

## Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España

### Ideological dilemmas and everyday life: A qualitative research about Spanish female teleworkers

Ana Gálvez Mozo<sup>1\*</sup>, Francisco Tirado Serrano<sup>2\*</sup>

1 Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona, España

2 Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España

\* [agalvez@uoc.edu](mailto:agalvez@uoc.edu); [franciscojavier.tirado@uab.es](mailto:franciscojavier.tirado@uab.es)

**Recibido:** 22-mayo-2020

**Aceptado:** 21-septiembre-2020

#### RESUMEN

Este artículo presenta el concepto de “dilema ideológico” como herramienta conceptual para examinar las tensiones y contradicciones que definen nuestra vida cotidiana. Presenta, en ese sentido, una investigación cualitativa cuyo objeto es la experiencia laboral de teletrabajadoras españolas que tienen a su cargo personas dependientes. El texto pone de relieve el carácter dilemático del teletrabajo y cómo este no es más que la amplificación de las tensiones relacionadas con la situación de la mujer en el mercado laboral. Estas tensiones están fundamentadas en un marco ideológico que hemos denominado “flexi-patriarcado”. La investigación subraya que los dilemas ideológicos no constituyen encrucijadas que obligan a las teletrabajadoras a escoger entre opciones o alternativas enfrentadas. Por el contrario, tienen un valor en sí mismos y se despliegan y mantienen como recursos explicativos y valoraciones axiológicas que evidencian y denuncian una situación concreta de injusticia.

**Palabras clave:** conciliación, dilema ideológico, flexi-patriarcado, teletrabajo, vida cotidiana

#### ABSTRACT

Our study proposes ideological dilemmas as a conceptual and research tool to examine the tensions and contradictions defining our daily life. In this sense, we present a qualitative research whose object of analysis is the daily labor experience of Spanish teleworkers having dependent people on their charge. The article highlights the dilemmatic nature of teleworking and how this is a very amplification of tensions existing in the Spanish women labor market. These tensions are based on what we have called “flexi-patriarchy”. Research underscores that ideological dilemmas do not constitute crossroads that force teleworkers to choose between competing options or alternatives. On the contrary, dilemmas have a value in themselves and are deployed and maintained as explanatory resources and axiological evaluations denouncing specific situations of tension.

**Keywords:** daily life, flexi-patriarchy, ideological dilemma, telework, work-life balance

**Cómo citar este artículo:** Gálvez Mozo, A., & Tirado Serrano, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas*, 19(3). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-1993>



Publicado bajo licencia [Creative Commons Attribution International 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

La pandemia de SARS-CoV-2 ha recuperado con especial vigor el debate sobre las posibilidades que ofrece el teletrabajo. Diversos países en los cinco continentes, especialmente los que han impuesto confinamientos severos a su población, han vindicado la necesidad de teletrabajar como mecanismo alternativo al cierre total de la actividad económica. No obstante, la discusión académica y mediática sobre esta modalidad laboral tiene una historia de casi dos décadas. Tradicionalmente, el teletrabajo ha sido presentado como una respuesta a las demandas de flexibilidad realizadas por los/as trabajadores/as para armonizar las dimensiones profesionales-laborales y privadas de sus vidas. En el año 2018, por ejemplo, según el Informe de Adecco sobre Oportunidades y Satisfacción en el Empleo, un 7,4% del total de ocupados/as en un país como España habían utilizado esta modalidad y se recurría a ella como una medida privilegiada para conciliar vida laboral y personal-familiar.

Sin embargo, diversos estudios muestran que la anterior afirmación es cuando menos matizable. Los análisis sobre lo que supone teletrabajar insisten enfáticamente en que lo que encontramos en su despliegue y práctica es intrínsecamente contradictorio y dilématico. Esto es así porque el teletrabajo no es una metodología de desarrollo laboral o una técnica que permite realizar las tareas que se desarrollan de manera presencial de un modo telemático. Es sencillamente una práctica, o mejor dicho, un conjunto de prácticas diversas que conforman el día a día de las personas que las realizan. De este modo debe entenderse y analizarse como un elemento más de eso que denominamos vida cotidiana. Y, por tanto, como algo cuyo significado y sentido está sujeto a las explicaciones, discursos, usos, y herramientas retóricas que sus usuarios/as despliegan para dar cuenta de él.

Para dilucidar y profundizar en estas cuestiones presentamos una investigación desarrollada con metodología cualitativa y que tuvo como objeto de análisis a mujeres españolas teletrabajadoras que tenían a su cargo personas dependientes. Nuestro estudio señala que las contradicciones, paradojas y tensiones entre la esfera laboral y la de los cuidados constituyen la base discursiva que permite comprender cómo funciona y se desarrolla la naturaleza de la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Del mismo modo, pone de relieve el carácter dilématico del teletrabajo y cómo este no es más que la amplificación de las tensiones relacionadas con la situación de la mujer en el mercado laboral. Tales tensiones están fundamentadas en un marco ideológico que hemos denominado “flexi-patriarcado”. Este emerge cuando el paradigma de la flexibilidad laboral, que promueve medidas como el teletrabajo para permitir conciliar a sus

trabajadores/as, se implanta sobre una dinámica de organización social y laboral basada en el patriarcado. La investigación subraya que los dilemas ideológicos no constituyen encrucijadas que obligan a las teletrabajadoras a escoger entre alternativas enfrentadas ni son una especie de acertijos que despliegan el imperativo de ser resueltos. Por el contrario, los dilemas tienen un valor constructor de realidad en sí mismos y se despliegan como recursos explicativos y valoraciones axiológicas que denuncian una tensión moral y política concreta.

Nuestra investigación se inicia recuperando el valor que lo cotidiano ha tenido siempre para la Psicología Social como disciplina académica. Desde ese marco de comprensión rescatamos el concepto de “dilema ideológico” propuesto por Michael Billig et al. (1988). En un tercer momento caracterizamos con esa herramienta el debate actual que se despliega sobre el teletrabajo y detallamos los resultados obtenidos en nuestra investigación. Es decir, mostramos qué dilemas ideológicos hemos hallado y discutiremos su valor definitorio y constitutivo en la realidad cotidiana que supone esa modalidad laboral.

Las entrevistas recogidas en este estudio se realizaron durante los años 2017 y 2018. Por tanto, tuvieron lugar antes de la llegada de la pandemia de COVID-19 y del nuevo auge del teletrabajo como modalidad laboral. No obstante, los resultados que presentamos son válidos para analizar y comprender qué tipo de efectos ha podido generar el teletrabajo durante el confinamiento en diferentes países y plantear nuevas estrategias de investigación. En ese sentido, pensamos que nuestro trabajo aporta cinco novedades. Tres tienen que ver directamente con el debate que rodea al teletrabajo, una con la posición de los estudios feministas sobre el mismo y la última con una valoración metodológica relacionada con el interés que la Psicología Social exhibe por la cotidianidad.

En primer lugar, nuestro texto ofrece un estudio cualitativo sobre una realidad en la que no abundan. Buena parte de la literatura sobre esta temática es cuantitativa y no suele prestar atención a las opiniones que usuarios/as del teletrabajo tienen de su modalidad laboral. En segundo, mostramos que frente a todas las investigaciones y opiniones periodísticas y políticas que observan en esta modalidad una buena manera de que los/as trabajadores/as puedan armonizar su vida laboral y personal, el teletrabajo es un conjunto de prácticas con significados dilématicos y contradictorios, por tanto, constituye una realidad poliédrica y compleja. En tercer lugar, de nuestra investigación se desprende que el teletrabajo tiene un valor político que suele pasar

desapercibido cuando se analiza como mera solución tecnológica a un problema social profundo y estructural como supone la conciliación de la vida laboral y familiar. En cuarto, ofrecemos argumentos para profundizar en la denuncia que la literatura feminista ha realizado de los riesgos que supone el teletrabajo para la actividad laboral femenina. Por último, nuestro artículo constituye un ejemplo del uso que puede realizarse de los dilemas ideológicos como herramienta de análisis de la vida cotidiana.

### La psicología social de lo cotidiano

La psicología social ha tenido siempre una especial predilección por lo cotidiano. Las temáticas centrales de esta disciplina se han caracterizado, precisamente, por su relación con los asuntos que tienen que ver directamente con el día a día de nuestra experiencia vital. En ese sentido, tradicionalmente se analizaron los procesos cognitivos que intervienen cuando establecemos relaciones con los/as otros/as, las estrategias para tomar decisiones, los procesos que rigen la acción grupal, cómo nos presentamos en sociedad y más recientemente, qué herramientas retóricas, discursivas y narrativas desplegamos cuando queremos convencer a otras personas y cómo explicamos nuestros miedos, afectos, deseos y usos. De este modo, a principios de los años noventa del siglo XX, autores como Shotter (1993) comenzaron a recalcar que las actividades cotidianas se caracterizaban por ser ambiguas. No obstante, en su opinión, esta condición antes que suponer un problema para el análisis social, implicaba una riqueza extraordinaria.

Lo rutinario, lo obvio, lo implícito, aparece, entonces, como un trabajo regulado que realizamos atendiendo al despliegue de ciertas normas, repeticiones o patrones sociales que a veces se definen de manera trascendental, cuando apelan a marcos morales, legales o religiosos, pero que en la mayoría de ocasiones tienen un origen y desarrollo inmanente al curso de la propia acción y se constituyen a partir de herramientas lingüísticas y discursivas.

En las últimas décadas las orientaciones discursivas (Edwards & Potter, 1992; Potter & Wetherell, 1987; Shotter, 1993) han llevado en la psicología social el mencionado interés por lo cotidiano hasta un punto máximo en el que se ha convertido en el objeto definitorio *per excellence* de una manera de hacer y practicar la disciplina. Más recientemente, Mol (2017), Spink y Spink (2017), Tittoni et al. (2017) o Gherardi (2019), recogiendo las aportaciones de autores clásicos como Michel de Certeau, Lev Vygotsky y Mijaíl Batjín, han acabado de reposicionar la disciplina a partir de su interés por la creación de dispositivos metodológicos y

conceptuales para estudiar la actividad cotidiana, sin que ello signifique renunciar al análisis de macro-realidades como pueden ser las definidas por las instituciones, relaciones de poder, etc.

Estas miradas sobre lo cotidiano son terriblemente interesantes. No obstante, coinciden en un aspecto que consideramos cuestionable: dada la dificultad metodológica que encierra su análisis, tienden a soslayar el carácter dilemático y contradictorio de lo cotidiano. Así, nociones como la de repertorio interpretativo propuesta por Potter y Wetherell (1987), la más clásica de discurso, etnométodo, táctica, etc. suelen acentuar el valor lógico y coherente de una práctica; en alguna ocasión señalan la contradicción con otra diferente pero no resulta habitual que se enfrenten a la tensión conceptual que supone entender que la contradicción anida en el corazón mismo de la mencionada práctica y que como tal elemento constitutivo debe examinarse. Para evitar este escollo, Michael Billig et al. (1988) desarrollaron la noción de "dilema ideológico". Su interés esencial reside en no renunciar al valor ontológico que tiene lo dilemático en nuestros discursos y prácticas cotidianas y por tal razón nuestra investigación rescata ese concepto como herramienta ideal para examinar la complejidad que exhiben los discursos que elaboran las mujeres que teletrabajan en España sobre su modalidad laboral.

### ¿Qué son los dilemas ideológicos?

Como hemos mencionado, en los años noventa del siglo XX, Michael Billig propone la noción de "dilema ideológico" para examinar las prácticas que desplegamos en nuestro día a día. En su opinión, los dilemas ideológicos definen nuestro sentido común y contienen elementos conflictivos, disruptivos, contradictorios, tensiones que, sin embargo, las personas utilizan en su provecho para dar sentido a sus vidas y a sí mismas. La noción va más allá de la simple idea de que las personas tienen que elegir constantemente entre diferentes opciones. Muy por el contrario, los dilemas ideológicos señalan que podemos vivir en la contradicción y utilizar lo dilemático para dar sentido y explicar nuestras prácticas. En ese sentido, Billig et al. (1988) enfatizan con mucha claridad que nos enfrentamos continuamente a tremendas "complejidades morales e ideológicas" en los diferentes escenarios sociales de nuestra vida cotidiana y que esto no es un problema sino muchas veces la solución a la que recorreremos en determinadas situaciones.

Conviene en este punto aclarar que los dilemas ideológicos son siempre contextuales a los mencionados escenarios y no siempre son un elemento compartido por todo el mundo. Así, por ejemplo, los dilemas ideológicos a los que se enfrentan las mujeres que teletrabajan no tienen que estar compartidos por los hombres o mujeres

que realizan la misma actividad en otros países.

La noción de “dilema ideológico” se aleja de la concepción clásica del tejido ideológico como monolítico, continuo en todo su significado y determinista en lo que hace referencia a su acción sobre nuestro pensamiento y acción. La ideología es una dimensión profundamente tensionada, poblada por multitud de ideas y elementos contradictorios, que se cortocircuitan y que convierten el tránsito por su territorio en algo tortuoso y en permanente bifurcación. Esto es así porque las ideologías son construcciones culturales, sujetas a interpretaciones que compiten entre sí, a incoherencias internas puesto que la práctica de la persona está siempre incidiendo sobre ella y alterando su constitución, y a un permanente re-examen realizado por la persona que las pone en juego. Así, Billig et al. (1988) nos recuerdan que la ideología no debe ser vista como un conjunto de imágenes simples, o incluso valores sencillos. Estos solo pueden entenderse en relación con contra-valores conflictivos.

Al contrario de lo que suele pensarse, la ideología no ofrece imágenes accesibles, sino que produce dilemas o situaciones disyuntivas. En el dilema estamos ante una situación en la que actores y actrices sociales se enfrentan al desafío de evaluar y construir valores, que a veces entrarán en conflicto o se anularán entre sí. Los dilemas ideológicos muestran que vivimos inmersos en la permanente producción de diversos mundos posibles e ideales, en la lucha o sumisión hacia múltiples configuraciones de relaciones jerárquicas o en la encrucijada de intereses contrapuestos. La condición dilemática misma no es un problema. Debe entenderse, más bien, como la respuesta cotidiana que las personas dan a determinadas situaciones de tensión y contradicción. Constituyen una manera de dotar con significado y sentido, de poder habitar algo que se ha vuelto injusto, insoportable, cruel o simplemente ilógico.

Diversos autores/as han recogido el testigo de Billig y han analizado múltiples fenómenos utilizando este concepto. Un buen ejemplo es el trabajo de Kelan (2009) sobre cómo los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a una situación en la que mientras que el espacio de trabajo se define y presenta como neutro en términos de género, las prácticas que en él se desarrollan son completamente discriminatorias hacia la mujer. Su análisis muestra cómo las trabajadoras utilizan ese dilema para denunciar y lidiar con la discriminación de género. También resulta interesante la investigación de Towns y Adams (2009) analizando los dilemas que despliegan mujeres maltratadas. En un sentido similar, Gibson (2011) utiliza el concepto de dilema ideológico para explorar como jóvenes desempleados/as caracterizan un contexto de

economía liberal en Reino Unido. Por su parte, Holmberg (2018) revisa la tradición de los estudios sobre infancia también en Reino Unido mostrando los dilemas ideológicos que aparecen en tal disciplina. Finalmente, se puede mencionar a Pettersson (2017) y su examen de los dilemas que despliegan mujeres que militan en partidos de la derecha radical; a Seu (2016) y su revisión de los dilemas que aparecen en el discurso vinculado con las ONGs y los mensajes humanitarios o a Hunter et al., (2017) y el estudio que hacen de los dilemas que aparecen en la prensa australiana cuando se hace referencia a las obligaciones y tareas de cuidado que tienen los hombres en relación con sus hijos e hijas.

Nuestra investigación aplica el concepto de dilema ideológico a la realidad cotidiana que para las mujeres españolas conforma el teletrabajo. Entendemos que hasta ahora no se ha realizado este ejercicio y que, por tanto, puede aportar elementos novedosos en el debate sobre los beneficios y problemas que puede suponer teletrabajar.

#### **Teletrabajo: Un debate abierto**

Hace aproximadamente tres décadas que el teletrabajo irrumpió en el mercado laboral presentándose como una modalidad que podía resolver los graves problemas que presentaba la conciliación laboral-familiar para las empresas y los/as trabajadores/as. No obstante, transcurrido todo ese tiempo, la revisión exhaustiva de la literatura científica deja claro que tal optimismo era prematuro y que el teletrabajo presenta múltiples y contrapuestos efectos tanto sobre las organizaciones como sobre sus trabajadores/as. Es cierto que una parte de esta literatura subraya cómo esta modalidad laboral facilita enormemente la armonización de las diferentes esferas de la vida de las personas (Lister & Harnish, 2010; Tietze & Musson, 2010); pero no es menos cierto que de forma contrapuesta, otra parte muestra sus efectos más controvertidos y negativos (Pyörä, 2011; Sarker et al., 2012).

El primer conjunto de investigaciones presenta al teletrabajo como facilitador de la plena integración del trabajo asalariado y la vida familiar, a la vez que reduce costes para la organización (Gregg, 2011; Kanellopoulos, 2011). Y el segundo retrata a los/as teletrabajadores/as como personas sobrecargadas de actividad puesto que experimentan de manera directa e intensa el conflicto y los problemas de la coexistencia de la actividad asalariada y la familiar, doméstica y personal (Sorensen, 2011; Wheatley, 2012).

A pesar de estas discrepancias, en lo que sí parece haber acuerdo es en que el cuidado de sus hijos/as constituye la principal motivación que tienen las mujeres para

acogerse a esta modalidad laboral. A nivel europeo, el estudio desarrollado por Eurofound (2017) concluye que, en general, las mujeres tienden a realizar más teletrabajo desde casa, mientras que los hombres desarrollan más trabajo móvil basado en diferentes usos de las tecnologías de la información y la comunicación. El informe apunta que, entre otras razones, esto se puede explicar porque las mujeres utilizan el teletrabajo como una estrategia para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Parece bastante claro en las investigaciones realizadas que la calidad de vida aparece como una dimensión relevante a la hora de evaluar el teletrabajo. Este se torna particularmente atractivo para aquellas mujeres que realizan tareas rutinarias y repetitivas y que necesitan poco contacto con sus colegas. En estos casos, los/as trabajadores/as están incluso dispuestos/as a rechazar un aumento salarial con tal de poder trabajar desde casa (Emslie & Hunt, 2009). Exactamente lo opuesto ocurre con aquellos que tienen expectativas de promoción laboral. También se observa que la proximidad con la familia no es una de las principales motivaciones para optar por el teletrabajo, más bien la flexibilidad y la posibilidad de no tener que hacer largos desplazamientos hasta el puesto de trabajo. Todo esto explica por qué algunos/as autores/as (Fonner & Stache, 2012; Nätti et al., 2011) han señalado que teletrabajar no asegura que el trabajo y la familia se equilibren automáticamente o insisten en que pueden aparecer procesos de aislamiento social y laboral (Gothoskar, 2000).

Otra dimensión muy significativa vinculada con el teletrabajo hace referencia a la percepción que los/as empleados/as tienen sobre el conflicto que se establece entre sus actividades laborales, familiares y personales (Beigi et al., 2018; King, et al., 2009). Así, quienes teletrabajan tienen una menor percepción de este conflicto que quienes no lo hacen. Los/as teletrabajadores/as afirman que pueden administrar el tiempo de manera más flexible y pueden dedicar más tiempo a la familia y a sus actividades relacionadas con el ocio. De manera similar, los/as teletrabajadores/as afirman que tienen menos distracciones y, por lo tanto, la percepción es la de un gran aprovechamiento y eficiencia del tiempo (Sullivan & Lewis, 2001).

En la última década diversas investigaciones cualitativas han demostrado que el teletrabajo puede mejorar simultáneamente el equilibrio entre la vida laboral y familiar al mismo tiempo que perpetúa los roles familiares y laborales tradicionales (Brannen, 2005; Emslie & Hunt, 2009; Sullivan & Lewis, 2001). En este sentido, Fuller y Hirsh (2019) apuntan que la flexibilidad facilita la conciliación y puede aliviar las preocupaciones de las empresas sobre el compromiso laboral de las

madres y su competencia. Estos mismos autores afirman que los enfoques que analizan el problema desde la discriminación argumentan que las medidas de flexibilidad pueden promover prejuicios y sesgos contra los/as trabajadores que las utilizan, en tanto que estas chocan con las normas de lo que implica ser un/a trabajador/a ideal (Cech & Blair-Loy, 2014; Munsch et al., 2014; Wharton et al., 2008). Esto se acentúa en el caso de puestos de trabajo directivos, a quienes se les suele exigir disponibilidad total (Cahusac & Kanji, 2013; Schieman et al., 2009) y donde el tiempo presencial en el puesto de trabajo es equivalente a compromiso y productividad (Epstein et al., 2014).

Todo lo anterior indica que el teletrabajo es una modalidad laboral cuya implementación mantiene un debate abierto. No obstante, este no contempla los dilemas y contradicciones que la práctica misma del teletrabajo encierra en opinión de sus usuarias. Ni la normativa que existe a nivel europeo o nacional, en España, ni la extensa literatura mencionada insisten en este carácter dilemático ni, por supuesto, en el que podría existir también en el trabajo presencial. Teletrabajar, al igual que suele ocurrir con la modalidad presencial, detenta la categoría de práctica simple, clara y a-problemática que en sus efectos puede generar tensiones y efectos políticos, pero estos no pasan de ahí: de un mal uso, de promover diferencias de género, de clase, estatus, etc. Nuestra investigación, sin embargo, ha ido más allá y ha mostrado que las usuarias del teletrabajo lo contemplan y definen con una esencia eminentemente dilemática y que esta no puede aislarse de lo que significa teletrabajar como modalidad técnica y laboral. Para analizar esta cuestión se diseñó el siguiente procedimiento.

## Método

Nuestro proyecto utilizó un diseño cualitativo. Los fundamentos teóricos de este tipo de metodología la convierten en un instrumento privilegiado para comprender y evaluar los procesos culturales y psicosociales implicados en la práctica del teletrabajo y los conflictos que aparecen cuando se lo asocian a la conciliación de las diferentes dimensiones de la vida de las mujeres teletrabajadoras. Como es bien sabido, el principal objetivo de la mencionada perspectiva es el análisis e interpretación del entramado de significados que las personas asocian a sus prácticas cotidianas, a las de los/as otros/as y a su contexto (Denzin, 1989; Miles & Huberman, 1994; Miller, 2005; Wodack & Meyer, 2009).

Nuestro estudio examina el impacto del teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres

españolas y ha tenido tres fases. Una primera realizada en el 2008, una segunda en el 2011, y la tercera que se inició en 2015 y se prolonga hasta la actualidad. En todas las fases se ha realizado tanto un análisis documental exhaustivo de la normativa internacional, nacional y local (nos referimos a las autonomías que estructuran el estado español) que se ha ido implementado sobre el teletrabajo como entrevistas, individuales y grupales, con usuarias de esta modalidad laboral. Las entrevistas que aparecen en este texto pertenecen a la tercera fase y concretamente corresponden a los años 2017 y 2018. Por tanto, se realizaron antes de la llegada de la pandemia de COVID-19.

El criterio aplicado para seleccionar la muestra fue ser mujer teletrabajadora con cargas familiares (hijos/as y personas ancianas). Se buscó variabilidad en el tipo de organización, categoría profesional y tiempo semanal dedicado al teletrabajo. Para generar una muestra heterogénea de personas que cumplieren estos criterios se utilizó el método de la bola de nieve (Patton, 2002). Se realizaron entrevistas individuales y grupos focales que se desarrollaron en diversas ciudades: Alicante, Barcelona, Bilbao y Madrid. Se realizaron un total de 24 entrevistas individuales en profundidad y grupos de discusión con teletrabajadoras. El total representó 72 mujeres con cargas familiares, de las cuales ocho eran directivas, 22 mandos intermedios, siete profesoras de universidad, 25 técnicas de gestión, seis administrativas y cuatro traductoras. Un 20% de las mujeres del estudio eran teletrabajadoras a tiempo completo y el 80% restante desarrollaban teletrabajo entre un día y tres días a la semana.

Todas las entrevistas fueron grabadas. La duración de las individuales osciló entre 45 y 60 minutos y los grupos de discusión entre 2 y 2.5 horas. Todas fueron realizadas en espacios cerrados cedidos por las empresas de las teletrabajadoras o en el hogar de las mismas. Las transcripciones fueron analizadas siguiendo el análisis de contenido temático, sustentando en el programa ATLAS.ti 6. El estudio usó una guía de entrevistas que pretendía estimular la creación de discursos y narrativas por parte de las entrevistadas sobre la relación entre teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.

En el caso de las entrevistas individuales este guion contenía los siguientes temas: a) relación entre teletrabajo y vida cotidiana; b) uso del teletrabajo en sus empresas; c) motivación para teletrabajar y políticas de institucionales; d) impacto del teletrabajo en la vida personal y familiar; e) teletrabajo y organización espacio-temporal del hogar; e) opinión sobre las diferencias de género que aparecen en el teletrabajo; f) otros temas que la entrevistada consideraba relevantes. En el caso de los

grupos de discusión el guion estaba compuesto por los siguientes ejes: a) ¿El teletrabajo ayuda en la conciliación de la vida laboral y familiar y personal?; b) ¿El teletrabajo relega a la mujer al hogar?; c) ¿El teletrabajo implica una disponibilidad sin límites para las demandas laborales?; d) ¿El teletrabajo supone un aislamiento de la teletrabajadora y limita sus posibilidades de desarrollar una carrera profesional?

Los grupos de discusión aparecen citados con las iniciales mayúsculas GD, el número del grupo y el cargo o puesto de la persona que interviene. Del mismo modo, las entrevistas individuales son citadas con la letra mayúscula I, su número en nuestra lista de entrevistas y su posición en la organización. Esto es así porque entre los resguardos éticos contemplados durante la investigación destacan: a) el mantenimiento del anonimato de las participantes; b) la consulta a las mismas antes de realizar cualquier uso y publicación de los datos obtenidos, y c) la custodia privada por parte de la investigadora principal de todos los datos personales de las entrevistadas y de todo el material registrado en las grabaciones.

## Resultados

### Teletrabajar: Una constelación de dilemas ideológicos

El análisis de las anteriores entrevistas se realizó recurriendo a la noción de “dilema ideológico”. Este permite captar un aspecto importante del resultado de las mismas que no aparece examinado en la literatura existente sobre la temática. Contrariamente a lo que en esta se suele mencionar, el teletrabajo ni es definido ni tematizado en su práctica de un modo claro, simple y homogéneo. Por el contrario, nuestras entrevistadas lo significaron de manera reiterada a partir de algún tipo de contradicción y señalando el carácter dilemático que poseía. Presentamos a continuación los tres grandes dilemas ideológicos que atravesaban los discursos y narraciones que elaboraron las entrevistadas. Los hemos ilustrado a partir de verbatims significativos que marcan el aspecto problemático mencionado.

### Vidas saturadas versus vidas emancipadas

El primer dilema muestra el teletrabajo como una práctica laboral cotidiana que permite realizar una buena conciliación entre lo laboral y lo familiar-doméstico. No obstante, al mismo tiempo, se define como un ejercicio que hace que las vidas de las entrevistadas se encuentren, por una parte, sobrecargadas y desbordadas de tareas y responsabilidades a las que no acaban de llegar de una forma fluida, y, por otra, liberadas de ciertas ataduras vinculadas con lo profesional y disfrutando de una vida más liviana y acorde con sus expectativas vitales. Hemos

denominado ‘vidas saturadas’ al discurso en el que describen las formas en que sus vidas cotidianas, en muchas ocasiones, se encuentran completamente desbordadas. Experimentan, en ese sentido, una sensación casi insoportable de sobrecarga de trabajo en la que tienen la sensación de no poder llegar a todo y de no poder dar salida al conjunto de demandas que les exige la familia y el trabajo. Citas textuales del siguiente tipo serían un ejemplo:

*‘Para que todo funcione, ¿no? Al día siguiente, igual... digo: Parezco una máquina de ... de sobrevivir”, que ... que al final llega un momento digo: “¿Estás cansada, destrozada, y hay las crisis estas que tenemos”, mmm ... que es inevitable tener -las, no? Porque dices: “No somos Superwoman”, y al final por algún punto débil, pues acabamos cayendo. Y cuando tienes estas crisis: “¡Ah! No puedo más, no sé qué, no sé cuántos’ (GD9\_060\_asistente dirección\_teletrabajo tiempo completo)*

De forma paralela, conviviendo con el discurso de la vida saturada, encontramos el de la ‘vida emancipada’. Lo hemos denominado de esta manera porque aglutina toda una serie de experiencias ligadas a la liberación de determinadas lógicas organizacionales de opresión como pueden ser las largas y rígidas jornadas laborales y el hecho de evitar la tiranía de la presencialidad en las que se invierte mucho tiempo y esfuerzo sin que tal cosa revierta en una mayor productividad:

*‘Hay que racionalizar también el mundo profesional. Si no lo racionalizamos... nos volveremos todos lelos (tontos)...’ (GD7\_050\_directora operativa\_teletrabajo parcial)*

*‘Lo que no nos gusta a veces es la estructura jerárquica: El peso, la obediencia, la sumisión, el café... obligatorio, ir a comer, dos horas...’ (GD3\_006\_colaboradora académica\_teletrabajo parcial)*

La relación entre el primer fragmento y estos dos señala una tensión evidente. Ante la pregunta de si el teletrabajo les permite realizar una buena conciliación la respuesta es afirmativa y ante la cuestión de si les parece una modalidad laboral correcta por la que apostarían en cualquier situación, la respuesta es también positiva. Por tanto, tenemos una situación dilemática en la que sienten que sus vidas están al mismo tiempo saturadas y liberadas. Como mencionábamos en secciones anteriores, nuestras entrevistadas en ningún momento intentaron solventar esta aparente contradicción. Por el contrario, la asumieron y la utilizaron como herramienta para denunciar un sistema laboral, el español, en el que los horarios de trabajo deberían ser más racionales y la propia actividad productiva más eficiente. El teletrabajo

aparece, de este modo, como una práctica que permite visualizar esos problemas. Ofrece autonomía para organizar de modo autogestionado el tiempo productivo, no obstante, tal autonomía no es tanto una solución como la denuncia de una situación precaria e insoportable para las mujeres.

### **Vidas de reclusión en el hogar versus vidas empoderadas**

El dilema anterior aparecía sistemáticamente acompañado por un segundo. Este hace referencia a cómo la práctica del teletrabajo pone sobre la mesa el riesgo de devolver las vidas de las entrevistadas al ámbito privado de los hogares frente a la sensación de vida empoderada que les ofrece el hecho de poder desarrollar su vida profesional y tener control sobre la distribución del tiempo laboral y personal en su vida cotidiana. Al primer polo del dilema lo hemos denominado ‘vidas de reclusión en el hogar’ y al segundo, ‘vidas empoderadas’. Nuestras entrevistadas manifiestan claramente el riesgo que supone realizar teletrabajo en casa puesto que las obliga a asumir las tareas que tradicionalmente se han asignado a las mujeres como principales cuidadoras del hogar y reproducir los roles de género habituales. Aquí tenemos un extenso ejemplo:

*‘Yo lo que creo es que el teletrabajo tiene riesgos de consolidar el rol doméstico de la mujer por dos razones, Primero, porque pecamos de voluntarismo pensando que quedándonos en casa podemos prescindir de... Es un tema de sensibilización en los esquemas de las mujeres [...] Lo que hay que tener es la frialdad para hacer lo mismo que hacen los hombres, entonces no porque me quede en casa, ajá, utilizamos el trabajo para la autoexplotación para atender a los niños, colgar la ropa, etc. ¿Cuál es el otro riesgo? El otro riesgo es que como la no conciliación es una losa en las obras de las mujeres, pues de alguna manera nos retraemos otra vez en el rol doméstico, y si no se produce un cambio de cultura en las organizaciones nos quedamos fuera de los lugares de poder’ (I\_032\_socia directora\_teletrabajo parcial)*

El riesgo no solo proviene de las tareas domésticas y familiares que ellas mismas se auto-imponen al estar en casa, sino también de las tareas que otros miembros del hogar les encargan por el simple hecho de ser ellas las que permanecen en ese espacio. Mas, curiosamente, ese riesgo vale la pena correrlo ya que manifiestan también su satisfacción por llevar la vida que desean, por cumplir lo que se habían propuesto: poder ser madres y desarrollar a la vez su faceta profesional. A esta última parte del discurso la denominamos ‘vida empoderada’ porque a pesar de todo lo anterior se considera al mismo tiempo que mantener la faceta profesional les ofrece poder y control sobre sus vidas. Les ofrece la imagen de personas realizadas, autónomas e independientes:

*'Es cierto, pero a mí me encanta estar con los niños. Ahora hacemos un puzle, ahora hacemos no sé qué, me encanta... y me gusta mucho esto, y me gusta mucho mi trabajo. Porque al final dices: yo podría permitirme cinco años sin trabajar, económicamente. ¿Por qué lo haces? ¿Por el dinero? No, lo hago... por mí. Porque ... sí, tengo que ... pues tengo el hijo que me encanta y tengo el trabajo que me encanta, las dos cosas, y las quiero compaginar'* (GD10\_064\_lingüista\_teletrabajo tiempo completo)

De lo anterior se infiere una situación sorprendente. La práctica del teletrabajo supone al mismo tiempo el encierro y la liberación, la sensación de pérdida de cierta potestad, pero a la vez el empoderamiento provocado por el aumento de control sobre sus vidas. De nuevo, como hemos visto en el primer caso, tal cosa no supone una contradicción que intenten resolver rápidamente en su discurso las personas entrevistadas. El dilema se mantiene constantemente y se exhibe como una dura crítica contra una situación laboral insoportable. Con este dilema las mujeres que hablan, con sus críticas y cuestionamientos, con sus elogios y alabanzas, se posicionan como agentes activos que se implican de lleno en definir lo que son, lo que hacen y en cuestionar políticamente el marco de tensión en el que tienen que desarrollar tanto su vida privada como la profesional.

### **La carrera profesional que quiero versus La carrera profesional que me pierdo**

El tercer dilema ideológico que aparece en nuestra investigación complementa perfectamente a los anteriores. En él, las teletrabajadoras se enfrentan a la disyuntiva de si con el teletrabajo están desarrollando la carrera profesional que realmente desean o por el contrario les supone renunciar a promociones y situaciones laborales que desearían. La disyuntiva es resuelta de nuevo con una respuesta dilemática. En sus discursos ambas alternativas conviven, se simultanean y constituyen una encrucijada integrada en la práctica misma del teletrabajo. Veamos ejemplos de este dilema:

*'Sí, quieres llegar a ser perfecta en todos los ámbitos, hasta que eres consciente de que no puedes ser exigente en todas las facetas de tu vida, que hay alguna cosa que las tienes que delegar y, como mujer, es duro decirlo, pero tener que delegar según qué tareas a mí me costaba mucho. Hasta que dices, mira, necesitas un equilibrio, lo que no puede ser es desvivirse porque al final saldremos todos por la ventana. Y luego socialmente... aunque según qué tareas ¿eh? no estaba bien visto que las realizara el... los hombres. Entonces tener que cambiar la cultura, de la incorporación de la mujer al trabajo y que también quieres desarrollar tu carrera y sentirte realizada, pues esto cuesta'* (I\_029\_gerente\_teletrabajo parcial)

*'Hombre en cierto modo... siempre depende de la empresa en la que estés, pero, pero, suele limitar tus profes... tu promoción [...] cuando estás en una empresa, pues muchas veces lo que importa es que estés ahí. Que seas visible'* (EP\_001\_traductora\_teletrabajo tiempo completo)

En los fragmentos anteriores se plantea que el teletrabajo permite un desarrollo profesional adecuado, incluso el de una carrera planificada y deseada. Pero, al mismo tiempo, también muestran los efectos perniciosos que tiene teletrabajar sobre sus carreras y posibilidades de promoción profesional, efectos derivados de un contexto laboral donde las organizaciones utilizan la presencialidad como indicador del compromiso con la organización y como herramienta para determinar el rendimiento y la dedicación.

El dilema está ahí y de nuevo, su función es clara: explica y denuncia una situación laboral concreta. Todas ellas, por ejemplo, coinciden en que son conscientes de estos efectos y que de una forma u otra ya han asumido una cierta renuncia profesional en este sentido. La razón de esto último radica en las ventajas que para ellas supone la flexibilidad que les proporciona el teletrabajo para poder combinarlo con las responsabilidades domésticas y familiares. Y todas ellas, coinciden en responsabilizar de esa tensión y situación dilemática a un mercado laboral construido a medida para los hombres y la presencialidad en el puesto de trabajo. Un mercado laboral que da por supuesto que la conciliación es una cuestión de la que la única responsable es la mujer.

## **Discusión y conclusiones**

Como hemos mencionado anteriormente, las entrevistas recogidas en este artículo se realizaron en una etapa previa a la pandemia de COVID-19. No obstante, consideramos que los dilemas descritos constituyen una buena guía para analizar y entender qué debe haber ocurrido durante el momento de confinamiento extremo en algunos países que lo impusieron (España, Italia, Francia, etc.) y qué tipo de efectos debe haber generado entre las trabajadoras la potenciación que han realizado esos países del teletrabajo como modalidad laboral que podía evitar el cese total de la actividad económica de muchas compañías. Sin ninguna duda, contradicciones, dilemas y reacciones adversas han aparecido y deben analizarse con detalle antes de decidir si esta modalidad de trabajo debe generalizarse y convertirse en una alternativa a la presencial o no.

En ese sentido, conviene tener muy claro que este



complejo juego de contradicciones, dilemas y paradojas que las teletrabajadoras pueden enunciar en sus discursos se produce porque la práctica del teletrabajo, y su relación con la conciliación, opera como un amplificador de las tensiones que existen en un mercado laboral que discrimina sin ambages a las mujeres. Y, precisamente, los dilemas ideológicos constituyen una herramienta de investigación que permite poner de manifiesto estas cuestiones. Los dilemas no se construyen en el vacío, aparecen como reflejo de situaciones sociales paradójicas y complejas. Y como hemos explicado, no son problemas que deben resolver las agentes que hablan sino soluciones o dispositivos que otorgan sentido a problemas ideológicos y políticos más amplios. Es decir, operan como herramientas de denuncia.

En nuestro caso, los dilemas que hemos encontrado están mostrando, explicando y resolviendo una situación marcada por la acción injusta y desigual de lo que denominamos flexi-patriarcado. Esto es, ellas trabajan en un mercado gobernado por la tensión que supone, por un lado, el imperativo de un patriarcado que opera como organización social que gobierna todas y cada una de las dimensiones de nuestra realidad laboral y social y posiciona de una manera muy concreta a hombres y mujeres, y, por el otro, la exigencia de flexibilidad que marca la ideología neoliberal como paradigma que desde hace ya un par de décadas pretende modelar una nueva organización del trabajo (Acker, 2006; Bailyn, 1993; Lewis, 2001). Este aspecto de nuestra investigación permite enriquecer de dos maneras diferentes la literatura que analiza las diferencias de género (Benó, 2019; Elder, 2019; Chung & Van der Horst, 2018) relacionadas con el teletrabajo.

En primer lugar, la mencionada literatura ha insistido mucho en cómo el teletrabajo encierra el riesgo de volver a ubicar a la mujer en el espacio doméstico, con una doble jornada de actividad (trabajar y cuidar) y reproduciendo la división patriarcal de géneros. La solución que se ofrece frente a este riesgo es un uso diferente, más adecuado y mejor regulado de lo que significa teletrabajar. No obstante, los dilemas ideológicos complican esta respuesta en la medida en que muestran que el teletrabajo, como otras dimensiones de nuestra vida cotidiana, es definido por sus usuarias como algo intrínsecamente dilemático. Tal cosa no es ni positiva ni negativa, tan solo, como hemos mostrado, una herramienta que da sentido y se utiliza para denunciar la situación ideológica más general que supone el flexi-patriarcado. Y en este aspecto aparece la segunda aportación que realiza nuestro trabajo. Las definiciones al uso de patriarcado (Enloe, 2019; Pazos, 2018) no recogen totalmente la situación que describen nuestras entrevistadas y que solventan con la creación de dilemas

ideológicos.

Para recoger todos estos aspectos utilizamos el concepto de “flexi-patriarcado” que anuda en un mismo marco ideológico, como hemos mencionado, elementos ideológicos del programa neoliberal con las dimensiones clásicas del patriarcado. Esto no podía ser de otra manera puesto que el objeto último de nuestra investigación es la dimensión laboral y esta aparece profundamente atravesada por el discurso y las prácticas clásicas del neoliberalismo imperante en nuestras sociedades. Por tanto, en el aspecto económico y laboral no puede desligarse la definición y examen del marco patriarcal de los elementos que provienen del neoliberalismo y le dan una nueva forma sociocultural.

En la línea de lo mencionado anteriormente, resulta interesante observar cómo las teletrabajadoras que han participado en nuestro estudio plantean y cuestionan firmemente las consecuencias ‘opresoras’ que puede comportar trabajar en el espacio físico del hogar, ya que su entorno les atribuye más responsabilidades domésticas y familiares que las asfixian; denuncian que volver al ámbito de lo privado les hace perder presencia y protagonismo en el ámbito de lo público; y señalan con vigor que el teletrabajo puede estar reforzando el rol tradicionalmente atribuido a la mujer. Todo esto en perfecta concordancia con la literatura feminista mencionada.

Sin embargo, a partir de esta clara conciencia reclaman una lógica de la igualdad, también a partir de la práctica que supone teletrabajar, reivindicando poder ejercer su maternidad de forma responsable y libre, clarificando que esto lo pueden hacer a través del teletrabajo y defendiendo que este les ofrece la opción de la autogestión y, por tanto, el tiempo necesario para dedicarse a sus hijos e hijas. La práctica del teletrabajo abre esta ambigüedad. Permite que se elabore una narración en la que conviven en pie de igualdad el riesgo de volver a tiempos pretéritos y la posibilidad de empoderamiento de sus vidas. Ambas dimensiones aparecen como identitarias y ninguna puede excluir a la otra. La solución del dilema no reside en la elección de alguna de sus opciones enfrentadas, está no obstante más allá, en la transformación del mencionado flexi-patriarcado.

La práctica del teletrabajo no se puede desligar de una serie de dilemas ideológicos. Estos aparecen como descripción, valoración y respuesta a una situación social más amplia que también está preñada de contradicciones y tensiones. Los dilemas que plantean las teletrabajadoras constituyen la denuncia de una situación laboral caracterizada por: (a) una cultura organizacional

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

La reflexión que deseamos realizar para finalizar este texto tiene que ver con lo anterior, pero tendría una dimensión más genérica. Nuestra investigación ha mostrado que los dilemas ideológicos constituyen una buena herramienta para analizar eso que denominamos cotidianidad. Recogen el carácter ambiguo y contradictorio que tienen nuestras prácticas más inmediatas y señalan como este apunta a situaciones o realidades sociales y políticas más amplias. Por tanto, se definen como un eslabón interesante para analizar el engarce entre la dimensión micro y macro que opera dando forma y creando nuestra vida cotidiana.

## Referencias

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society, 20*, 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the mold: Women, men and time in the new corporate world*. Free Press.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Stewart, J. (2018). Flexible work arrangements and work-family conflict: A metasynthesis of qualitative studies among academics. *Human Resource Development Review, 17*(3), 314-336. <https://doi.org/10.1177/1534484318787628>
- Beno, M. (2019). Home-based telework and the role of gender - results of a study in Austria. *CONF-IRM 2019 Proceedings*, 12. <https://aisel.aisnet.org/confirm2019/12>
- Billig, M., Condor, S., Edwards, D., Gane, M., Middleton, D., & Radley, A. (1988). *Ideological dilemmas: A social psychology of everyday thinking*. Sage.
- Brannen, J. (2005). Time and the negotiation of work-family boundaries: Autonomy or illusion? *Time & Society, 14*(1), 113-131. <https://doi.org/10.1177/0961463X05050299>
- Cahusac, E., & Kanji, S. (2013). Giving up: How gendered organizational cultures push mothers out. *Gender, Work & Organization, 21*(1), 57-70. <https://doi.org/10.1111/gwao.12011>
- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2014). Consequences of flexibility stigma among academic scientists and engineers. *Work and Occupations, 41*(1), 86-110. <https://doi.org/10.1177/0730888413515497>
- Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations, 71*(1), 47-72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Denzin, N. (1989). *Interpretive interactionism*. Sage.
- Edwards, D., & Potter, J. (1992). *Discursive Psychology*. Sage.
- Eldér, E. (2020). Telework and daily travel: New evidence from Sweden. *Journal of Transport Geography, 86*, 102777. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2020.102777>
- 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, 16*(1), 151-172. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- Enloe, C. (2019). *Empujando al patriarcado*. Cátedra.
- Epstein, C. F., Seron, C., Oglensky, B., & Saute, R. (2014). *The part-time paradox: Time norms, professional life, family and gender*. Routledge.
- Eurofound (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union.
- Fonner, K., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: Teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment, 27*(3), 242-257. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Fuller, S., & Hirsh, E. (2019). "Family-friendly" jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum. *Work and Occupations, 46*(1), 3-44. <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>
- Gherardi (2019). If we practice posthumanist research, do we need 'gender' any longer? *Gender, Work and Organization, 26*(1), 40-53. <https://doi.org/10.1111/gwao.12328>
- Gibson, S. (2011). Dilemmas of citizenship: Young people's conceptions of un/employment rights and responsibilities. *British Journal of Social Psychology, 50*, 450-468. <https://doi.org/10.1348/014466610X520113>
- Gothoskar, S. (2000). Teleworking and gender: Emerging issues. *Economic and Political Weekly, 35*(26), 2293-2298.
- Gregg, M. (2011). *Work's intimacy*. Polity Press.
- Holmberg, L. (2018). The future of childhood studies? Reconstructing childhood with ideological dilemmas and metaphorical expressions.

- Childhood*, 25(2), 158-172.  
<https://doi.org/10.1177/0907568218759788>
- Hunter, S., Augoustinos, M., & Riggs, D. (2017). Ideological dilemmas in accounts of primary caregiving fathers in Australian news media. *Discourse, Context & Media*, 20, 116-123.  
<https://doi.org/10.1016/j.dcm.2017.09.005>
- Kanellopoulos, D. N. (2011). How can teleworking be pro-poor? *Journal of Enterprise Information Management*, 24, 8-29.  
<https://doi.org/10.1108/17410391111097401>
- Kelan, E. (2009). Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26, 197-210.  
<https://doi.org/10.1002/cjas.106>
- King, E. B., Botsford, W. E., & Huffman, A. H. (2009). Work, family, and organizational advancement: Does balance support the perceived advancement of mothers? *Sex Roles*, 61(11-12), 879-891.  
<https://doi.org/10.1007/s11199-009-9692-7>
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: The ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*, 16(1), 21-29.  
<http://dx.doi.org/10.1108/09649420110380256>
- Lister, K., & Harnish, T. (2010). *Workshifting benefits: The bottom line*. Telework Research Network/Aerodite. <https://bit.ly/35cFIAD>
- Miller, R. (2005). *Biographical research methods*. Sage.
- Miles, M., & Huberman, A. (1994). *Qualitative data analysis*. Sage.
- Mol, A. (2017). *The body multiple: Ontology in medical practice*. Duke University Press.
- Munsch, C., Ridgeway, C., & Williams, J. (2014). Pluralistic ignorance and the flexibility bias: Understanding and mitigating flextime and flexplace bias at work. *Work and Occupations*, 41(1), 40-62.  
<https://doi.org/10.1177/0730888413515894>
- Nätti, J., Tammelin, M., Anttila, T., & Ojala, S. (2011). Work at home and time use in Finland. *New Technology, Work and Employment*, 26(1), 68-77.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00258.x>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage.
- Pazos, M. (2018). *Contra el patriarcado: Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Katakarak.
- Pettersson, K. (2017). Ideological dilemmas of female populist radical right politicians. *European Journal of Women's Studies*, 24(1), 7-22.  
<https://doi.org/10.1177/1350506815617978>
- Potter, J., & Wetherell, M. (1987). *Discourse and Social Psychology: Beyond attitudes and behaviour*. Sage.
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34, 386-399.  
<https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- Sarker, S., Xiao, S., Sarker, S., & Ahuja, M. (2012). Managing employees: Use of mobile technologies to minimize work/life balance impacts. *MIS Quarterly Executive*, 11, 1-15.  
<https://aisel.aisnet.org/misqe/vol11/iss4/4>
- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966-988.  
<https://doi.org/10.1177/000312240907400606>
- Seu, I. (2016). 'The deserving': Moral reasoning and ideological dilemmas in public responses to humanitarian communications. *British Journal of Social Psychology*, 55, 739-755.  
<https://doi.org/10.1111/bjso.12156>
- Shotter, J. (1993) *Conversational realities: Constructing life through language*. Sage.
- Sorensen, C. (2011). *Enterprise mobility: Tiny technology with global impact on work*. Palgrave Macmillan.
- Spink, M. J., & Spink, P. K. (2007). A Psicologia Social na atualidade. In A. M. Jacó-Vilela, A. F. Leal, & F. T. Portugal (Eds.), *História da psicologia: Rumos e percursos* (pp.565-585). Nau Editora.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization*, 8(2), 123-145.  
<https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Tietze, S., & Musson, G. (2010). Identity, identity work and the experience of working from home. *Journal of Management Development*, 29(2), 148-156.  
<https://doi.org/10.1108/02621711011019288>
- Tittoni, J., De Castro, D., Papini, D., & Isopo, P. (2017). Operações no fio do fragmento: Fotografar, escrever e cortar. *Revista de Psicologia*, 8(1), 87-98.
- Towns, A., & Adams, P. (2009). Staying quiet or getting out: Some ideological dilemmas faced by women who experience violence from male partners. *British Journal of Social Psychology*, 48, 735-754.  
<https://doi.org/10.1348/014466608X398762>
- Wharton, A. S., Chivers, S., & Blair-Loy, M. (2008). Use of formal and informal work-family policies on the digital assembly line. *Work and Occupations*, 35(3), 327-350.  
<https://doi.org/10.1177/0730888408316393>
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and*

*Employment*, 27, 224-241.

[https://doi.org/10.1111/j.1468-](https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x)

[005X.2012.00289.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x)

Wodack, R., & Meyer, M. (2009). *Methods of critical discourse analysis*. Sage.

**Sobre los autores:**

**Ana Gálvez Mozo** es Profesora Propia en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Se doctoró en Psicología

Social en la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) y en la actualidad se encarga de las asignaturas vinculadas con Psicología de las Organizaciones y del Trabajo en la UOC.

**Francisco Tirado Serrano** es Profesor Titular de Psicología Social en la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Doctor en Psicología Social por la mencionada universidad, sus intereses de investigación se centran en el vínculo entre tecnología y cambio social.