas esas inquietudes de decir y esto como lo hacéis, y esto=		#VTAC, #ACCD, #ACAT
	{26:00}		
	= (.) y hay otras personas que es como, todo te da pereza que es como madre mía, y ¿en qué <i>Drive</i> estaba, ¿cómo se llamaba? ¿En qué carpeta? ¿Sabes? Es como, y mira que nosotros hemos hecho como un::: pf todo pf siempre muy manual. Una::: como un mapa, sabes con cosas de si necesitas esto, si necesitas, porque trabajamos, es que no te lo puedes imaginar con uf:: () muchísima. Aquí tenemos una cosa aquí otra aquí otra aquí, otra tienes que usar, aquí tienes que poner esto aquí, esto para buscarlo este otro lado, ¿sabes? todo (.) o sea pff horrible. O sea yo reconozco que es horrible, pero es la única manera que tenemos de momento porque no, no podemos hacerlo de otra.	ML9a	
MP6	¿Y a nivel de salud física crees que cambio algo en el teletrabajo?		

	De salud física sí, claro. Sí, sí, el, no es lo mismo moverte físicamente, eso por supuesto porque si yo en en la planta en la que estoy que estoy en la planta baja tengo que subir tres plantas para ir al baño y en estar en mi casa que es pequeña, o sea, ((rie)) lo tengo a 5 segundos. Pero sí que es verdad que yo=	MP6	#ACSF
	{ 27:00 }		
	=tengo un contador de pasos en el móvil y vamos, se ve perfectamente los días que teletrabajo y los días que no, o sea es que no tiene nada que ver. Y las veces que me levanto porque claro estamos en una planta en la que:: o sea hay varias mesas con varias personas, tienes que ir, volver, vas a la fábrica, vuelves para abajo, recoges un pedido, atienes a un cliente que a lo mejor quiere venir a por algo, (.) eh te estás moviendo constantemente. O sea que:: que la parte de:: de seden, vamos, sedentaria completamente, y además lo notaba en en:: algo muy curioso que me pareció, y anecdótico, fue que:: el año de crisis que fue cuando teletrabajé 100%, o sea las zapatillas de estar por casa, iyo nunca había desgastado unas zapatillas de estar por casa! iSe habían desgastado la suela completamente! O sea, es que las zapatillas no, pero la suela de las zapatillas, o sea me parece increíble, dije madre mía, si me ¿qué me ha pasado? O sea, eso me pareció, dije, pff, () que ha pasado es, ilas zapatillas de estar por casa que se me quedaron=	MP6	#ACSF
	{ 28:00 }		
	=echas una mierda!		
MF3, MF6	((riu)). Y a nivel familiar, pudiste, creo que has tenido un bebe recién, no, ¿de un año? ¿Pudiste conciliar más gracias al teletrabajo? ¿O causó dificultades el tener el bebe en casa y teletrabajar al mismo tiempo?		
	Em:: a ver, yo no puedo teletrabajar si no hay nadie en mi casa. O sea eso es imposible, o sea si yo tuviera::, porque a lo mejor alguna de mi jefa sí que me lo ha insinuado de bueno pues no hay problema le recoges, y le he dicho mira, yo no puedo recoger al niño, un niño de 11 meses. Yo no sé, o sea, yo no puedo trabajar y si no te estoy mintiendo, o sea ya que las personas que digan que con un niño de 11 meses están trabajando bajo mi punto de vista es mentira. O sea eso es imposible, o sea, no, no puedes trabajar. .hhh Entonces yo si tra si cuando las veces que tea que trabajo y tengo al bebé, (.) está mi madre, o está mi marido siempre, vale? Sí que es verdad que::: en la forma que conciliarlo, y que me da alegría del día, es que al mediodía a las 15 viene mi marido con el niño, yo (.) puedo=	MF3, MF6	#ODCF, #ODED, #VTFP, #ACCF

	{29:00}		
	=darle el pecho, puedo darle un beso, estoy en mi hora de comida, le abrazo, cosa que cuando estoy en en:: en la oficina hasta las 18:30 yo no lo puedo hacer. Y eso a mí se me cae el alma, por no decir que claro, como no tengo que estar una hora en el transporte, yo estoy en la cama una hora más con mi hijo, nos levantamos más tarde, le llevo súper relajada la guardería, no tengo ninguna estrés, nos levantamos cantando ((riu)) y sin ningún tipo de:: que esos, eso para mí es el de las cosas que noto más, cuándo tengo que ir a la oficina, que me levanto estresada, me toque levantar una hora antes, desayunar corriendo, el niño no sé qué, no se, voy como loca. Y los días que no teletraba, o sea que teletrabajo, o que estoy en casa, todo es como:: armonía::, todo paz y (.) o sea, es una maravilla.	MF3, MF6	#ODCF, #ODED, #VTFP, #ACCF
	{30:00}		
ML2	Entonces cuando estas en casa, ¿tienes que hacer un horario fijo? Distribuyes del espacio – ¿tienes un espacio apartado para trabajar, o trabajas en un espacio compartido?		
	No, tengo:: em bueno mi casa tiene 2 habitaciones, y ahora mismo en la que estoy es la que sería la del niño, pero como el niño es muy pequeño, la habitación no:: no la utiliza. Y si alguna vez hay que cambiarle o lo que sea, em:: si sé que voy a tener alguna reunión porque esté planificado o lo que sea, pues aviso de oye, sácate lo que necesites que ahora no me puedes interrumpir y::: a mí mi habitación no entra:: no entra absolutamente nadie. O sea que en ese (.) en ese caso sí que lo he podido:: o sea sí que puedo hacer mi círculo, me encierro y no:: no oigo nada ni:: ni me molesta nadie.	ML2	#ODED
ML2b	Genial. Y:: hay pautas de la empresa a nivel del equipo, si tienen que estar un sitio:: confidencial apartado, ¿o si pueden estar en un espacio más común?		
	Eh:: lo que nos hicieron es una evaluación en la que:: hm:: tú tenías que::: consultar o=	ML2b	#ODPC

	{31:00}		
	<p>=sea tenías que responder unas preguntas, y hacer fotos. Tenías que medir la luminosidad, tenías que:: hacer fotos de cómo tenías los enchufes, eh cómo es la mesa que tiene que tener una anchura, o sea si que hicieron una evaluación para decir si podíamos teletrabajar o no podíamos tener trabajar. O sea, eso sí que nos sí que nos lo hicieron.</p> <p>Y luego ahora porque eso me parece curioso cuando me lo dijiste y es que los estuve pensando y en nuestra empresa nadie nos ha:::, nos ha enfocado hacia:: cómo trabajar con gente que no estás físicamente con ella, y me pareció curioso que, jope, al poco tiempo de:: que me contestaras, ya llevamos dos sesiones, estamos como:: en un curso en el que:: pues se está dando importancia a los equipos, que los equipos están muy cansados, que la de la gente no valora mucho sus necesidades personales, (.) que tenemos que cuidarnos. O sea como que están empezando un poco, por lo que yo puedo::: ver=</p>	ML2b	#ODPC, #ACAT, #ACDA, #GTRO, #ACSP
	{32:00}		
	<p>=de por parte de la empresa como a intentar eh:: cómo cuidar esa:: esa otra parte, y:: pues eso coger a los gestores de personas a los managers, a nosotros y y y:: bueno pues tenemos un curso de va a ser parece que es un una sesión al mes, en la que hablamos de todo esto, ¿sabes? De::: de un montón de::: y y me pareció curioso porque justo:: salió el tema, no me acuerdo ahora mismo de cuál era el (..) cuál era la patología que estaba hablando la de recursos humanos, pero decía eso que había gente que:: pues que lo había pasado francamente mal y que estaban en crisis, en crisis muy fuertes por (.) por por pos eso por la pandemia y por todo lo que había pasado. Entonces (..) nos han estado un poco:::, pues eso evaluando viendo cosillas y para que preguntamos al equipo para que hagamos algunas técnicas, o algunas cosillas que, que se supone que vamos a hacer en este:: a lo largo de estos meses, (.) para intentar pos oye, a medida de lo posible, pues apoyarles.</p>	ML2b, MP9	#ODPC, #ACAT, #ACDA, #GTRO, #ACSP
	Y tu has notado que las relaciones entre=		
	{33:00}		
ML8	=compañeros, entre el equipo, se ha transformado? ¿Ha cambiado de alguna forma con:: con eso?		
	Hm::: no sabría qué decirte porque creo que la gente::: ehm::: sigue, o sea, aunque tú en la oficina nosotros hagamos que coincidan todo porque van rotando, (.) al final, aunque tú	ML8	#VSPC

	quieras las que los que son un grupito:: siguen siendo de ese grupo, y los otros siguen, entonces, aunque tú les hagas coincidir dentro de los mismos días, .hh se siguen, o sea, las personas seguimos siendo así, o sea, no:: no siguen () o sea nosotros queríamos fomentar, pues ese acercamiento, pero yo creo que no lo hemos conseguido.		
ML4	Ya. Y:: a nivel tuyo, crees que tus responsabilidades, tus competencias están siendo valoradas correctamente desde casa o crees que se valoraban más cuando estabas en más presencial?		
	(...) .hh A ver, pues que no sé porque como encima hemos cambiado de jefa, es que la jefa que teníamos antes era mucho:: era hm:: (.) o sea como que te perseguía más::, tenía que es tenías que=	ML4	#DOVR, #DOPP
{34:00}			
	=estar más pendiente, si decía buenos días en el chat, tenías que decir buenos días o aquello era la tragedia, sabes? Me voy a comer, y tenías que contarle la hora, entonces esta jefa que tenemos está de baja ((riu)), entonces nos han puesto otra:: a otra persona, que es completa o sea, que es que es completamente distinto. Que:: fomenta la confianza, yo:: el::, como el respeto por tu tiempo. El si necesitas, no sé, es completamente distinto a como era antes.	ML4	#DOVR, #DOPP, #GTEG
	Ya.		
	Entonces no sabía cómo decírtelo, pero uff, es que no sabía cómo:: (..) porque es que no tiene nada, es que ha cambiado completamente el modelo, pero:: hasta el punto de que a lo mejor yo tengo una reunión:: con mi hijo, eh:: yo le digo, lo hago rápidamente, me vuelvo a conectar. Bueno, tú tranquila. Tú vete a tu reunión, disfruta de la reunión de tu hijo y luego cuando llegues, ya veremos la hora que es y si dependiendo de la hora y de lo que necesitemos (..) y eso te da como un:: pf:: (.) un descans, es como decir madre mía, qué bien, muchísimas gracias, entonces yo intento fomentar eso también a:: a la parte del equipo que se sientan=	ML4, ML4a	#DOVR, #DOPP, #GTEG
{35:00}			
	=tranquilos, que:: bueno que:: hay tiempo que si no ya se recuperará el tiempo, .hh pero es muy delgada la línea (.) de la gente que que que:: la mayoría son súper respetuosos, y luego	ML4, ML4a	#DOVR, #DOPP, #GTEG

	tienes siempre a dos o tres que se aprovechan. Pero bueno, como ya les tienes detectados, ya vas ahí un poco más ((riu)) con mil ojos.		
	Claro.		
	Pero si si hay gente que se aprovecha del:: del modelo.	ML4a	#GTVG
ML7	Claro. Entonces a nivel de promoción interna, bueno, por cambio del modelo en general, no, dices que había cambiado quizás – pero no ves que haya repercutido negativamente en la posibilidad de[
	No. No, al contrario, creo que:: es más fácil ir a:: reuniones porque son:: virtuales, y porque cuestan menos, entonces claro, también te invitan a:: mucha mas, ya tienes acceso a mucha más información, no? No creo que haya:: empeorado. No.	ML7	#DOPP, #DOED
M010a	Ya. ¿Y estas reuniones virtuales – como gestionáis los turnos de palabra, si estáis hablando?		
	Depende, ¿en uno más formal? O:: porque en los formales casi=		
	{36:00}		
	=nadie habla.		
	Ya.		
	Eso es la verdad. Y los que son informales son una locura, porque:: siempre te:: o sea, o hay gente que es muy respetuosa y al final no termina hablando, .hh o hay gente que somos - a lo mejor yo también me incluyo - más invasivos, que:: cortamos, que volvemos a hablar. Ay, perdona, si, sobre todo para mí lo que:: supone más locura es cuando hay (..) eh:: personas físicas, y personas online. Te pongo un ejemplo, cuando nosotros (..) estamos eh los cuatro en Madrid, y hay una persona en Barcelona. Porque al final terminamos eh nosotros tres haciendo como un debate, en los tres que estamos físicamente en la mesa terminas así hablando, no estás pendiente del ordenador de la persona que está ahí, yo alguna vez ((riu)) (..) sin querer has tapado el ordenador ((riu)) y otras olvidado de que ahí había otra persona. A mí, por ejemplo, el otro día el:: el lunes me lo hicieron a mí, había tres en Barcelona, que encima se pusieron - a ver que yo adoro el catalán y le intento entender - pero se pusieron porque entre ellas hablan en=	MO10, MO10a, ML9, ML9a	#DOED, #ACCD, #GTRO, #DOCP

	{37:00}		
	=catalán, lógicamente les sale porque no están pensando en que yo estoy ahí, porque conmigo presencial no lo hacen nunca. Y empezaron ahí y yo no has escuchaba y decía no me estoy enterando de nada, entró la de recursos humanos de allí, yo intentando ahí mirar a ver dónde estaba. ((riu)) Digo, madre mía, se han olvidado de mí completamente. Entonces, o hay una proporción de gente que está online y:: gente que está presencial o todos online, o si no es verdad que es una locura. Y luego me molesta muchísimo cuando (.) cuando va:: un poco a lo mejor un poco retardado el sonido, y entonces uno habla por encima, ¿pero qué has dicho? ¿No sé y tú? Y se hace larguísimo y eterno. O sea te tiras como 10 minutos solo para intentar que la logística funcione. ¡No que te has puesto el sonido! No, espera que sacamos el sonido de la tele! No, bueno, eso es:: pf:: y aunque sea ni la que ha pasado tiempo pues, (..) pff seguimos:: (..)	MO10, MO10a, ML9, ML9a	#DOED, #ACCD, #GTRO, #DOCP
MO7	Por un lado hay estas dificultades por otro lado también hay estos momentos que puedes tener más libre sin preguntas, no - en general tu productividad como dirías que se vio impactado?		
	{38:00}		
	.hhh Yo para mejor. O sea yo creo que soy más productiva en casa que en la oficina. Si si completamente. En la oficina, pues al final, también te cruzas con gente:: Eh:: te vas a tomar café fuera, eh:: pf yo me concentro más en casa, y::: o sea digamos que cuando estoy en la oficina son más relaciones sociales	MO7	#VTRE
	Ya		
	Más de cómo está el equipo:: de verles físicamente de oye tienes mala cara, ¿que te pasa? ¿necesitas ayuda? O de cosas que tengo que explicar cómo más de tú a tú, (..) digamos que eso lo lo guardo como para esa parte que voy a la oficina, y cuando estoy en casa me lo guardo más, pues para:: conectarme con:: (.) otro <i>shift leader</i> y venga, vamos a hacer horarios hacer () o sea, como a sacar curro a sacar curro, porque en la oficina no:: la oficina todo es más relaciones, de:: o y mas risas también, oye que también haces más, te levantas más, te mueves más, vas de un lado para otro, no estás (..) En mi cuando estoy en mi casa las 8 horas las estoy así.	MO7	#VTRE, #GTVG
	Ya.		

	Estoy sentada:: y:: y		
	{39:00}		
	=me voy, y además estoy con el café en en la mesa, aquí, o estoy comiendo algo para:: el mediodía y me lo estoy comiendo aquí, mientras que la oficina me voy a mí:: este me vamos al bar, hablamos un rato, no sé qué, te encuentras al de:: RRHH, al de yo que se, al de IT, lo que sea y empiezas a hablar y hacer más relaciones O sea que yo creo que cunde muchísimo más en casa, vamos. Estoy segurísima.	MO7	#VTRE, #GTVG, #VSPC
MO9a	Genial. ¿Y la calidad del trabajo y la productividad del equipo?		
	(...) .hhh Pues yo creo que también va en esa línea. Si, yo también creo que va en esa línea. Porque al final cuando:: excepto a las () las pequeñas cosas puntuales que te he comentado que a lo mejor no he encontrado a alguien, creo que cuando están en casa final, pues estas y tiras tiras tiras, porque al final no:: tienes otra cosa, haces cosas que a lo mejor en la oficina no no harías, en cuanto a trabajo. Porque la oficina final te vuelves a levantar, preguntas, le preguntas a este::, le preguntas al otro::, sabes? Al final=	MO9a, MO7	#VTAQ, #GTVG
	{40:00}		
	=yo creo que:: la en la oficina nos dispersamos más (.)		
	Claro.		
	que en casa.		
MP2c	¿Hay algún otro cambio de tus tareas día a día y tu trabajo que no hayamos tocado, por ahora? ¿Otro cambio que hayas notado?		
	No, yo creo que no.	MP2c	
	Genial, entonces hemos sido bastante completos[

	[Si, yo creo que si. A ver hay más reuniones, esto es verdad.	MP2c	
	Si.		
	Porque:: pues tiendes más a:: pues lo que te digo, si el otro es mas, eh bueno, a ver si me encuentro a esté en el pasillo, subo un momento y le digo no sé qué, y esto es como bueno le pongo un:: un <i>Teams</i> , una reunión, le pongo otra reunión. Te pones otra reunión, te cierras un hueco para ver, o sea, yo voy todo como trabajando con agenda, (..) pero aunque me parece que a la vez está más organizado que cuando hacía de la otra manera.	MP2c	#GTVG, #DOED
	Claro.		
	Y sobre todo que tengo muchísimo más contacto con el equipo de Barcelona porque antes de la pandemia (.) .hh digamos que Barcelona estaba en un lado, y nosotros estábamos en otro. Barcelona tenía un shift leader y nosotros tres estábamos en Madrid. Y el contacto=	MP2c	#GTVG, #DOED
	{41:00}		
	=bueno, a lo mejor venía una vez al año la persona de Barcelona, (..) Hablabas un bueno de trabajabas en algo en común y luego ya se iba y él tenía como el equipo allí, nosotros aquí. Y fue venir la pandemia para, o sea hasta el punto Stefan que teníamos colas distintas, o sea nosotros ateníamos Madrid, Castilla-La Mancha, no sé qué, ellos atendían Valencia-Barcelona, o sea lo teníamos tan separado, como que éramos dos grupos que así independientes. Y fue venir la pandemia, y eso se fusionó, y ahora somos un equipo. Sí sí, sí, todo fusionamos todo. Verdad que hay clientes que solo quieren hablar en catalán, pero bueno, les decimos que le pasamos con un compañero y ya está, y eso parece impensable.	MP2c, MO1, MO2	#GTVG, #DOED, #DOTC
	Ya.		
	Y::: y hasta el punto que mi compañera que está en Barcelona yo la siento como si estuviera en Madrid, o sea, es que ((riu)) porque al final la siento cerca. O sea alguna vez mi:: mi jefa se ha reído porque estábamos un día, estábamos mi un compañero y yo, físicamente en la oficina, y él estaba trabajando con el otro compañero de Madrid pero que estaba en su casa, y yo estaba trabajando con mi compañera que estaba en en en en:: casa en=	MP2c, MO1, MO2	#GTVG, #DOED, #DOTC

	{42:00}		
	=Barcelona sabes, entonces era como pero, porque trabajáis, pues porque cada ya estamos acostumbrados, o sea aunque estemos físicamente no estamos trabajando físicamente. O estamos todos o estamos todos. No como antes que a lo mejor sí que (.) cada uno iba un poco más a su aire.	MP2c, MO1, MO2	#GTVG, #DOED, #DOTC
	No, es extraño como a (.) es distancia pero al mismo tiempo ha:: ha aproximado a la gente porque todos estamos en distancia, entonces todos estamos iguales.		
	Esto es, todos estamos en igual de condiciones. Yo creo que esa es la historia.		
MO12	Entonces ya para finalizar, algo más abstracto, ¿tienes alguna metáfora de lo que signifique para ti el teletrabajo?		
	¿Alguna metáfora?		
	Ya, muy abstracto.		
	No lo sé, pero, ¿lo que significa para mi?		
	Si. O lo que significa teletrabajar en general.		
	Ay, comodidad.		
	¿Sí?		
	Para mí es la:: si comodidad y tiempo, sabes cómo, (.) para mí eso sobre todo comodidad y no estresarte. Es mucho menos estresante. Si si esa sería el resumen, pero a la vez=	MO12, MP6, MP9	#ACCT, #ACCF
	{43:00}		
	=eh creo que es necesario a la oficina. A lo mejor tres días como voy yo no, pero dos días, un día o dos días es necesario.		#ACCT, #ACCF, #GTVG
	Si.		

	Eso es necesario, pero:: pero como:: como en casa:: (.) ((riu)) se está súper a gusto, esos días. Sí, sí.		
	Genial, pues quieres añadir algún pensamiento antes de cerrar, alrededor[
	[No, no, que::: bueno, que ha sido interesante eh reflexionar sobre todo esto, y que espero haberte ayudado, porque al final no sé:: (.) no sé hasta qué punto::[
	[Hemos tocado creo todos los temas, si[
	[Claro, si, es todo lo que necesitabas, de cómo gestionar el equipo, ¿no sé si se me ha ido alguna cosa genial? Genial pues ya está Stefan. Si he cumplido con..perfecto, genial.		
	Por ahora cierro la grabación a las 17:04 del 8 de diciembre del i2022! ((risas))		

Entrevista #12, realitzada en 15:02, 09/12/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Empezamos a las 15:02 del 9 de diciembre de 2022 me puedes decir el nombre y apellidos por		
	Si eh ((nom))	F1	#DCDP
F2	¿Y tú genero?		
	Femenino	F2	#DCDP
F3	¿Tu edad?		
	Eh 26 años	F3	#DCDP
F4	¿Y tu composición familiar? ¿Con quién vives?		
	Em pues actualmente co:::n mi familia o sea mi madre mi padre y mi hermana pequeña	F4	#DCDF
F6	Genial. Y tienes eh, ¿qué nivel de formación tienes?		
	Eh::: pues de Master	F6	#DCDP
F7	Genial. Tu, y estas trabajando, ¿entonces?		
	Si, si si, estoy trabajando ()	F7	#DODE
F8F	¿El tamaño de la empresa es? ¿Mas o menos?		
	Mil::: doscientas personas injustamente.	8	#DODE
	Genial.		

	Justamente, si.		#DODE
F10	¿Y tu cargo, dentro de la empresa?		
	Pues ahora mismo soy consultora	F10	#DODE
F12. F13	Genial. ¿Entonces gestionas personas, tienes personas al cargo? ¿Cuál es tu función a nivel jerárquico?		
	Si bueno o sea hay como:::: () seis niveles, o cinco=	F12. F13	#DCDP
	{1:00}		
	=Y:: yo ahora estoy como en el segundo. Y bueno, no tengo cargo, eh:: o sea, no tengo personas a cargo, pero sí que si los del nivel inferior tienen dudas, acuden a mí. Entonces doy soporte a 3 o 4 personas.	F12. F13	#DCDP
F15	Genial. ¿Y trabajas des de casa una porción, o jornada completa?		
	Eh::: o sea,	F15	#DOMT
F15	¿Una porción de tu jornada, o unos días por semana? ¿O completo? ¿Como es?		
	Si, o sea, desde hace dos (.) meses trabajo 4 días en casa y un día en la oficina, la verdad es es que es opcional, (.) pero::: al jefe le gusta bastante que vayamos, así que ((riu))	F15	#DOMT
TP1	Vale. ¿Entonces cuando se implementó este modelo? ¿Desde siempre que estas en la empresa, o...?		
	Sí, bueno, a partir del COVID empezaron en remoto 100%, .hh y hará:: dos meses, pues se la empresa eh:: facilito como una aplicación para reservar=	TP1	#DOTC

	{2:00}		
	=salas para que los equipos pudieran ir, y así pues conocemos en persona, no? Y y tal, y bueno, se viene haciendo desde hace 2 meses, que están promoviendo todo el tema de::: de presencialidad y tal.	TP1	#DOTC, #DOAT
TP1a	¿Pero dices que lo prefieren – entonces se puede elegir ir todos los días?		
	Si si si, las oficinas están abiertas, tu puedes reservar tu sala, eh:: () si hay eh disponibilidad, puedes ir todos los días, y si siempre hay porque no va mucha gente a la oficina. La gente no le gusta ((riu)).	TP1a	#DOTC, #DOMT, #DOAT
TP1a	Y a ti, prefieres estar en casa, ¿en la oficina?		
	Eh::: yo prefiero estar en casa la verdad, eh:: porque::: bueno, al final he pierdes mucho tiempo. Si voy a la oficina, me tengo que levantar:: (.) 2 horas antes, eh:: ((riu)) entonces prefiero descansar más::, y luego si quiero volver de la oficina a mi casa eh:: tengo una hora y media, así que también pierdo tiempo libre.	TP1a	#VTMI
TP2	Claro. ¿Qué otras ventajas le verías a estar en casa trabajando?		
	{3:00}		
	Eh::: bueno, pues:: el::: gasto no, que supone ir a la oficina, pues todo el tema de::: bueno si vas en transporte público, pues el billete.	TP2	#ACTT
	Claro.		
	Eh::: y si:: y la gas o luego si vas en privado la gasolina está por (.) por los aires ((risa)). Así que... ()	TP2	#ACTT
TP2	¿Y alguna desventaja, que verías?		
	¿De quedarme en casa? (...) Hm::: (.) Bueno, quizás es verdad que al ir a la oficina conoces a tus compañeros y:::, y bueno, es es o sea se agradece bastante no de ver caras (.) diferentes	TP2	#VSPC

	que no sea las de tu familia, ((riu)) y interactuar y tal, (.) y a desayunar con ellos. Bueno, está chulo, no?		
TP1a	¿Entonces este día a la semana que vas, lo disfrutas? ¿Querrías ir, o estar del todo en casa?		
	Eh:: es verdad qua eh el día antes eh:: pienso todo lo contrario, en plan ojalá, no ir mañana, pero una vez estoy ahí, la verdad es que me lo paso bien,=	TP1a	#VTMI, #VTMC
	{4:00}		
	=la gente es muy maja, y:: y estoy a gusto,	TP1a	
TL3	Genial. Y entonces tu trabajo, tu rol en sí se puede hacer en remoto, no?		
	Si:: si 100%.	TL3	#DORR
TO9, TO7	Si. ¿La calidad del trabajo, varían alguna cosa? ¿La eficiencia?		
	No, no no no no, ya te digo nosotros, o sea, soy consultora, pero::: em e o sea, soy como programadora.	TO9, TO7	#VTRE
	Hm.		
	Y trabajo con datos y demás y estamos todo el día con el ordenador:: y programando y demás, así que es que no::: no hay que hacer nada presencialmente. Además el cliente también está:: muy::: muy bien con el tema de:: remoto, así que tampoco tenemos que irlos a ver, ni nada, y siempre eh organizamos las reuniones por Teams, y, es que no no hace falta, o sea..	TO9, TO7	#VTRE
TP5	¿Entonces a ti se te da bien teletrabajar?		
	Si	MP5	#VTAC
TPCb	¿Sabes si a otras compañeras se les da mal o no se han podido adaptar tan bien?		
	Eh::: si, si si si, bueno hay gente que::: es bueno, supongo que como lo hace todo en casa, pues (.) siente que su vida es un bucle y:::	TPCb	#VTAC, #ACDA

	{5:00}		
	Y bueno, no está tan a gusto. Supongo que también va con la personalidad, ¿no?	TPCb	#VTAC
	Si.		
	Es gente muy nerviosa y que necesita como:::, no sé, no sé o sea, mi caso no es, pero se que hay gente que no le gusta quedarse en casa, que es menos productiva,	TPCb	#VTAC
TP6	¿Y con tema de salud física, crees que impacta ir a la oficina vs estar teletrabajando?		
	Si, si desde que trabajo, la verdad es que siento que soy (.) mucho más sedentaria.	TP6	#ACSF
TP6	Ah, sí? ¿Se puede compensar de alguna forma, crees?		
	(.) Hm:::: Claro, es que o sea, ahora, por ejemplo, lo que me pasa, no, que es invierno. Entonces yo acabo mi jornada laboral a las 6 de lunes a jueves, y hace frío, es de noche, y a mí no me apetece salir de casa. Entonces (..) hm::: ya me quedo y ya salgo el viernes. Y:: entonces eh, pues ya no voy al gimnasio. Bueno, me he dejado de apuntar al gimnasio porque me da pereza, igual al final pues me muevo mucho mucho mucho menos	TP6	#ACSF
TP8a	Ya, eso si. Y si te obligaran a volver a la=		
	{6:00}		
TP8a	=presencialidad 100% en tu empresa, como lo vivirías?		
	Ah buscaría otro trabajo.	TP8a	#ACAP, #VTMI
	((riu))Si?		
	Si sí, me iría de la empresa.	TP8a	#ACAP, #VTMI
	Y sería un factor que buscarías en el la teletrabajo?		
	Si, si, o sea, si aplicara a una oferta sería 100% remoto, si no, no...	TP8a	#ACAP, #VTMI

TP9	Claro. ¿Entonces a nivel de calidad de vida te ha mejorado?		
	Si. (.) Si o sea sí, sí, mucho más, además es que claro, o sea, es que ya te digo depende de la persona, pero por ejemplo, a mí me gusta mucho viajar, entonces cojo muy portátil y me voy un mes a las Canarias, y luego me voy un mes a Francia y:: no sé	TP9	#VTQV
F16	¿Y puedes teletrabajar des de ahí – no importa des de dónde estes?		
	Si si no importa	F16	#DOMT
TL2	Oh, genial. ¿Te obligan – te ponen pautas para estar en un espacio cerrado?		
	No, no no, nada, o sea, al final nosotros funcionamos por <i>sprints</i> . () o sea, cada tres e semanas, bueno, eh:: vale, día uno:: de semana uno=	TL5	#ODPC
	{7:00}		
	=nos ponen eh todas las tareas que tenemos que cumplir (.) eh para las próximas tres semanas.	TL5	#ODPC
	Ah, huh.		
	Eh:: lo tenemos que entregar. Eh:: haz lo que quieras. Entrégalo de aquí 3 semanas. Entonces les da igual que estés en una playa trabajando, que estés (.) en tu habitación, que estés en la oficina...si me lo entregas todo bien,	TL5	#DOVR
TL5, TO4	genial. ¿Y el horario incluso es más flexible, entonces?		
	Em::: sí, o sea, (..) nosotros lo que hacemos es eh:: a las 9:30 nos conectamos todos, y hacemos una daily, y bueno cada uno expone lo que:: lo que ha hecho al día siguiente y lo que va a hacer hoy, y si está encallado en algún (.) punto para que algún compañero nos de:: algún tipo de soporte, y sino pues nada. Entonces a las 9:30 todos los días me tengo que conectar media hora, si o si, es, esa hora es sagrada y luego lo que haga el resto del día ya es asunto mío ((rie))	TL5, TO4	#VTFL
	¿Y todas las herramientas que necesitáis ya las tenía la organización=		

	{8:00}		
TO1	=no ha tenido que implementar nada nuevo?		
	M::::		#DOTR
	Para el teletrabajo.		
	M:::: a ver eh, estoy pensando. (..) Yo creo que, o sea, eh claro, por ejemplo, eh:: (.) esto de las dailies antes creo que no existía. (.) Y luego también lo que ha hecho mi empresa es eh los jueves tenemos una hora de recreo, entonces, todos nos conectamos esa hora y:: bueno, nos contamos cosas, eh:: (.) debatimos temas y demás. Bueno, pues para que (.) para airearnos un poco y ver pues caras ((riu))	TO1, TL8	#DOEDb
TL8	No, está bien para fomentar interacción entre compañeros, ¿no? ¿No se si has visto que se hayan transformado las relaciones que tienes con los compañeros desde casa?		
	Pero es que yo ya entre así en esta empresa, entonces. hhh m::: no sé	TL8	#VSPC
	¿Y en comparación – no se si habías trabajado en empresas presenciales antes?		
	{9:00}		
	Si, si si, había trabajado. Claro, eh:: si, es otra relación, puede ser que:: bueno puede ser no, te aseguro que es más (.) fría.	TL8	#VSPC
	Ya.		
	Bueno al final (..) es que no sabes de su vida personal. Cuando vas () cuando estás trabajando presencialmente al final, bueno, acabas hablando de tu vida, de lo que te pasa, de lo que has hecho y bueno, conoces .hhh mucho mejor eh:: la persona:: (.) con la que trabajas y ahora, pues no tanto.	TL8	#VSPC
TP10, TL9	Ya. ¿Y entonces usáis chat para comunicaros entre vosotras? ¿O llamadas siempre? ¿Como hacéis?		

	Sí, sí, sí, siempre que tenemos: eh un tema:: del que hablar:: o alguna duda, o:: trabajamos en equipo, siempre lo resolvemos todo por videollamada. El chat no lo usamos. Directamente enviamos eh:: .hh un enlace para el, para el Meets y ya	TP10, TL9	#VSPC, #DOED
TL2	Perfecto. .hh Y entonces veo un poco borroso – pero estas en un espacio apartado. Tienes un espacio=		
	{ 10:00 }		
TL2	=privado en casa para teletrabajar, o estas, esto es un espacio más compartido con tu familia?		
	No, es bueno es como el despacho de casa, así que:: y solo trabajo yo, así que:: es para mí	TL2	#ODED
TF1	Genial. ¿No tuviste que coordinar con nadie de la familia?		
	No, no, por suerte no ((riu)).	TF1	#ODCF
TF1	Y:: no se si alguien esta en casa mientras teletrabajas, que tengas que quizás bajar el volumen si estas hablando, o si os tenéis que coordinar así?		
	Eh:: no, pero compartí piso::: el año pasado, y la verdad es que eso sí que era un rollo porque:: (.) si estábamos:: eh:: 2 personas en el mismo despacho, cada vez que alguna de:: las dos tenía una reunión, pues (.) tenía que cambiar de espacio para dejar (.) que la otra hablar ahí no se solapara ni demás, eso sí que es un poco (..) rollo.	TF1, TF3	#ODCF
	Ya. Me has dicho antes que:: tu jefe prefiere un poco la presencialidad, no?		
	Si.		#DOAT
TL4	Entonces crees que no se valora tanto el trabajo desde casa=		
	{ 11:00 }		
TL4	=que no se valoran tanto tus competencias, o tus:: lo que logras en el día a día?		

	M::: (...) O sea, quieres decir que si fuera presencialmente me valorarían más?	TL4	#DOVC
TL4, TL7	¿Exacto, estoy preguntando si notas esto o si crees que se valora más o menos? (...) De cara a posiciones de promoción, por ejemplo.		
	(..) Hm::: (..) claro, seguramente a mi jefe sí que le importe. Así que sí. Seguramente promocionaría a alguien que:: va cada día.	TL4, TL7	#DOPP
	Si.		
	Fa eso eso ya no lo sé, no es que no he visto ningún caso, no lo sé		#DOPP
TO11	Ya. ¿Y tu jefe va cada día?		
	Si, mi jefe va cada dia.	TO11, TL4	#DOAT
TO11	Aha. ¿Pero puede teletrabajar – y hay alguien criterio para quien puede teletrabajar y no? ¿O podéis teletrabajar todos quien quiera?		
	Eh::: No, no, quién quie o sea:: , todo el mundo puede hacer lo que lo que quiera, con esto. Él va a la oficina porque dice que:::	TO11	#DOAT, #DOCI
	{ 12:00 }		
	=Eh:: se trabaja la oficina, no en casa ya está. Entonces..[#DOAT, #DOCI
	[pero		
	[es un poco mayor (..) más mayor que nosotros así que (..)	TL4	#DOAT, #DOCI
TO7	Pero a nivel de productividad – tu notas mejor en casa, o peor?		
	Eh:: mejor en casa que en la oficina en mi caso	TO7	#VTRE
	Si.		

	Porque::: claro, piensa que nos vemos una vez a la semana y cuando nos vemos, estamos como más::: (..) Bueno más relajados, estamos más hablando de:: de otras cosas.	TO7	#VTRE, #DOCP
	Ya.		
	Eh:: te vienes más a la mesa a molestar, que si ay esto no lo entiendo, esto tal, y a lo mejor si estás en casa, pues se cortan un poco más. ¿Como que te tienen ahí a mano, sabes? Pues cuesta un poco más trabajar la verdad, en la oficina.	TO7	#VTRE, #DOCP
	Ya.		
	A lo mejor si fuéramos todos los días no, eh, pero (.) el día que vamos (.) yo productiva::: m 10%	TO7	#VTRE, #DOCP
TO5	((riu)). Y cuando estás en casa más allá de esta reunión, que tenéis a las 9:30, ¿controlan nuestra presencia de alguna forma? ¿Como que estáis conectados=		
	{13:00}		
	=o mientras cumplís con vuestros objetivos sprint les da igual?		
	No no no, mientras com, o sea se cumplan, da igual, es que mi empresa es bastante flexible y:: (.) no:: (..)	TO5, TL5	#DOMC
MO3a	¿Crees que les falta para adoptar alguna otra medida para (.) adaptarse más al teletrabajo y facilitaros más la vida?		
	M::: (...) m::: es que, yo creo que lo hacen bastante bien, la verdad. A lo mejor más material.	TO3a	#DOTR
MO3a	Hmm. Os han proporcionado portátil, monitor, ¿alguna otra cosa?		
	Si, portátil::: y bueno, al entrar en la empresa te dan 300€ (.)	TO3a	#ODEF
	Huh.		

	Para que lo gastes en material. Pero claro, o sea:: (.) el material:: (.), se:: () o sea se rompe, no? () Entonces a lo mejor, 300€ al principio (..)	TO3a	#ODEF
MO3a	¿Las sillas las tuviste que comprar con esto? Porque a veces las sillas de oficina son=		
	{14:00}		
	=un poco más caras que eso.		
	Eh::: es que ya tenía una, pero creo que no:::, o sea creo que a la gente que le dieron 300 €, no::: no podría, porque te tenías que comprar (.) eh el:: ratón:::, el teclado:::, el monitor el segundo monitor, la silla y bueno, ya sabemos cómo están los precios ((rie)) no sé, no sé qué dice la gente pero hhhh.	TO3a	#ODEF
	¿Entonces no hace falta ninguna herramienta, en general vas bastante bien?		
	Eh, no, genial.	TO3a	#ODEF
MO12	Perfecto. ¿Entonces se te ocurre alguna metáfora de lo que significa para ti el teletrabajo?		
	Una metáfora, eh?		
	O lo que represente para ti – ¡pero si tienes una metáfora, genial! La pregunta es un poco abstracta.		
	A ver para mí:::, es que lo que significa::: el teletrabajo es avance (..) y::: bueno y::: beneficio.	TO12	#VTMI
	Genial. (..) Genial.		
	Y::: creo que todo el mundo de debería trabajar ((riu))	TP1	#VTMI
	((riu)) Perfecto - o probarlo, ¿no?		
	{15:00}		
	O probarlo, si si, depende la persona, pues a lo mejor luego no::: no funciona tan bien	TP1	#VTMI

	Perfecto. Pues creo que ya hemos respondido bastante mis preguntas, hemos hablado bastante rápido y y he tenido todo lo que necesito. ¿Quieres añadir algún pensamiento alrededor del teletrabajo? ¿Alguna cosa que no hemos tocado?		
	Hm:::: mmm no, o sea bueno. (...) Yo creo que bueno, ahora no, supongo que como estás haciendo el <i>TFG</i> , sobre el teletrabajo, em:: supongo que si te pones analizarlo hay como:: una curva de, bueno, al, o sea, en el momento que anuncian eh:: que hay COVID, como que aumentan las empresas que se añaden al teletrabajo, pero cuando:: la situación ya:: se estandariza, bueno, mejora, ha vuelto como a decaer, no?	TO1	#DOAT
	Si. Si si, exacto y algunas empresas si que han implementado un modelo mas hibrido, como reportas tu en este caso, con algunos=		
	{16:00}		
	=días a la semana porque sí que han visto qué es algo que la gente quiere, pero::: también como como bien dices, hay algunas personas que les gusta más o menos eso, o personas como tu jefe que siguen valorando más la presencialidad. Entonces estamos tratando de ver un poco todas las perspectivas que hay, no, a ver como lo viven las personas.		
	Y bueno, o sea, con esto quería decir que yo creo que han reto ay han retrocedido. Por el hecho de que (.) a las empresas yo creo que les interesa el ah que:: la gente vuelve a la oficina para::: crear vínculos entre los trabajadores, y que ese sea uno de los motivos por el que no dejar la empresa.	TP1	#DOAT
	Huh.		
	Porque estoy muy a gusto con mis compañeros.		
	Con tus compañeros, hm.		
	Para reducir la rotación de:: plantilla, creo que es el motivo principal		
	() Y tu a nivel de trabajadora con las compañeras y las personas que conoces crees que eso funciona?		

	Si. Si si si, 100%, si. Claro, si yo tengo una relación:: muy buena con mis compañeras o compañeros=	TP1	#VTMI
	{17:00}		
	=voy a pensarme dos veces si abandonar la empresa, o sea si cambiarme de empresa o no		
	Al mismo tiempo, ¿en tu caso no se si es el caso, que quizás abandonarías antes la empresa al volver a la presencialidad que quizás quedarte?		
	Sí, claro hace 2 meses, pues, seguramente que si me ofrecen una:: oferta económicamente mejor, me voy. Ahora es verdad que estoy muy a gusto con:: con ellos y me gustaría bastante mas ((riu))	TP1	#VTMI
	Entiendo – es interesante, buena perspectiva, ¡gracias! ¿Alguna otra cosa antes de terminar la entrevista?		
	Em:: no, se me ocurre alguna cosa más o:: tienes alguna pregunta, pues::		
	Perfecto. Pues cerramos la grabación a las 15:20.		

Entrevista #13, realitzada en 18:52, 09/12/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Empezamos la entrevista el 9 de diciembre de 2022. Si me puedes decir nombre y apellidos, por favor.		
	((nom))	F1	#DCDP
F2	¿Genial, y tu genero?		
	eh:: soy mujer.	F2	#DCDP
F3	¿Tu edad?		
	40 años.	F3	#DCDP
F4	¿Y la composición de tu núcleo familiar?		
	Pues de eh conmigo vive mi hija, y yo y mis gatos, y una coneja.	F4	#DCDP
F6	((riu)) genial! Y tu nivel de formación.		
	Mi:: formación eh tengo bachillerato completado y universitario incompleto	F6	#DCDP
F7	¿Y tu situación profesional actual?		
	En paro.	F7	#DCDP
F8	¿Genial y el tamaño de la organización en la cual estabas trabajando, cuando me comentabas que habías teletrabajado?		
	El tamaño ah:: te refieres a cantidad de personas?	F8	#DODE

	Si, aproximado.		
	Ah::: pues::: unas 10 personas.	F8	#DODE
F14	¿Y qué jornada hacías, cuando trabajabas?		
	Hacía:::=		#DOMJ
	{1:00}		
	=em (.) era un contrato de 20 horas, pero en realidad hacía 40	F14	#DOMJ
F15	Ha – ¿y las hacías en remoto, o presencial?		
	Ehm::: teníamos un día que era los días miércoles, que hacíamos eh reuniones de equipo, prese presenciales. Y el resto de:: de horas de jornada era todo eh:: teletrabajo.	F15	#DOMT
F11	Genial. Y tus tareas, más o menos, ¿cuáles eran?		
	Yo era directora comercial, lo cual:: tenía que:: pf bueno, es que mucha cosa en realidad. Pero básicamente:: es:: conseguir clientes para:: (.) para los proyectos que nosotras generábamos. También eh por supuesto fidelizar los que ya teníamos, reunirme con todas:: las personas (.) que:: con las que habíamos hecho proyectos en años anteriores, además hacer una revisión=	F11	#DODE
	{2:00}		
	=y propuestas para las subvenciones que se generaban constantemente (.) a:: Ayuntamiento Barcelona Generalitat. Y::: em::: asistir a eventos, para conseguir contactos.	F11	#DODE
F13, MP1	Genial. ¿Entonces coordinabas a personas, también?		
	Si, si.	F13, MP1	#GTPC
MP1	Que también estaban teletrabajando en el mismo modelo.		

	Exacto. Las personas con las que yo teletrabajando en teletrabajo, a nivel digamos directo a:: a nivel jerárquico, eh era la directora de proyectos y eh:: y digamos que la:: la directora general de la de la sucesión. Luego debajo de mí estaba la::: la:: chica que era la:: responsable de marketing, y redes sociales. Y, eh:: y bueno, había una administrativa que también estaba digamos, a mi disposición de lo que yo necesitase, y=	MP1	#GTPC
	{3:00}		
	=también hay un chico que:: era:: el que se encargaba también de:: redactar proyectos. (..)	MP1	#GTPC
	Genial.		
	() Yo trabajaba con todos ellos, bueno, cualquier cosa que yo necesitara ellos tenían que estar disponibles.	MP1	#GTPC
MP1a	Perfecto. Y estuvisteis haciendo este modelo de teletrabajo en todos momentos, o fue algo implementado a la raíz a la pandemia, ¿quizás?		
	No, no, el modelo trabajo de esta empresa es es así.	MP1a	#DOTP
	Es así, genial.		
	Si, si. Si porque de he hecho hay otra, digamos otra rama:: de:: que nace de la mis de la:: de las mismas fundadoras, que:: que de hecho es completamente digital, entonces, eh la idea es llevarlo al 100% digital, pero sí que era verdad (.) que había momentos en que nos iba muy bien tener reuniones de tipo presenciales.	MP1a	#DOTP, #DOED
MP2	Genial. ¿Ves alguna ventaja entonces de presencialidad, o de estar en casa?		

	{4:00}		
	<p>Ah::: veo::: veo::: beneficios en am en ambas modalidades, eh::: me da la sensación de que::: en el momento en el que::: nos reuníamos de manera presencial, ya llevábamos dudas y cuestiones que habíamos trabajado durante la semana a nivel de teletrabajo, que podíamos resolver de manera muy rápida estando todos juntos. Que quizás em::: quizás por una cuestión de práctica::: de no estar acostumbrados, eh::: el hecho de hacerlo en un en un::: <i>Meets</i>, no, como estamos haciendo tú y ahora, no se daba de manera tan fluida.</p> <p>Pero::: pero creo que::: en realidad es una cuestión de práctica de::: de acostumbrarse a trabajar de esta forma porque (.) realmente creo que no::: ivale! Ya lo recuerdo. Ocurre también que en el momento en el que tú estás haciendo una reunión en equipo en el trabajo, me da la sensación de que::: no estás al=</p>	MP2	#GTVG, #VTMI
	{5:00}		
	<p>=100% por la reunión, lo que no ocurre a nivel presencial. Bueno, generalmente, digamos. Porque::: quizás estás con el teléfono, pero claro, como tienes a los otros () delante si te impone más estar con tu atención enfocada al 100% allí. En cambio, si estás en un teletrabajo, igual está la tele están tus gatos, tus, lo que sea, no? O::: o o tu cabeza incluso no. Entonces me da la sensación que::: eh::: es más efectivo eh::: o que cunde más, quizás, el trabajo cuando lo haces, cuando vas a una reunión presencial (.) con objetivos ya marcados previamente por supuesto.</p>	MP2	GTVG, #VTMI, #ACDA,
MO7	Claro. Eh::: pero a nivel de tareas que haces en casa, te notas más eficiente::: o productiva, o menos?		
	(...) hhhh. Yo creo que igual. (..) Yo creo que igual. Eh::: sí que es verdad que la comodidad ayuda mucho=	MO7	
	{6:00}		
	=y estar en casa es más cómodo.		
	Si.		

	Eso ayuda mucho, en el sentido de que si estas realizando una labor creativa, o en la que tienes que escribir textos, pensar mucho, el estar cómodo sí que ayuda, entonces podría decir que:: hay un factor que facilita más el trabajo:: cuando estás en casa.	MO7	#VTRE
ML2	¿Tú a casa teletrabajas en un sitio a parte del cual normalmente estás?		
	En dos sitios, por ejemplo yo ahora estoy en la mesa del comedor, muchas veces lo hacía aquí, y también, eh en mi habitación, eh te tengo un escritorio. Entonces eh:: también lo hacía desde ahí. Dependiendo de lo que tuviese, una reunión o lo que fuese, o si necesitaba concentrarme más pues pues pongo me pongo allí en la habitación, cierro la puerta y no tengo::, y no tengo, no tengo problemas.	ML2, MF6	#ODED
MF1	Y:: cuando teletrabajabas no se si convivías con alguien, en aquel momento?		
	Si, con mi hija.	MF1	#ODED
	¿Y cómo fue? ¿No sé si ella también estuvo trabajando en casa o=		
	{7:00}		
MF1	=quizás estudiando en casa durante...?		
	Si, si, tuvimos momentos que simultáneamente las dos estábamos en alguna reunión diferente.	MF1	#ODED, #ODCF
	Si. ¿Y cómo gestionabais eso? ¿No sé si os molestabais?		
	No, pues () nos, más que nada el tema ruido.	MF1	#ODED, #ODCF
	Si.		
	Eso mas que nada. Yo creo que la base era:: avisar a la otra persona oye entré a una reunión, estaré, creo que más o menos una hora, una hora y media, para que sepas y no me llames, no me envías un <i>Whatsapp</i> y yo estaré atenta. Pero para que no abras la puerta, que no hagas ruido, que no pongas música fuerte, tal. Yo creo que básicamente era:: comunicarse en ese aspecto, pero lo demás no era necesario porque ya:: ya nos respetábamos el espacio.	MF1, MP3	#ODCF, #ODAD

MP4	Genial. Las relaciones no se no se tuvieron que transformar.		
	En absoluto. Nunca, nunca. Además es que yo llevo mucho tiempo relacionándome con personas haciendo videollamadas yo. No solo trabajo a nivel eh:: digamos laboral eh:: con videollamada, sino que a nivel de activismo=	MP4	#ODAD
{8:00}			
	=yo me organizo hace años, con videollamadas. Entonces, ella está muy acostumbrada, que yo esté en reuniones constantemente.	MP4	#ODAD
MF6a	Claro. Y las personas que tienes al cargo, ¿no se si han tenido una experiencia parecida, no se sabes que algunos quizás tienen hijos, han tenido que vivir con los hijos durante la pandemia, o han tenido alguna experiencia así?		
	Si::, la administrativa es madre en ese momento, eh::: sí (..), recuerdo::: que cuando ella se conectaba::, pues (.) había, lo bueno es que tenía lo bueno que te da el teletrabajo bueno, suponiendo. dependiendo de cómo funcione, no, el (...) digamos la:: las restricciones que te () el jefe o la jefa, no? De si tienen cierta flexibilidad de conectarte o no, o tienes que estar siempre, porque sí que conozco que hay otros trabajos, por ejemplo que trabajan como de teleoperadores, que no te puedes ni levantar de la silla, aunque estés en tu casa. Entonces, en=	MF6a	#ODCF
{9:00}			
	=en nuestro caso teníamos esta:: flexibilidad de decir, oye, es que tengo:: una cita del médico, o tengo que llevar a mi hijo a tal. Entonces ya de 10 a 11 no estaré conectada. Entonces, es bastante fantástico en ese aspecto el tema del teletrabajo, pero (.) depende mucho como te digo (..) de:: de quién lo ad de quién administra, o de cómo sean las reglas, no, del juego. Básicamente.	MF6a	#DOAT
ML4	Claro. Y en esta organización se valora igual el trabajo presencial que el remoto.		
	De hecho creo que se valoraba más el remoto (...). Porque:: (.) bueno, porque tenías que estar disponibles bastante::: bastante:: como muy muy disponible, entonces, eh:: eh yo creo que se valora mas la disponibilidad que no el estar en un otro sitio.	ML4	#DOAT, #VTFL

MP5, MO7	Ya. ¿Entonces hacías más horas, en remoto, al final?		
	.hhhhh ah::: no. Hacía las mismas, porque de hecho cuando me tenía (.) cuando iba a=	MP5, MO7	#VTFL
{ 10:00 }			
	=Barcelona (.) a hacer las reuniones presenciales, (.) normalmente, me quedaba:: no solo el miércoles, aprovechaba de quedarme y a veces me quedaba hasta el viernes en Barcelona. Y ya () ya que voy a estar aquí, porque claro, nosotros nos reunimos en un coworking. Con lo cual cada una tenía un escritorio, teníamos un espacio terminado para nosotras.	MP5, MO7	#DOAT, #VTFL
	Si.		
	Y yo podía llevar mis cosas y trabajar tranquilamente, en nuestro espacio que era pues compartiendo. Pero es una sala muy grande, he hecho, debes conocerla. Eh:: es en el Clot dónde está, hay una sede de la UOC ahí mismo. Jaume no sé que se llama. Ahora mismo no, no me acuerdo cómo se llama. Pues allí y está muy muy bien. Entonces:: sí que es muy práctico::, era muy práctico para mí, pues quedarme allí en Barcelona, y por la mañana temprano y estar como muy disponible también con internet y tal y () problemas. Y también notaba que:: em::=	MP5, MO7, MP2	#DOAT, #VTFL
{ 11:00 }			
	=cuando lo hacía así:: mi disposición era como más enfocada.		#VTRE
	Hmm. (..) Claro. ¿Y notaste que en los en los demás también, o hubo gente que les costó más adaptarse al teletrabajo?		
	Hm::: había gente que habla que:: al que le costaba, le costaba estar:: como::: (..) digamos, yo qué sé teníamos una reunión a las 9, sabes? De la mañana. (.) Entonces en principio:: sí es teletrabajo tu a las 9 puedes, no? O sea, no hace falta quedar las 10 a las 11, a las 9 puedes estar bien. Pues igual había gente que se presentaba con bata y medio dormida. Entonces (..) ver, yo entiendo que tienes la facilidad de:: - a mí me pasa esto, por ejemplo con la chica de redes sociales y:: claro, yo necesitaba cosas importantes y rápidas que se publicaran porque necesitaba gente etc. Etc., no? O que se difundiera X cosa. Entonces:: eh::=	MP2, MP5, MP5b	#VTAC, #ACCD, #ACDA, #ACAT, #DOCP

	{12:00}		
	=el hecho de que ella estuviera medio dormida (.) a mí me quitaba tiempo.		
	Ya. (..)		
	Y eso ocurría porque ella estaba en casa y se podía dar el tiempo de estar 5 minutos antes en la cama, en cambio, si tú estás eh:: si tienes que ir a una oficina o donde sea, te tiene espabilar antes, por lo menos igual ducharte o:: lavarte la cara, ¿no? O::: tomarte un café en el camino, me da igual, pero:: pero medio dormida:: (.) en es en ese momento cuando era una reunión por la mañana, para mí era como:: yo perdía tiempo casi que explicándole las cosas tres veces ¿no? Es como, vale, dime cuándo estás espabilada para que hablemos en serio, ¿no?	MP2, MP5, MP5b, MP4c	#VTAC, #ACCD, #ACDA, #ACAT, #DOCP
MP7	¿Entonces crees que hay diferentes tipos de persona que se adaptan mejor o peor?		
	Seguro, estoy segura, si. Y había gente que le iba muy bien:: que era como muy metódica muy cuadrada::, y en este caso, pues mira, como que bien, bien.	MP7	#VTAC
MP6	Claro. ¿A nivel de salud física, como crees que afecte el teletrabajo?		
	{13:00}		
	.hhh No me lo he preguntado, esto, pero es una pregunta muy interesante. Ehm::: (...) Creo que::: creo que::: lo que afecta::: lo primero que me viene, es que afecta en el sentido de que (.) casi no desconectas.	MP6	#ACSP
	Hmhm,		
	No sé si te lo han dicho otras otras personas, pero creo que es una de las cosas como que más (.)	MP6	#ACSP
	Si.		

	Yo tengo recuerdo tener la sensación de estar en casa, yo qué sé cocinando:: y pensando en la reunión tal. Que también pasa::: m si está siendo una oficina, (.) pero:: desconectas creo que más rápido.	MP6, MP9	#ACSP
	Si.		
	(.) Me da la sensación. Luego a nivel:: físico, no? Eh::: (..) yo creo que depende del del trabajo. Entiendo que:: hay más opciones de que tu trabajo::, se puede hacer en teletrabajo si es una cuestión más bien administrativa::=	MP6, MP9	#ACSF
	{14:00}		
	=comercial, y esto:: pues si estás en la oficina, es bastante similar, así que creo que no cambia mucho.	MP6, MP9	#ACSF
	Ya. A veces al ir y volver, hacemos un poco de movimiento per[
	[Esto si. El conducir en el coche:: te despeja mucho::.. Esto sí que es verdad. Y ver otras caras y que te dé el aire en la cara, el viento por la ventana, esto me parece súper sano y necesario y es algo que yo disfruto mucho cuando voy a trabajar.	MP6, MP9	#ACTT, #ACSF
	Claro.		
	O::: yo que se o coger la moto, sabes? Ir cantando en el coche, en cambio (.) es como que no te da tiempo de cantar de:: de de::: de la cama al ordenador, o del baño a tal, ¿sabes? Bueno, tú puedes cantar cuando quieras, pero ya me ya me entiendes, no?	MP6, MP9	#ACTT, #ACSF
	Si, si.		
	Cómo que tienes muy poco tiempo de::: de que tu cerebro cambié de:: de chip, no?	MP6, MP9	
	Si.		
	Entonces por eso creo que desconectar es más difícil, como que ya te levantas y dices trabajo, tal, (.) y creo que en el fondo:: te vuelves un poco más esclavo.	MP6, MP9	#ACTT, #ACSP

	Si=		
	{ 15:00 }		
MP6, MP9	=No, es verdad, hemos escuchado bastante:: el tema de que el transporte es es negativo, no, por el tiempo invertido, pero es interesante este lado de que sí que es verdad que a veces en el coche o en el tren .hh es cuando reflexionas tienes un punto (.) un momento para ti[
	[Si, es un poco como el momento de la ducha, ¿no? Que es, al menos en mi caso estoy ahí como, tal, (.) yo que se, lavándome el pelo, ((riu)) y:: y pienso como las cosas que toca hacer en el día, o tal	MP6, MP9	#ACTT , #ACSP
	Si		
	O no sé, o en lo que pienso, no sé, pero es como un momento (pues) de::: de desconexión conexiones, eh, porque (.) pero más que nada (.) quizás no es desconexión, sino de reflexión.	MP6, MP9	#ACTT , #ACSP
	Hm.		
	Que, que:: que no tienes mucho tiempo a hacerlo de otra. Si estás como venga, de aquí me levanto tal, me tomo un té rápido, me tomo un agua, y me siento y me conecto. Y a ver si se conecte esta mierda y que me vaya bien el <i>Wi-Fi</i> . Entonces (.) es como:: (.) no sé, ¿sabes?	MP6, MP9	#ACTT , #ACSP
MP3	Entiendo. ¿Y la vida social como crees que está afectada por el teletrabajo?		
	{ 16:00 }		
	.hhhh em::: tiene, supongo que tiene mucho que ver, porque por ejemplo::, imagínate en mi caso, no. Si::: (.) lo que te conté, no que mi hija igual está en una reunión o no en una clase, (.) en su habitación encerrada, ya te estoy hablando de núcleo familiar. Eh:: solamente. No te hablo de salir por la puerta de la calle. Y yo encerrada en mi habitación. Entonces, es como::: (.) creo que creo que:: nos lleva un poco a:: al individualismo, no, y a, me recuerda un poco a esta gente que vive en cápsulas en Japón (..) ¿no? Eh:: y qué es lo único que necesitan es la cama:: y ya está y:: luego pues::, como que se convierten en herramientas digitales eh:: en sí mismos ¿no? En el fondo:: no no son es como que se pierde bastante humanidad con esto. Y=	MP3	#VSVP, #ODCF, #ACAT

	{17:00}		
	=luego:: hm:: (...) el hecho de que te cueste más tiempo desconectar, imagino que también (.) eh:: alarga el proceso en el que tú dices, vale, voy a tener un momento de ocio, ¿no? Entonces retrasa:: la disposición que tienes tú:: como persona:: a decir ahora me toca a mí.	MP3, MP6	#VSVP, #ODCF, #ACAT
MP6	Claro. Entonces igualmente ya estas en casa, no tienes que hacer el viaje, pero igualmente tienes que hacer este:: este paso, no, de:: de desconexión y::y igualmente se se atrasa, no, el salir – dirías que quizás no se gana tanto tiempo, como parece.		
	Y y quizás también al convertir tu mismo espacio en principio de descanso en un espacio laboral, (..) hace que:: (.) que lo veas otra forma, que lo disfrutes menos ¿no? Que le que le:: agregues unas cualidades que antes no tenía, y que quizás no esas cualidades nuevas, no tienen tanto que ver con el disfrute.	MP6	#ODED
	{18:00}		
MP1a	Claro. Entonces has hablado de este modelo híbrido que hacíais. Creo que preferirías un modelo híbrido que 100% en remoto, entiendo?		
	Totalmente, sí.	MP1a	#VTMI
MP1a	¿Y presencial vs híbrido? ¿Cuál es el modelo ideal para ti?		
	Yo creo que el híbrido está muy bien.	MP1a	#VTMI
	¿Sí?		
	Quizás quizás:: el:: el cuento de un lado del otro, (.....) la verdad es que:: lo lo bueno que tiene el modelo híbrido, y de todas las cosas como:: (.) negativas que podría decir del teletrabajo en este aspecto te cuesta descontar y tal, también tiene tiene como su contraparte positiva, el hecho de que (.) mientras estés con Internet puedes hacerlo desde cualquier sitio.	MP1a, ML9	#VTMI, #DOED
	Hmm.		

	Y esto, para mí, personalmente es una ventaja enorme que tiene mucho peso. O sea quizás para otra persona que más casera y tal le=	ML9	#VTAC
	{19:00}		
	=da bastante igual, pero a mi:: el mi:: en mi caso, es es una:: ventaja increíble, o sea:: que yo:: yo qué sé, yo igual estoy en Honolulu, y me conecto, ¿sabes?	ML9	#VTAC, #VTFP, #DOMT
ML2	¿Habías podido viajar así, mientras viajabas?		
	Claro, claro. Entonces, pues yo hoy me conecto::, no sé, de Londres, yo qué sé, ya mañana estoy en Georgia, yo que se, ¿sabes lo que te digo? Igual es un poco imaginativo mío, porque:: no lo, no::, no, no sé si lo voy a hacer en el momento pero sí que he estudiado así, sí que me he conectado así, y me encanta. Eso tiene tiene más que ver con mi forma de las cosas, no?	ML2	#DOMT
MP9	Hmhm. (.) Entonces, te, ¿a nivel de calidad de vida, crees que impacta positivamente el trabajo o negativamente?		
	En general (.....) .hhh yo creo que si es híbrido:: eh:: a nivel sí, pero pero=		#VTQV
	{20:00}		
	=también supongo que depende de:: (.....) Depende mucho de la persona, porque si a mí me gustan y a mí se me da bien usar los ordenadores y yo me llevo bien con los ordenadores, para mí no, no representa un problema. Pero yo entiendo que hay personas que a las que les cueste, o que en su casa no tienen el ambiente más idóneo para poder trabajar nada tranquila, y que sé les representa:: un beneficio salir (.) a una oficina aunque se tengan que mamar una hora de metro, sabes?	MP9	#VTQV, #ACCD, #ACDA
	Claro.		
	Entonces esto yo creo que es muy muy personal. Entonces mientras exista la opción, yo creo que es fantástico.		#VTQV, #ACCD, #ACDA

ML8	Claro. ¿Y las relaciones con los compañeros, crees que se ve perjudicado o simplemente se adapta?		
	Yo creo que no se perjudica, porque también cuando haces reuniones en teletrabajo, desde tu casa::: (.) alguna cosa se escapa que no es el curro y que te puedes contar y te ríes un rato, ¿sabes?	ML8	#VSPC
	Ya.		
{ 21:00 }			
	Es un poquito menos formal. Entonces (.) esto ayuda a a generar más confianza::, en mi caso eh, yo por supuesto te hablo de mi caso. Y en mi caso, yo:: claro::, igual tenía una reunión con la:: directora de proyectos que nos hicimos supercolegas y que somos colegas () y que es menor que yo, pero que, no sé, nos daba tiempo hasta de hablar la otra de la de la jefa general, entonces, era como muy guay, en ese aspecto porque claro, como ella no estaba en la oficina del lado, (.) cada uno estaba en su casa, podíamos hablar de la otra tranquilamente ((risas)). Entonces las paredes no escuchaban, o sea, no tienes al compañero en el cubículo de al lado escuchando. Entonces esto esto estaba muy guay. Y yo creo que en este aspecto sí, (.) si te llevas bien, claro, si te llevas mal, tiene que ser un infierno	ML8	#VSPC
	Ya. ((risas))		
	((risas))		
	Y como controlabas los el rendimiento de la gente que tenías=		
{ 22:00 }			
ML5	=al cargo, que:: que cumplieran con su trabajo en remoto.		
	Eh:: bueno, primero:: hacíamos paralelamente:: un:::: nos conectábamos constantemente a través una de una plataforma que es el <i>Slack</i> . (...) No sé si le conoces?	ML5	#GTVT
	Si, si si.		

	Vale, pues a través del <i>Slack</i> y a pues aquí con hablamos todo el rato, no? Entonces a eso me refiero cuando te digo desde la disponibilidad, que tienes que estar con el teléfono al final, vale, pues venga, hacemos un <i>Meet</i> ahora, no sé que, y te conectas. (..) Pero::: (...) luego también utilizamos herramientas como::: pues mucho Excel, mucho Excel.	ML5, MO10	#GTVT, #GTVR
	Claro.		
	Mucho mucho mucho <i>Excel</i> , (que hice) planes de trabajo:::, plantillas, no sé qué::: ir rellenando, vale, tu::: tareas, esto::: hay que hacer todo esto con esto tiempo, tal, (..)	ML5	#GTVT, #GTVR
MO6a	Si. (..) Y no notabas que fuera diferente a estar en::: presencial?		
	Yo creo que de=		
	{23:00}		
	=repente hay gente que::: que se relaja mucho en ese aspecto::: y que tú entras y ves que la plantilla no la han abierto en::: en 2 horas.	MO6a	#GTVT, #GTVR
	Ya.		
	Y dices eh oye, es que necesito esto, ¿sabes? ¡No, si ahora lo estoy haciendo! ¡Mentira! Que no lo has ni abierto, ¿sabes? Igual te has ido a comprar el pan que no pasa nada, pero dime, que he salido un momento, pero yo estoy aquí en el ordenador esperando que me des un resultado, ¿sabes?	MO6a	#GTVT, #GTVR, #ACCD
	Ya.		
	Entonces::: es que no la has colgado? Es que estoy mirando, yo estoy en el <i>Drive</i> y veo que está el archivo igual, ¿sabes? Entonces, y luego::: viene::: y te lo hacen en 15 minutos súper rápido y se yo creo que se podía haber hecho mejor con más tiempo con más relajo, pero, ir un poco detrás de la gente en este aspecto::: no es tan cómodo, al menos para mí. Entonces me da la sensación que cuando la gente, por eso digo siempre depende la persona, cuando::: cuando la gente es poco metódica::: el teletrabajo=	MO6a	#GTVT, #GTVR, #ACCD

	{ 24:00 }		
	=es un poco complicado. Porque (.) porque:: se te va:: los ojos a mirar al techo en cualquier momento.	MO6a	
	Claro. Es más fácil distraerse[
	[Muy:: fácil[
ML2	[y tu como haces para no distraerte, para un poco crear estas barreras?		
	Yo, me obligo o me encierro, o sea, si yo veo que estoy, o sea que se me está yendo en la olla, digo, joder, yo me he puesto a mirar, esto, y no. Y de repente digo coño, me han pasado 15 minutos (.) venga, ehh apagó todo, me encierro en la habitación y ponte ya. Simplemente me:: bueno, me pongo, y ya está.	ML2, MF4	#ODCF
MO3a	Y habéis – has mencionado <i>Slack</i> – ¿habéis tenido todas las herramientas que necesitabais para el trabajo? ¿Os faltaba alguna cosa?		
	Con el <i>Slack</i> (..) No, la verdad es que no (...) no. Lo que sí que me faltaba era que la gente que estuviste trabajando, tuviera más conocimiento, por ejemplo, de Excel	MO3a	#DOTR, #ACCD, #ACDA, #GTRO
	Hmm.		
	O de tener que estar explicando cosas, que en principio:: (.)=	MO3a	
	{ 25:00 }		
	=ya se tenían que saber o:: yo qué sé, la de:: <i>Marketing</i> . Que parece que yo sabía más de () que ella entonces estas cosas, (.) cómo que, a mí lo que me (.) me molesta es perder tiempo haciendo cosas que supone que la otra persona tiene que saber.	MO3a, ML9, MP5c	DOTR, #ACCD, #ACDA, #GTRO
	Ya.		
	En un trabajo, ¿sabes? Porque en el trabajo estoy súper resolutiva		

	Claro.		
	Entonces y no y lo:: y no me gusta perder tiempo, porque para mí un tiempo es (.) es lo que me es mi valor máspreciado.	ML9, MP5c	#GTRO
ML9, MP5c	Y:: y y claro, no, ellos a, ¿crees que cuesta más adaptarse a las herramientas digitales estando en teletrabajo, o formarse en ellas quizás?		
	Creo que la la:: oferta:: de de:: formaciones en este aspecto, eh existe, quizás eh:: falta que llegue más información a como acceder a este tipo de formaciones, y que sobretodo sean formaciones de calidad.	ML9, MP5c	DOTR, #ACCD, #ACDA, #GTRO
	{26:00}		
	Porque ahora todo el mundo te vende cursillo en Excel y tal, vamos que hasta en YouTube te puedes encontrar un:: lo que quieras, como si te quieres hacer una bomba, lo tienes en YouTube. La cuestión es:: eh:: que sea de calidad y que realmente te sirva para trabajar realmente en un ambiente serio. O sea::	ML9, MP5c	DOTR, #ACCD, #ACDA, #GTRO
MO12	Genial. Entonces ya para ir terminando, se te ocurre, es un poco abstracta esta pregunta, ¿se te ocurre alguna metáfora para caracterizarlo significa para ti teletrabajar?		
	(...) No. (.) Em:: (...)		
	O ¿qué representa para ti el teletrabajo?		
	¿Que representa para mí el teletrabajo? (.) Eh:::: flexibilidad. (...) Hm. Esto sí. Flexibilidad:: con mis espacios y mis tiempos	MO12	#VTMI
	Si. .hhh pues yo creo que ya he tocado todos los temas que quería, tu tien querrías añadir algún pensamiento alrededor de lo que hemos=		
	{27:00}		
	=hablado? ¿Que me ha faltado para preguntarte, crees?		

	Si, si em:: sí que me di cuenta que por ejemplo:: em:: la diferencia que yo encontraba y que valoraba mucho en el presencial y que no tenía en el teletrabajo, era la comunicación (no) verbal. Sí que es verdad que yo ahora te estoy viendo, pero no estoy viendo ni tus manos ni tus pies.	MP1, MP2	#VSPC, #DOCP, #GTRO, #GTEG
	Ya, entiendo.		
	Y eso para mí es súper importante cuando hago una reunión con alguien. Me entrega mucha información. Y::: en a nivel presencial esto es riquísimo. Es muy rico, que no, que no lo tengo, entonces tengo que estar como muy atenta, y:: y al no tener esa información como que (.) me importa menos, o sea me (.) digo no es que me importe menos si no que pf:: para mi pierde valor.	MP2	#VSPC, #DOCP, #GTRO, #GTEG
	Ya.		
	Entonces.		
	Buen punto.		
	Si:: La comunicación no verbal se pierde, se pierde mucho en este aspecto.	MP2	
	No, cuesta mas[
	[(Si que te veo)=		
	{28:00}		
	=te veo la boca, te veo las cejas, te veo si te tocas la nariz lo que sea, pero es que yo me fijo muchísimo en esto, entonces, no lo veo.	MP2	
	Para entrevistar, ¿no? ¿No sé si has tenido que contratar a personas, o entrevistar?		
	Si. Y yo he entrevistado a:: no sé, a ni eh en online he entrevistado:: igual a:: 200 personas.		
MP2	Hmm, wow. ¿Y prefieres entrevista online o presencial?		

	Presencial. Si que es verdad que he entrevistado a a:: personas online porque era::: porque podíamos hacerlo online. O sea, si hubiese sido presencial, hubiese podido hacerla () quizás menos de la mitad de las personas. Entonces la facilidad de poder hacerlo online (.) me dio la opción de llegar a esa gente,	MP2	#VSPC, #DOCP, #GTRO, #GTEG
	Si. Quizás [
	[Pero pero pero perdí mucha información.		
	Claro. Quizás diferentes rondas, no, una primera online y=		
	{29:00}		
	=después presencial, o[
	[También es verdad, también es verdad, si. Si.		
MP2	Pues nada, creo que hemos tocado todo, no sé si quieres añadir más cosas, me estas dando mucha información rele, muy relevante, así que[
	[Eh:: no, creo que:: que esto lo de lo de la comunicación no verbal, es para mi súper importante que te lo quería comentar y::: qué más (....) Las discusiones en las reuniones de trabajo:: (..)	MP2	#VSPC, #DOCP, #GTRO, #GTEG
	Si.		
	Cuando son, porque hay discusiones, hay:: desencuentros, hay oye es que yo opino esto, es que hay que ir por aquí () es que has llamado a este, no me he llamado o sea esas cosas, cuando la gente discute en una reunión de trabajo, cuando se hace a través del <i>Slack</i> o a través de:: de:: () pantallas en tu ordenador:: es bastante mierdoso.	MP2, ML9	DOTR, #ACCD, #ACDA, #GTRO
	Ya.		
	Y lleva::: a:: que las cosas no se resuelvan de manera:: óptima, según mi punto de vista.=		

	{30:00}		
	=Por eso valoraba mucho cuando íbamos con varias (), o:: medias conclusiones, y lo acabábamos resolviendo presencialmente. Porque ahí tienes el despacho, tienes una mesa redonda etc. Es que a más te ves en la gente, ves cómo respiran, o sea es que esto para mí es súper importante, ¿sabes? Y:: y::: (..) no sé, el:: puedes puedes, cómo llegar un poco más, no, tienes () información ayuda mucho al conflicto, a resolver al conflicto. Entonces te pierdes gran parte de esto cuando es (.) eh:: una discusión sobre un tema específico en una reunión de trabajo. Entonces quizás hay cosas que no se resuelven tan bien como se hubiesen resuelto presencialmente. Por eso defiendo bastante el modelo híbrido.	MP2c, MP5b	#DOCP, #GTRO
	No, genial, es verdad que a veces cuando hablamos, sobre todo en una reunión, no, cuando estamos <i>muteados</i> , y estar hablando – incluso el que esta hablando, no tiene el mismo <i>feedback</i> , no sabes si ha llegado bien el mensaje porque no[
	[Si, si,=		
	{31:00}		
	=correcto. No, y:: la:: la barrera tecnológica es real o sea seguimos con personas que todavía no entienden cómo poner bien la cámara, el micro, qué tal, que se conecta, que no se conectan. O:: uno se conecta y va caminando por la calle mientras los otros están sentados y el que tal, tiene el micro abierto y se escucha todo el ruido, y ya es super incomodo y ya no nos centramos igual, no estamos enfocadas () Entonces, todas estas cosas son como pelusillas que dificultan que la comunicación sea fluida.	ML9, MP2	#DOCP, #GTRO
	Ya.		
	Y que:: y que realmente el que está hablando:: mientras se está explica su proyecto::, al mismo tiempo está pensando, vaya puta mierda el ruido que () porque no la apaga, por qué no la apaga.	ML9, MP2	#DOCP, #GTRO
	Ya.		
	Entonces (.) todas estas cositas, como que ensucian, digamos, el el momento de comunicación súper importante, no, que estamos resolviendo un problema. Entonces em::: estas cosas para mí son (..) dificultades de:: de:: del trabajo=	ML9, MP2	#DOCP, #GTRO

	{32:00}		
	=online, no? (.) Pero:: pero:: (...) bueno, no sé, creo que:: creo que:: en contraparte tienes cómo:: esto, la flexibilidad de que:: igual la que estaba caminando yendo al metro:: (.) de no:: de no haberse podido conectar igual simplemente no estaba en la reunión porque no estaba a tiempo, no llegaba o tenía que hacer otra cosa, ¿no? (..) También te da la opción de tener información muy rápido, ¿no?	ML9, MP2	#DOCP, #GTRO, #DOED, #ACCD, #ACDA
	Si.		
	Eh::: el momento es que quizás a nivel procesal no lo hubieses tenido.. ¿Yo creo que hemos ido ganando, no? ¿Con con el teléfono::? (Como es que ahora) te llamo, o te mando un <i>WhatsApp</i> . Antes era un fax, no? Y ahora tenemos la opción de yo poder reunirme contigo, casi presencialmente porque te estoy viendo, y tal, sin que tengamos que coordinar cuándo puedo ir yo, cuándo quedamos, donde a qué hora nos va bien, tal. Entonces (.) un sitio que está abierto a la hora que podemos tú y yo es que el tiempo que tardo en llegar a la:: al sitio donde son reunimos=	ML9, MP2	#DOCP, #GTRO, #DOED, #ACCD, #ACDA
	{33:00}		
	=y tal. Nos evitamos todo eso:: (.) , y es, yo hago un clic en un enlace, que me mandas tú, (.) y yo estoy sentado en mi casa:: con mi gata aquí al lado, y puedo hablar contigo.	ML9, MP2	
	No no, la facilidad sí que:: sí que está.		
	Pero también porque tengo el privilegio de tener una:: un internet en casa::, de:: de:: de poder estar tranquila hablando en mi casa y que no tengo cuatro críos corriendo, un marido poniendo el fútbol aquí delante, ¿sabes? Entonces () por eso te digo que depende mucho de la persona. Yo tengo el privilegio de poder estar en un sitio, en el que estoy tranquila comunicándome contigo a través de () de internet, no? Pero:: pero:: por eso digo que:: depende mucho el caso y la idea es que:: (.) vayamos eh abriendo espacios para que esto sea más cómodo:: y:: y llegamos y que todo el mundo tenga acceso. ¿Sabes?	ML9, MP2	#ACCD, #ACDA
	Ya. A ver, nuestro objetivo en este estudio es recoger vuestras experiencias para ver como se puede implementar de manera más – o menos universal, quizás, no? Menos=		

	{34:00}		
	=generalizado sino más particular, caso a caso y respetando las diferencias y las necesidades de cada grupo y de cada situación.		
	Exacto y paralelamente::: formando:: para que:: eh no solo tengas tu (internet) en tu casa y tal, sino que:: que sepas hacerlo.	ML9	
	Exacto. Si, te:: te quería un poco preguntar esto pero me gusta que lo hayas sacado tu porque – no sé si es responsabilidad de cada uno, por un lado, el formarse en los medios digitales, pero también el lado de la organización, igual que te hace una formación de prevención de riesgos laborales, o cómo comportarte en una oficina con un código de conducta, .hhh quizás algo así en casa de cómo comportarte el teletrabajo también es algo interesante, no, para:: para formar desde el lado la empresa.		
	Si yo creo que es importante () las mínimas básicas, no? Ehh:: Micrófono está ahí, () la cámara, si no puedes poner la cámara, pues nos avisas de problemas, que yo que se, no sé, ¿no? Pero:: por otro lado así como:: si yo voy a trabajar en una fábrica de::=	ML9, MP5c	#ACCD, #ACDA
	{35:00}		
	= (.) que fabrica pan, no sé, me tienen que explicar cómo ponerme un uniforme, cómo entrar a la sala, si () zapatos, si no, si puedo ir con las uñas largas o no, si me tengo que poner un gorro en el pelo para que no se caiga un pelo en el pan. Eh:: un una mínima formación de unos días de de adaptarme al sitio, como tu empresa, funciona. Decirme, vale, esto va así así así, no s eh::: (..) como tú asumes que el mundo ya va con Internet, que tú tienes un teléfono en tu mano, eh:: ya sabes cómo va esto y te tienes que espabilar. Entonces (.) sí que es verdad que:: (hostia que hizo, mi gata). Si que es verdad que:: el hecho de no hacerlo, en el fondo lo que hacemos es agregar un factor de estrés, que se puede evitar, no?	ML9, MP5c	#ACCD, #ACDA
	Si. Si si. No estamos haciendo que recaiga más en el individuo, el formarse en cosas que quizás son[
	[Exactamente. También es verdad que eh::: y aquí yo voy un poco más allá, que a nivel::: de la=		

	{36:00}		
	= administración pública, a nivel del Estado, yo creo que el Estado tendría que estar a la altura, y formar (.) antes, no, a las personas ya para:: (.) para poder adaptarse a este tipo de situaciones que ya estamos viviendo de manera cotidiana. Entonces, que pasa, que:: el hecho de que::, yo entiendo que hay empresas que no tengan tiempo, o sea, yo no tengo tiempo de formar a alguien, explicarle, eh:: porque se supone que tienes que venir sabido. Ya, pero es que el trabajador piensa igual no, tú me tienes que explicar cómo funciona porque es tu empresa, entonces - dónde (.) nos tiramos la pelota, ¿no?	ML9, MP5c	#ACCD, #ACDA
	Si.		
	¿Dónde está el problema? Pues que:: es que claro pues en la escuela los niños ahora con el COVID han tenido que espabilarse, mucha gente no tenía ni ordenador en su casa y no ni hacer clases, no? ¿Entonces dónde está el problema? Yo creo que en el momento en el que:: echamos la culpa, es que la empresa es que tal es que tú no te formas, estamos supliendo:: funciones que debería cumplir el Estado.	ML9, MP5c	#ACCD, #ACDA
ML9, MP5c	El estado a nivel escolar, quizás, ¿dices?		
	Si, por supuesto. Estamos supliendo=		
	{37:00}		
	=funciones que le corresponde al ESTADO (..) comprometerse y resolver. No a:: no a:: los usuarios, no.	ML9, MP5c	
	Entiendo. No, y has hablado antes del privilegio, no, como has dicho tenemos el privilegio de tener estas estos ordenadores, de tener estas máquinas, pero como has dicho también no:: no todo el mundo ha crecido con esto, entonces damos por echo estas posibilidades, de de poder interactuar con estas herramientas digitales, que quizás esperamos en candidatos al entrevistar, o de personas con las cuales queremos trabajar, pero no son siempre se han dado por sentado, no, en estas personas. Entonces si que, como dices, no, educación por el lado del Estado me gusta, me gusta la la la:: la propuesta. (..) Genial.		
	Genial.		

	Pues nada, si quieres de, si quieres añadir más cosas yo encantado – inos pasamos todo el tiempo que quieras!		
	Yo creo que yo creo que es todo por mi parte. Creo que sí.		
	No, ya te he sacado mucho tiempo también que como[
	[(No)		
	[Que como has dicho es valioso[
	[((riu)) ¡Pero yo decido darte este tiempo a ti, encantadísima, así que, nada!		
	Genial. Muchas gracias. =		
	{37:00}		
	=Pues lo cierro a las 19:30		

Entrevista #14, realitzada en 10:03, 12/12/2022

Clau de lectura:

Temps (en minuts)
Diàleg entrevistador
Diàleg persona entrevistada

Transcripció realitzada utilitzant notació de Silverman, 2006. Clau de lectura:

[[Encavalcament o interrupció
=	Al final i inici d'una línia interrompuda, representant parla sense interrupcions
:::	Prolongació de paraula o so anterior
---	Subratllat l'èmfasi de qui parla
MAJUS	Enunciat amb volum elevat
.hhhh / hhhh.	Inhalació i exhalació (respectivament), representant sospirs notables
()	Paraula o fragment no desxifrabable
(paraula)	Paraula sospitada, davant dubte
((riu))	Descripció d'autor
(.)	Petita pausa, amb punts segons duració
. , - ?	Signes de puntuació segons entonació

Ítem Pregunta	Temps	Respon a Ítems	Codificació / Tags
	{0:00}		
F1	Em pots dir el teu nom i cognom, si us plau?		
	((nom))	F1	#DCDP
F2	I el teu gènere?		
	Home. Masculí	F2	#DCDP
F3	I la teva edat?		
	47 eh::: 44	F3	#DCDP
F4	I la composició del teu nucli familiar		
	Si, doncs, eh:: visc amb la meva dona i els meus dos fills.	F4	#DCDP
F6	Perfecte, i el teu nivell de formació?		
	Doncs, eh tinc un màster	F6	#DCDP
F7	Genial. Estàs treballant actualment?		
	Si	F7	#DCDP
F8	I en què, de quina mida és la organització en la qual treballes, mes o menys?		
	Eh:: unes trenta persones	F8	#DODE
F9	Genial, en quin sector es troba?		

	Uh::: en el sector de::: eh:: de telemedicina.	F9	#DODE
F11	D'acord. I més o menys quines tasques faries?		
	Jo soc el director d'administració i finances.	F10	#DODE
F11	Perfecte, i en el dia a dia què, què comporta?		
	Uf, eh::((riu))=		#DODE
	{1:00}		
	=moltes coses. Depèn del dia. Hi han dies que estic més pendent de les tasques com la comptabilitat, de les factures que s'han de pagar::: Ara per exemple ((tos)) aquesta setmana haig de preparar una junta general de socis. També estic treballant en el pressupost de l'any que ve, he de fer <i>reporting</i> . () És bastant variat.	F11	#DODE
F13	Llavors tens, uh::, tens empleats al teu càrrec?		
	Si, si	F13	#GTPC
F13	Quants serien, més o menys?		
	Doncs ara son::, eh:: un, dos:::, tres quatre. Quatre.	F13	#GTPC
F14	Quatre, i treballeu a temps complet tots?		
	Si, tots, tots – no perdona! Hi ha un un, una noia que és becària.	F14	#DOMJ
F15, TP1	Hm. I quin percentatge feu en teletreball i quin en presencial, més o menys?		
	(.) Clar, jo faig, ((tos)) normalment faig dos dies, eh en l'oficina, i la resta en teletreball. Em::: (.) i els altres (.) pues hi han alguns que fan una mica més=	F15	#DOMT

	{2:00}		
	=alguns que fan una mica menys. La veritat és que és bastant:: és molt flexible, o sigui cadascú:: (.) decideix com:: com organitzar-se millor però hi ha algun dia que si que intentem trobar-nos tots junts a l'oficina.	F15, MO11	#DOMT
F15	Llavors més o menys un dia si que per la setmana demanaríeu més o menys coma obligatori - i els altres més a elecció lliure.		
	Eh:: ((tos)) obligatori obligatori crec que no, no està definit això, però ((tos)) (.) com a, com a costum jo crec que si, i a més tothom, jo crec que:: que inclús ho agraeix. Ja ho, ho hem fet de manera que:: que s'incentivi precisament l'anar a l'oficina. Perquè hi ha, hi ha un dia que fem un esmorzar a l'oficina i llavors pues, hi va més gent.	F15	#DOMT, #DOCI
MP2	Clar. I llavors com:: veus tu el gestionar equips en remot versus presencial? T'agrada més quan esteu tots a l'oficina, o...?		
	Jo crec que, a veure per per gestionar equips (.) em:: (.) la veritat és que el el lo millor és el el model híbrid.=	MP2	#GTVG
	{3:00}		
	=O sigui uns dies a l'oficina i uns dies en remot.		#GTVG
MP1a	Perfecte, i ho heu escollit vosaltres a l'organització això, m'has dit[
	[Si	MP1a	#GTVG
MP1	No ha sigut a arrel de la pandèmia sinó que ja fèieu això abans, o...?		
	No:: o sigui ha sigut a arrel de la pandèmia que va com que::: que la gent va començar a teletreballar amb amb:: (.) amb Bueno, abans abans hi havia teletreball potser:: un o dos dies al més. Eh:: ara és molt diferent, ara és eh flexibilitat total en aquest sentit. Hi ha gent que teletreballa:: (.) el 100% del temps, hi ha gent que:: està a l'oficina:: pos tres o quatre dies al:: a la setmana... (.) va en funció de ((tos)) de les necessitats de cadascú.	MP1	#GTVG, #DOMT, #DOTC

MP2	Genial. I tu quines avantatges i desavantatges hi veuries al teletreball?		
	(.) Eh::: avantatges és que permet molta més flexibilitat a l'hora d'organitzar (.) la meva <u>jornada</u> , i que no perdo temps amb <u>desplaçame</u> :::nts, ni::: ni (.) coses així. I:: des van desavantatges doncs eh:::=	MP2	#VTTL, #VTFL, #ACTT
	{4:00}		
	=que em que lo que si que veig és que amb el teletreball e::m::: hi ha menys estones mortes. (.)	MP2	#VTRE
	Hmm.		
	Per exemple, quan estava a l'oficina ((tos)) doncs hi havia moments que:: que a lo millor eh::: paràvem per fer un cafè::: i estàvem parlant, xerrant al al a la cuina::: o o::: (.) o () per exemple ara com que hi ha tant poca gent a l'oficina ja no és tant comú. Però si que que:: hi ha moments que que:: pares i estàs parlant amb els teus companys, que també esta be perquè l'aspecte social de::: de::: del treball en equip és molt:: és molt important i per això a mi m'agrada anar a l'oficina de (.) amb freqüència per per poder:: estar amb els companys i parlar amb <u>ells</u> .	MP2	#VTRE, #DOCP
	Hmm		
	Veure l'equip, i tal. Eh::: aquest tipus de cos de interaccions amb (.) quan treballes a casa no ho tens perquè no no no pares i co comences a parlar amb algú, no fas una, una::: una una::: trucada o algo així per per parlar de::: de: jo que se, de lo que has fet al cap de setmana. ((tos))	MP2	#DOCP
	Ja. I la=		
	{5:00}		
MP2b	=gent amb els quals gestiones, creus que ho viuen de la mateixa manera? També veuen avantatges, desavantatges? Hi ha gent que potser li agrada més anar a l'oficina?		
	Si:: si segur, i:: i jo::: jo ((tos)) no () no obligo a ningú a anar a l'oficina però hi ha hi ha un::: una noia per exemple que va:: cada dia perquè::: mira, perquè li convé i:: i sembla que viu a	MP2b	#GTVT, #DOCI

	prop. I:: hi ha una altra que va:: pues m ((tos)) un cop per setmana perquè (.) té:: té un gos i i:: no el pot deixar <u>sol</u> , Bueno, () diferents circumstàncies.		
MP3	I a la teva privada, social, com t'ha afectat el poder teletreballar des de que ho heu implementat?		
	Clar, per mi:: és una gran avantatge perquè:: jo aquí a casa per ara per exemple estic a casa, i::: per treballar és molt més tranquil aquí que::: que no pas a l'oficina. També pot ser perquè a la oficina () i i:: i::: (.) no ho se. Per mi no és tant no és tant agradable com a lloc de treball perquè::: primer perquè és mes sorollós=	MP3	#VTRE
{6:00}			
	=((tos)) és un edifici més <u>anti</u> :::c, hi ha tot el soroll del dels cotxes que passen a::: al <u>costa</u> :::t. A l'edifici també si estan fent obres pos també hi ha bastant de soroll. Eh::: no hi ha la mateixa comoditat que::: que estant a casa.	MP3	#VTRE
	Ja.		
	Eh::: això si i:: després també la flexibilitat de poder organitzar-me jo el treball, quan començo quan acabo, eh:: si haig d'anar a buscar els nens, eh:: a vegades pues en () la setmana passada per exemple que el va la meva filla estava malalta pues (.) podia estar jo a casa i:: i ella cuidant-la i treballant a la vegada. I això és una una gran avantatge respecte tenir que tenir que estar cada dia a l'oficina.	MP3, MF6	#VTMI
	I et gest[
	[i:::		
	[ai, perdona, si si diga'm		
	Si, abans ((tos)) abans de la pandèmia (.) quan un dels fills es posava malalt (.) era un problema logístic molt mes important perquè::: llavors (havies) a vegades no podia:: no podia sortir de l'oficina i havia de buscar algú que:: que m'ajudés amb això, eh::: I ara ja no és tant complicat, ara pues si un dels fills es posa malalt o o bé jo o la meva dona doncs=	MP3, MF6	#ODCF, #ACCF

	{7:00}		
	=estem a casa treballant i ja està.		
	Ja		
	E::: i i però també la part negativa de treballar des de casa es això, que perds la la (.) la part social de:: de estar amb el amb el teu equip i amb els teus companys. Eh:: això va durant la pandèmia va ser bastant dur, perquè allà si que vam estar potser un any sense:: sense anar a l'oficina, i perds molt la relació amb els companys.	MP2	#VSPC
MP5a	Si? (.) Entenc. I llavors tu creus que se't dona be te teletreballar? Hi ha persones que creus que no se'ls donaria tant be?		
	Jo crec que tothom:: més o menys (.) al menys al meu entorn tothom sap teletreballar. Eh::: (.) m ((tos)) jo crec que ((tos)) potser al principi si que era alguns els hi va costar més adaptar-se:: i tal però ara ja avui en dia nosaltres per sort ja teníem, totes les eines estaven enfocades en treballar des del núvol, i i hi havia gent que de fet teletreballava en remot sempre i llavors no:: no va suposar un gran canvi organitzacional, simplement m eh::=	MP5a	#VTAC, #ACDA, #GTVG
	{8:00}		
	=fer totes les reunions de manera virtual i i treballar () amb les eines que tenim que son del núvol, però (.)	MP5a	
	Ja		
	((tos)) No no:: ha canviat fonamentalment la manera de treballar.		
MO3	No vau haver d'implementar alguna eina nova – ja les teníeu totes bastant...)		
	[Ja les teníem totes. Si en això en aquest sentit va ser molt fàcil.	MO3	#DOTR
MO10	I per gestió de reunions, ho veus més complicat per aquest a través d'aquestes eines per temes de torns de paraula o potser per la incomoditat de parlar amb el buit? Com ho gestiones?		

	Si:: jo crec que ((tos)) un dels problemes és e:: sobretot en reunions amb bastanta gent és que:: el el sistema:: (.) potser alguns ho gestionen millor que altres, però això del torn de paraula:: i de:: m .hhh i de que com parlen varies persones alhora llavors és difícil d'entendre, eh::: és el principal problema tècnic. Però crec que ja la gent ja ja () ha començat a aprendre (.) a com treballar:: amb amb amb tele:: bueno amb reunions perquè també al principi pues totes les reunions .hh tothom ningú posava la=	MO10, ML9	#DOED, #ACCD
{9:00}			
	=càmera::: i i:: i::: tal i ara ja ja ha canviat, ara ja tothom ja sap que:: que a lo lo normal en una reunió encara que sigui online és posar la càmera, i:: i::: i també respectar una mica més els torns de paraula i tal. Em::: simplement l'aspecte tècnic pues a vegades hi ha hi ha moments que es talla la connexió:: o que una persona te una connexió:: (.) que no que no va massa be i llavors això perjudica una mica, però fora d'això està (.) està be.	MO10, ML9	#ACCD
MO3a	Perfecte, no us falta res per adaptar, cap canvi a l'organització per facilitar mes el teletreball, doncs – ja ho teniu bastant incorporat, veig.		
	Si, si si totalment.	MO3a	#DOTR
MO5, ML5	Ah:: feu algun, teniu alguna eina de control de connexió per veure si la gent està connectada o desconnectada? O treballeu més per objectius que no per horaris?		
	Eh::: no, la veritat es que no, no tenim cap eina de de control, i::: i el que fem servir molt, que que abans quan bueno quan estàs a l'oficina pots parlar directament amb la persona i:: i ara lo que fem servir és el xat. Això si que ho fem servir bastant mes, () ja ho teníem igualment. Però ara ho fem servir bastant mes que abans.	MO5, ML5	#DOMC, #GTCP
{10:00}			
ML5	Clar. I com valeres la feina que fa la gent que treballa per tu? T'entreguen feina? Com valeres que treballin més o menys en un dia?		
	Em::: Bueno, no pel pel pels objectius, o sigui::	ML5	#GTVT
	El seu rendiment?		

	Parlem, parlem al principi del dia, parlem de les coses que farem durant el dia i i:: i així es veu pues el els objectius que:: que te que fer cadascú.	ML5	#GTVT, #GTVR
MF2	Clar. Abans m’has parlat de tenir els fills a casa – que és una bona avantatge de vegades quan els has de cuidar que estan malalts. Creus que alhora pot afectar el fet d’intentar fer aquests dos rols alhora, en cuidar els fills i alhora fer una reunió, o treballar a l’hora?		
	Si ((tos)) clar ((tos)) depèn del fill i depèn de:: de depèn del del (.) del moment del dia, i del treball. Em:: ((tos)) hi ha si que hi ha hagut moments que he hagut de parar una reunió perquè:: si estava la meva filla super malalta no no no podia:: no podia fer la reunió en aquell moment.	MF2	#ODCF
	Clar		
{11:00}			
	Em:::: si (.) () jo tinc ((tos)) jo tinc dos fills. (.) I la:: la meva filla gran ja te 11 anys i i i:: realment quan estic aquí:: i ella esta malalta i jo estic treballant, m:: per pràcticament no és molèstia. El petit ja es, es mes, te on, te 7, i ja és una altra historia perquè no no pot estar sol tanta estona, llavors si és si és ell el que esta malalt i jo estic a casa cuidant-lo, eh:: si que evidentment em:: afecta el la el la el treball que pugui fer, però, també al final ((sospira)) és la:: la la realitat () soc el el seu pare i i també:: també li hagi de li haig de dedicar temps, i això:: jo crec que la les empreses han de:: han d’entendre que ja que esta:::: que () això i que i que () els pares tenim que responsabilitats, i i s’han de:: s’han de complir.	MF2	#ODCF, #ACCT, #VTFP
MF6a	Clarament. Llavors, facilita bastant – i pels teus treballadors també notes que han pogut gestionar millor amb les seves famílies potser les seves el seu rol – conciliar		
	[si, si si segur, si si.		
{12:00}			
MF4	Perfecte – i llavors ha canviat d’alguna manera els teus hàbits a nivell familiar el poder teletreballar?		

	(.) eh:: si::: perquè:: m::: (.) per exemple ara que estic treballant des de casa pues eh:: si que tinc molta més facilitat si::: si si puc acompanyar els nens a a a l'escola sense tenir que::: que anar corrent a agafar l'autobús, e::: puc organitzar-me millor els horaris, eh:: si hi ha vegades que estic treballant més tard perquè:: perquè abans he hagut de fer altres coses. La veritat es que:: es que amb amb com a flexibilitat no no hi ha comparació.	MF4	#VTFP
ML1	Així que treballes més tard – trobes que acabes treballant mes hores quan estàs des de casa; menys; més o menys les mateixes?		
	EH::: probablement acabi treballant més hores perquè:: abans si que tenia un horari d'entrada i un de sortida i mes o menys ho ho:: ho ha ho feia perquè perquè ja tenia altres coses fora. Eh::: aquí, com que:: esta l'ordinador esta allà pues en qualsevol moment pots connectar-te i i i::: fer coses i .hhhh i també per fer reunions amb amb Estats=	ML1	#VTFL
{13:00}			
	=Units em::: si que és més fàcil perquè si jo m'hagués d'estar ah:: am: a:: a l'oficina a les 7 o les 8 de la tarda esperant per fer una reunió amb Estats Units, vull dir, seria bastant més pesat. I ara quan vull pues estic a:: estic a casa i i i:: després d'haver::: jo que se, () estar-te amb els nens, haver sortit a córrer una estona, torno a casa i si::: i si i llavors pues faig la reunió a les 8 o a les 9 i si ja ho se no:: no és () no es tant problema.	ML1	#VTFL
ML2	Clar. I com gestiones l'espai a casa? Tens un espai a part per teletreballar? Com ho fas?		
	(.) Bueno, m'he muntat una espècie de despatx al al dormitori.	ML2	#ODED
ML2	Ha, al dormitori – llavors tens algun problema a vegades de desconnectar – que estàs al dormitori, veure les eines de treball (.) et recorda a		
	Ah::: no massa, no massa perquè és com està en un racó::: i i i:: i és quan m'assec allà ja se que és per per treballar i quan no pues esta:: esta allà però tampoc no, no::: no és tan problemàtic.	ML2	#ODED, #ODAD
	I no havies?		
	[no		

	Ai, perdona		
	{14:00}		
	Si, en el meu cas no és tant problemàtic. No, no no:: el problema de desconnectar no és tant el () el el tenir el tenir el despatx al dormitori, sinó el el que et truquin per mòbil o t'enviïn missatges pel mòbil i aquest tipus de coses. Això es lo que dificulta realment poder desconnectar.	ML2	#ODED, #ODAD, #VTFL
MF1	Entenc. Entenc – no se si has teletreballat amb algú altre – potser la teva dona també ha treballat des de casa en algun moment i us heu hagut de coordinar?		
	Si:: Bueno clar durant la pandèmia va ser:: va ser bastant:: difícil perquè (.) teletreballàvem els dos i a mes a mes teníem els nens a casa. I:: els nens a casa clar, m:: (.) que se suposava que a mes a mes havíem de de de:: (.) de:: d'estar pendants de que fessin les feines de l'escola. I això i això si que va ser duríssim.	MF1, MF2	#ODCF
	Ja.		
	Duríssim.		
MF6a	Entenc. Llavors no se si la gent amb la qual treballes han tingut experiències similars, no – també que han hagut de compartir espais?		
	Si:: lo que passa és que:: és diferent, o sigui ((tos)) a la a la meva oficina no hi ha no hi ha tanta gent que tingui:: que tingui fills=		#ODCF
	{15:00}		
	=amb lo qual, .hhh em:: (.) no:: no en no hi ha moltes experiències, no m no:: no han contrastat moltes experiències i de fet jo crec que de tota la oficina (.) crec que soc el únic que te dos fills.	MF6a	#ODCF
	Uh huh.		

	(.) s::: si, ara ja no perquè ha entrat gent nova que si que en te però:: però els moments més durs de la pandèmia jo era l'únic que tenia els fills.	MF6a	#ODCF
ML2b	I l'empresa t'algunes pautes envers l'espai? Si heu d'estar en un espai apartat per temes de confidencialitat?		
	No.	ML2b	
ML4c	Perfecte. Hi ha algun lloc de treball de l'organització que creus que no es pugui fer des de casa? O creus que tots mes o menys podeu treballar en remot?		
	(.). A:: Algun tipus de treball, vols dir?	ML4c	#DORR
ML4c	Si, algun lloc de treball dintre de dintre de l'organització, si hi ha alguna cosa que no es pugui fer des de casa; que calgui estar a l'oficina?		
	Si:: el ((tos)) el la la hmm la posició d'office manager (.) eh:: realment ha d'estar a l'oficina.	ML4c	#DORR
MO9, MO9a	Clar. I a nivell de qualitat de treball, com creus que afecte el teletreball? Has notat un canvi en els teus empleats? En el teu treball?		
	{16:00}		
	M::: (...) jo crec que::: m::: (.) no crec que hagi empitjorat, jo crec que ha millorat. També (.) el el ((tos)) a la vegada que::: que::: que tothom ha començat a teletreballar, també s'han canviat tota una sèrie de de dinàmiques, ara ja no s'envia cap factura en paper, tot s'envia en digital, eh::: tothom accepta firmar papers en en digital, que contractes en digital, cosa que abans era bastant bastant poc habitual. Em::: què més. (.) Em::: ara ara tothom té més més::: interioritzat el fet de::: de utilitzar eines de::: digitals i de::: del treball de del núvol que abans, eh, això:: si que ha facilitat més la feina.	MO9, MO9a	#GTVR, #ACCD
MO12	Perfecte. Tindries alguna metàfora per representar què significa per tu el teletreballar? Sé que és una mica abstracta la pregunta.		
	(..) el teletreballar és un:: un::: (..) no se, és un ((tos)) .hhhh és un () ((tos))=	MO12	

	{17:00}		
	=jo ho veig com molt més flexible. Per mi és és és:: la flexibilitat que::: que que dona poder teletreballar. Perquè pots tele també hi ha un altre un altre un altre avantatge és que pots tele treballar des de qualsevol lloc. Jo per exemple, la la::: la meva dona és de Brazil. I::: i ara fa un any vem vem anar de viatge a Brazil que feia que feia temps que no::: no estava per veure la seva família. Eh::: però clar, em::: ella volia estar més temps per poder::: per poder::: estar amb la seva família. I jo no tenia tants dies de vacances llavors el que vaig fer va ser teletreballar des de Brazil.	MO12, MP2, MP6	#VTFP, #ODCF, #VTQV
	Hmm.		
	I::: i la veritat és que va ser una una experiència molt bona perquè m::: m'aixecava, em llevava més aviat, estava tranquil teletreballant (.) pues des de les 6 del matí ((tos))i::: i treballava durant tot el dia fins a les, les eh::: les 2 del del migdia i llavors anava a dinar i ja tenia la tarda (.) per estar amb amb amb::: amb amb la gent d'allà:::, fent coses, i la veritat és que va ser un (.) una experiència molt bona. Ja se que això és es algú que es valora molt – ara per exemple tenim un un company que està a Mèxic eh=	MO12, MP2, MP6	#VTFP, #ODCF, #VTQV
	{18:00}		
	=Perquè ell és de Mèxic i::: i està amb la seva família i està teletreballant des d'allà.		#VTFP, #ODCF, #VTQV
	Perfecte.		
	() Això és, aquesta flexibilitat si que és incomparable.		
ML4a	Genial. I pel que em dius és bastant de lliure elecció a la organització – creus que es valora de la mateixa manera el treball presencial que el treball remot? Tenint en compte el que has dit envers les relacions abans – que potser al no parlar tant amb les persones, les relacions no son tant...?		
	[No, jo crec que si que es valora i gual, perquè no no ningú::: ningú esta controlant si::: si una persona esta a l'oficina o no, és una cosa que::: ni no no no hi ha cap, cap diferencia de tractament entre algú que estigui::: sempre a l'oficina o algú que estigui treballant des de casa.	ML4a	#DOAT

MP6	Perfecte. Llavors per tu, en general la teva qualitat de vida, crec que pel que em dius s'ha vist millorada?]		
	[Si, si.	MP6	#VTQV
MP1a	I els i la gent de la organització esta contenta amb el model?		
	No és que per () si fos teletreball 100% no:: no estaria tant content, jo crec que:: per mi el el millor és el model híbrid.	MP1a	#DOAT
	Perfecte, bon punt=		
	{19:00}		
	=Crec que ja m'has respòs la majora de les preguntes – tens algun pensament al voltant del tema que voldries afegir?		
	Ah::: (...) mm no, jo crec que:: que:: hm::: en lo que comentàvem al principi del gènere, jo crec que:: el teletreball també ha contr ha:: contribuït a reduir les (.) la:: la:: la:: bretxa de gènere perquè (.) jo per exemple pues ara ara jo tant jo com la meva dona podem, podem treballar des de casa i, i cuidar als nens si fa falta. Eh::: i:: és molt més la () a l'hora d'organitzar-nos a casa és molt () molt més ràpid.	MF6	#GTEG, #ODCF, #DG
	Clar. Podeu dividir-vos millor les tasques domèstiques -i potser en estar a casa pots aprofitar per fer coses, no?		
	Si.		
	Perfecte – pues moltes gràcies ((nom)), ja ho tenim tot. Si no tens res, tanco l'entrevista.		