

Teletrabajo y Producción de Subjetividad: una encrucijada de resistencias

Teletrabalho e Produção de Subjetividade: uma encruzilhada de resistências

Telework and Subjectivity: an intersection of resistences

Ana Maria Gálvez Mozo

Universitat Oberta de Catalunya (UOC), Barcelona, Espanha

Resumen

El teletrabajo se suele presentar como una modalidad laboral que permite solucionar los problemas que plantea conciliar la vida familiar, laboral y personal. En ese sentido, tal modalidad laboral se ha analizado basándose en analizar sus ventajas, sus inconvenientes o su influencia en aspectos como el rendimiento, la satisfacción y el compromiso. Dentro de este corpus de literatura se ha desarrollado un grupo de trabajos que se han centrado en analizar la relación entre el teletrabajo y la identidad. Estos trabajos han examinado el tipo representaciones, categorías y/o discursos que los/as teletrabajadores despliegan. Sin embargo, hay escasos trabajos que analicen la subjetividad que se define a partir del teletrabajo y menos incluso, que analicen la construcción de prácticas de micro-resistencia. Mi trabajo analiza, en una muestra de mujeres teletrabajadoras, la producción discursiva de prácticas de resistencia y cómo a partir de éstas emergen nuevas subjetividades.

Palabras clave: Teletrabajo; Mujeres; Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; Subjetividad; Resistencia.

Resumo

O teletrabalho é frequentemente apresentado como uma modalidade laboral que permite solucionar os problemas enfrentados para conciliar a vida familiar, o trabalho e vida pessoal. Neste sentido, esta modalidade de trabalho é analisada com base em suas vantagens, seus inconvenientes, sua influência em aspectos como rendimento, satisfação, compromisso. Dentro deste campo teórico desenvolveu-se um conjunto de trabalhos que centram a análise na relação entre teletrabalho e identidade. Estes trabalhos analisam o tipo de representação, categorias e/ou discursos que os/as teletrabalhadores elaboram quando desenvolvem esta nova modalidade de trabalho. No entanto, existem escassos

trabajos que analizan la subjetividad producida a partir del teletrabajo e, menos ainda, que analizan la construcción de prácticas de microrresistencia. Meu trabalho analisa, em uma amostra de mulheres teletrabalhadoras, a produção discursiva de práticas discursivas de resistência e como, a partir destas práticas, emergem novas subjetividades.

Palavras-chave: Teletrabalho; Mulheres; Conciliação da Vida Laboral e Familiar; Subjetividade; Resistência.

Abstract

Telework is usually shown as a useful way to foster a healthy work-life balance. Many researches have analyzed its advantages, disadvantages, its influence in the performance or in the commitment, the tasks that can do a teleworker, the technical and economic issues related to it, and so on. Some of these researches have tried to go beyond studying the relationship between telework and identity. They have study the representations, categories and discourses that teleworkers develop. Nevertheless, there are few researches analyzing the subjectivity that emerges in the practice of teleworking, and even fewer analyzing the micro-resistance practices. In a sample of women teleworkers, our article analyzes the discursive production of resistance practices and subjectivity.

Keywords: Telework; Women; Work-Life Balance; Subjectivity; Resistance.

Introducción

Resulta evidente que se ha instalado un imaginario que hace referencia al poder transformador que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ejercen sobre nuestra vida cotidiana. Y, más concretamente, se insiste en una promesa de alteración del modelo laboral. Buenos ejemplos se hayan permanentemente en las páginas de la prensa internacional especializada en información económica (*Financial Times*, *The*

Economist...), que no hacen más que anunciar la llegada de diferentes modelos de empleo y trabajo. En especial, el teletrabajo se perfila como una de las futuras relaciones laborales más prometedoras (Bailyn, 1993; Ellison, 2004; Malenfant, 2009, Tietze & Musson, 2010).

Efectivamente, una de las principales ventajas del teletrabajo consistiría en facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Desde los años noventa, algunos autores (Gregory & Mil-

ner 2009; Tremblay, 2004; Moore, 2006) coinciden en afirmar que la conciliación supone el gran desafío de nuestra sociedad y el teletrabajo una solución idónea para ese reto. No obstante, exámenes más atentos muestran que la situación es más complicada de lo que preveía el optimismo inicial (Mirchandani, 2000). Por ejemplo, se ha observado que la decisión de optar, o no, por desarrollar teletrabajo depende, entre otras importantes variables, de la categoría ocupacional o del género. Así, muchas mujeres que teletrabajan se concentran en tareas relacionadas con la contabilidad, la traducción, la redacción o el trabajo de secretariado y, por tanto, la decisión de teletrabajar la realizan conjuntamente con sus superiores. Por el contrario, los hombres que teletrabajan se concentran en tareas ejecutivas, de dirección, técnicas o profesionales, y toman la decisión ellos mismos. En general, la mayoría de análisis se han centrado en enumerar las estrategias de conciliación que permite el teletrabajo y en examinar las disposiciones técnicas y ergonómicas que exige (Tietze & Musson, 2002), soslayando la opinión y conceptualización que las personas que teletrabajan tienen sobre su actividad laboral y sobre todo las cuestiones identitarias y de producción de subjetividad ligadas al teletrabajo. En nuestro trabajo

nos centraremos, precisamente, en este aspecto.

El objetivo de este artículo es contribuir a una mayor y más fidedigna comprensión de cómo el teletrabajo es un dispositivo de construcción de subjetividades para las mujeres teletrabajadoras. Y cómo estas subjetividades se conforman a partir de una miríada de micro-prácticas de resistencia, desplegadas en el contexto de las limitaciones, constricciones, problemas y dificultades que las mujeres teletrabajadoras se encuentran cuando intentan conciliar las diferentes dimensiones de sus vidas. Para alcanzar este objetivo, primero haremos una revisión de los principales aspectos ligados al análisis de la relación entre teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Después nos centraremos en la relación entre subjetividad y teletrabajo a partir de la escasa literatura que ha analizado esta relación. Esta introducción nos permitirá presentar el concepto de resistencia como eje fundamental para analizar nuestra propuesta de análisis de la producción de subjetividades en el teletrabajo. Concluiremos el texto argumentando que la subjetividad de las teletrabajadoras se constituye a partir de una miríada de micro-prácticas de resistencias elaboradas frente a las imposicio-

nes que supone el ejercicio del teletrabajo.

Teletrabajo y conciliación

Parece ser que el origen del concepto de teletrabajo se halla en la noción de *Telecommuting* que utilizó Jack Nilles (1976) para argüir que el uso de la informática permitía evitar el desplazamiento de los trabajadores hasta su lugar de trabajo sin renunciar a su jornada laboral habitual. Desde entonces han proliferado sus definiciones (Kerrin & Hone, 2001; Kurland & Bailey, 1999; Qvortrup, 1998; Saxena & Mokhtarian, 1997). En la actualidad la complejidad del concepto y la gran variedad de fenómenos que lo conforma (tipos de contratos, estatus en la organización, localización del trabajo, tipo de tareas, etc.) es tal que convierten su conceptualización en algo rayano en lo imposible. No obstante, existe cierto consenso en considerar que el teletrabajo es trabajo descentralizado, depende del uso de las TIC y permite diferenciar entre el trabajo tradicional en casa y el teletrabajo propiamente (Sullivan, 2003).

Algunos informes de investigación recientes (Sánchez, 2009) utilizan el término para referirse a una modalidad de trabajo virtual (aquel que se realiza con otros miembros de la orga-

nización de forma no presencial, bien a través del teléfono, fax, email o cualquier TIC). Tales estudios afirman que muchas empresas se plantean potenciar esa modalidad laboral por razones que van desde el impacto en el negocio hasta la mejora de procesos y de aspectos sociales relacionados con la conciliación y la satisfacción laboral. También se coincide en mostrar el teletrabajo como una opción laboral ideal para las mujeres por las ventajas que puede comportar para la conciliación de la vida laboral y familiar. Autores como Hardhill (2003) insisten en enfatizar el enorme potencial de libertad, flexibilidad y nuevas oportunidades que proporciona el teletrabajo. Sin embargo, desde algunas corrientes feministas (Green & Adam, 1998) se despliega un enorme escepticismo en relación con el aspecto emancipador del teletrabajo, éste no sólo refuerza la idea de que la conciliación es un asunto exclusivamente femenino sino que podría reforzar, en determinadas circunstancias, el papel tradicional otorgado a la mujer como responsable de las tareas del hogar. En resumen, la relación entre el teletrabajo y sus posibilidades de conciliación antes que una cuestión prístina y resuelta constituye uno de los grandes debates en relación con el potencial de las TIC en el mundo del trabajo.

Diversos estudios (Mirchandani, 2000) han señalado que, curiosamente, existen dos imágenes contradictorias del teletrabajo que aparecen tanto en los discursos populares como en la literatura académica. Por un lado, el teletrabajo desde casa se presenta como una actividad que puede proporcionar a las personas una plena y exitosa integración de su vida laboral, familiar, personal y social. Por otra, sin embargo, no resulta extraño que también se perfile una imagen en la que la proximidad física de las actividades laborales y las del hogar constituya una importante causa de ansiedad y estrés. Es decir, la primera imagen presenta al teletrabajo como facilitador de la plena integración del trabajo asalariado y la vida familiar a través de escenas eufóricas de mujeres y hombres trabajando alegremente con sus ordenadores mientras, simultáneamente, cuidan de sus hijos. Y la segunda retrata a los teletrabajadores como personas sobrecargadas de actividad puesto que experimentan de manera directa y muy intensa la coexistencia de la actividad asalariada y la familiar. Tales discursos contradictorios no difieren sistemáticamente en términos de clase, género o tipo de actividad laboral.

Resulta sorprendente observar que la proximidad con la familia no es una de las principales motivaciones que

aducen las mujeres para optar por el teletrabajo, en su lugar aparecen los esquemas de trabajo flexibles y la posibilidad de no tener que hacer largos desplazamientos. Por todo esto, algunos autores (Thompson *et al.*, 2006) indican que el teletrabajo no significa que automáticamente se pueda conciliar ocupación y familia. Es más, a veces despliega el riesgo de un fuerte conflicto entre el trabajo y la familia. Por ejemplo, el teletrabajo borra las fronteras entre el tiempo laboral y el tiempo familiar, no todos los hogares están preparados para soportar los requerimientos técnicos que exige el uso de las TIC, aparecen dificultades de promoción y ascenso, la teletrabajadora es considerada una trabajadora cómoda, a veces se le exige mayor carga laboral, se produce aislamiento social, etc. Otra dimensión relevante tiene que ver con la percepción que tienen los empleados del conflicto que se establece entre sus actividades laborales, familiares y personales. Las personas que teletrabajan tienen percepciones más bajas de tal conflicto que las que no teletrabajan. Los teletrabajadores pueden administrar el tiempo de manera más flexible, pueden dedicar más tiempo a la familia, al ocio, etc. Del mismo modo, existen menos distracciones y por tanto la percepción es la de un alto aprovechamiento del tiempo.

De todas formas, la inmensa mayoría de estudios presentan serias limitaciones. En primer lugar, muestran un sesgo altamente técnico y organizacional al atender exclusivamente variables que tienen que ver con la actividad laboral y olvidar dimensiones tan relevantes como los problemas familiares, dificultades con el comportamiento de los/as hijos/as, es decir, todo lo relacionado con el ámbito doméstico. En segundo lugar, resulta sumamente complicado medir con un simple cuestionario los niveles de satisfacción de cuestiones tan diferentes como pueden ser la organización de una empresa o la percepción sobre problemáticas concretas de sus trabajadores. Por último, los resultados obtenidos, normalmente, sólo son aplicables a trabajadores con un régimen de dedicación exclusiva o jornada completa. Cualquier análisis que se enfrente al desafío de desvelar si el teletrabajo constituye un buen dispositivo para conciliar la vida familiar, laboral y personal debe atender, en primera instancia, a las razones que se aducen para acogerse a las medidas de teletrabajo, al significado que éste recibe y al conjunto de prácticas domésticas y cotidianas que supone para la persona que ha tomado tal decisión. Todas estas dimensiones están relacionadas con la construcción de la subjetividad de los y

las teletrabajadores/as, dimensión central para entender las dinámicas y el alcance del teletrabajo (Tietze & Musson, 2010). La literatura sobre teletrabajo ha soslayado, en gran medida, el estudio de su relación con la producción de subjetividad e identidad. A esta cuestión dedicaremos el siguiente apartado.

Subjetividad y teletrabajo

El trabajo ha sido considerado tradicionalmente en el pensamiento social un espacio privilegiado en la constitución de subjetividades. Junto a la familia, la escuela, el ejército, los espacios de reclusión obligatoria como la cárcel, etc., aparece como una dimensión en la que la constitución de modos de pensar y actuar (Nardi, 2006) o incluso la conformación de almas (Foucault, 1977) es esencial para el buen funcionamiento de una sociedad liberal y estructurada a partir de lo laboral como eje articulador de sentido. Así, autores como Sennet (2001), Baumann (2003) o Castells (2001), entre otros, sostienen que la palabra capitalismo es indisociable de la de trabajo y de los efectos que éste provoca en los individuos. Reflexionar sobre nuestro presente supone examinar las modalidades laborales que lo conforman y el tipo de subjetividad que se vincula a las mismas

(Rose, 1998). Evidentemente, en esta perspectiva la subjetividad no es entendida como un constructo de personalidad o un conjunto de rasgos esenciales y naturales. Por el contrario, su comprensión se asienta en el postulado de que es algo construido y conformado a partir de materiales ideológicos, morales, etiquetas, etc. que provienen de nuestras prácticas socioculturales. En palabras de Deleuze (1989), la subjetividad es una interioridad conformada a partir del pliegue de fuerzas y saberes exteriores.

En ese sentido, el teletrabajo es una modalidad laboral emergente que exige ser analizada en relación con el tipo de sujetos y subjetividad que constituye. Como señala Bustos (2011), de momento, la literatura sobre tal relación no es muy extensa y la que existe enfatiza los siguientes seis ejes analíticos. El primero (Armstrong, 1997) señala que mientras la subjetividad masculina se elabora sobre un único discurso vinculado a la centralidad de lo laboral, la femenina, en el caso de las teletrabajadoras, se conforma como un tipo de subjetividad patchwork que se articula en dos discursos simultáneos: el de la vida laboral y el de la familiar. En estos estudios, el teletrabajo opera como un intensificador en la diversificación de la subjetividad femenina. El segundo

(Felstead & Jewson, 2000; Tietze & Musson, 2002), insiste en mostrar que el teletrabajo, en general, genera una subjetividad centrada en la autonomía, el auto-control, la auto-disciplina y auto-vigilancia. El tercero (Brocklehurst, 2001) muestra que el teletrabajo genera una dimensión centrada en el poder y la identidad que tiende a imitar y reproducir los hábitos, rutinas y disposiciones del ámbito laboral presencial. De hecho, algunos autores han llegado a argumentar (Wilson & Greenhill, 2004) que el teletrabajo genera subjetividades mucho más vinculadas con lo laboral en la medida en que el control sobre el propio trabajo se torna más exigente. El cuarto (Tietze, 2005) insiste en que la subjetividad que se constituye en los/las teletrabajadores gira alrededor de una dimensión de precariedad e inestabilidad que conlleva la aparición de nuevos roles, valores, rutinas y códigos para definir la experiencia laboral. El quinto (Thatcher & Zhu, 2006) insiste en la ruptura que supone la subjetividad que se construye en las prácticas de teletrabajo. Desde esta perspectiva se insiste en que esta nueva modalidad laboral supone una reconceptualización social, física y psicológica de lo laboral. En ese sentido, aparece una nueva identificación del teletrabajador con la organización que lo emplea, una nueva represen-

tación de la identidad laboral y una nueva relación con los compañeros de trabajo. Por último, algunos/as autores/as (Tietze & Musson, 2010) han analizado cómo el éxito o fracaso del teletrabajo no es algo que se vincule a aspectos organizativos o tecnológicos. Por el contrario, depende del tipo de subjetividad que se constituye en la implementación del teletrabajo.

Nuestro estudio se enmarca en este interrogante por la elaboración de subjetividad en el caso de mujeres que teletrabajan. Sin embargo, nuestra aproximación difiere de todos los ejes mencionados en el hecho de que prestaremos atención a un tema que ha sido soslayado sistemáticamente: la resistencia. Efectivamente, nuestro análisis revisa cómo mujeres que teletrabajan definen sus subjetividad como agentes laborales no a partir de valores morales, institucionales, técnicos o productivos sino a partir de micro-prácticas de resistencia que elaboran frente a determinados requerimientos de su institución u organización.

Resistencia y (tele)trabajo

La relación entre “resistencia” y “trabajo” ha sido un tema ampliamente analizado en los estudios sobre organizaciones durante las dos últimas déca-

das del siglo XX. Ese interés estuvo vinculado a dos tradiciones diferentes de pensamiento. La primera hace referencia a la dicotomía agencia-estructura que dominó buena parte del pensamiento social de finales del siglo pasado. El examen de tal dicotomía en el mundo de la organizaciones condujo a estudios que analizaban el papel de agentes de resistencia y cambio que podían tener los trabajadores en un momento dado (Thompson & Ackroyd, 1995; Thomas, Mills & Mills, 2004). La segunda hace referencia a la influencia que paulatinamente ha adquirido la obra del filósofo Michel Foucault en los estudios sobre el mundo del trabajo. Su concepción sobre el poder y el sujeto han conducido a muchos/as autores/as a preguntarse por la constitución de subjetividades en el mundo laboral y a interrogarse por el papel que la resistencia ejerce en el despliegue de tales relaciones.

Nuestro trabajo parte de esta tradición y por tanto deseamos recordar tres importantes aspectos de la misma. El primero hace referencia a que la noción de subjetivación ha sido interpretada en muchos estudios sobre organizaciones como sujeción (McNay, 2000). Y este enfoque ha permitido que tales trabajos se alejen de la noción de un sujeto esencializado que puede ‘auténticamente’ resistir al poder (definido co-

mo opresivo). Desde esta perspectiva, el espacio laboral aparece definido como un dispositivo que conforma sujetos a través de recursos materiales, morales, normativos y lingüístico-discursivos. Pero, al mismo tiempo, ese sujeto, que es sujetado, aparece como un elemento dúctil que puede desplegar mecanismos de resistencia ante los dispositivos de sujeción. El segundo aspecto, derivado de esta primera idea, tiene que ver con la revisión de la propia noción de resistencia. Ésta ha pasado de ser concebida como una actividad pasiva de oposición llevada a cabo por parte de las víctimas del poder u opresión a ser conceptualizada como algo proactivo, generativo y producto de la potencia que anida en las relaciones humanas. En esa línea destacan los trabajos de activistas feministas que han mostrado que la dimensión laboral puede ser un terreno de batalla política para rechazar los discursos dominantes sobre determinadas subjetividades e identidades (Sawicki, 1994; Weedon, 1993). El tercer aspecto que merece la pena valorar muestra que la resistencia es un proceso agónico e inacabable de ajuste-acomodación-adaptación a las ambigüedades y complejidades que se establecen en las relaciones de trabajo. En ese sentido, este espacio aparece como un dispositivo de sujeción pero también como un terreno

en el que los actores pueden desplegar mecanismos para apropiarse de él, resignificarlo y dotarlo de elementos simbólicos y materiales que cortocircuiten el ejercicio de sujeción y permitan la aparición de subjetividades inesperadas (Weedon, 1993).

En esa línea destaca la concepción que algunos autores han realizado de la resistencia en el trabajo como ejercicio micro-político (Weedon, 1993). Éste hace referencia a los significados, la articulación de contra-discursos y la ‘producción de formas de conocimiento alternativas, o donde estas alternativas ya existan, la preeminencia de los individuos sobre tales discursos y progresivamente el incremento de su poder social. Por tanto, una resistencia micro-política tiene lugar en la reflexión crítica -esos ‘momentos de dificultad’ (Rajchman, 1991, citado en Sawicki, 1994) que ocurren entre la noción individual de self (un yo-mismo derivado del discurso) y la subjetividad ofrecida en un discurso dominante. El concepto ofrece una imagen de un sujeto pensante con voluntad y capacidad para resistir a través de la reflexión sobre, y el desafío de, las formas hegemónicas de ser, ofrecidas en los discursos laborales dominantes.

Entender la resistencia como micro-política permite una huida de la

camisa de fuerza de la revolución del ‘todo o nada’ para centrarse en los ‘mil pinchazos de aguja’ del esfuerzo individual y colectivo (Martin & Meyerson, 1998). Una aproximación micro-política puede explicar el lento, sutil, pero penetrante cambio que se provoca cuando los individuos piensan, actúan y se expresan, para re-escribir, resistir y desafiar las formas dominantes de pensar y clasificar. En una palabra se presenta un sujeto capaz de ver y construir maneras alternativas de ver el mundo y vivir en él. Esto no significa presentar una imagen de la resistencia excesivamente romántica y voluntariosa. Las dificultades de desafiar las formas en que uno ‘es’ constituyen una lucha difícil. Como Bordo (1993) comenta, es un constante desafío salir del control absoluto discursivo que nos anima a mirar en el espejo y ver lo que está mal, en lugar de lo que está bien.

La conceptualización de la resistencia como ejercicio micro-político se acerca mucho a la noción de táctica que en su día propuso Michel DeCerteau (1984). Haciéndose eco de propuestas de Pierre Bourdieu y Michel Foucault, DeCerteau diferenció entre táctica y estrategia en el estudio de las relaciones de poder. La segunda hace referencia a la masa de discursos, prácticas y acciones que despliegan y realizan las insti-

tuciones u organizaciones. Son una especie de conjunto de axiomas que determinan el terreno de juego para el sujeto. Por el contrario, la táctica alude a esa masa de acciones, prácticas, discursos o significados que este sujeto despliega en el terreno de juego que determina la estrategia. Mientras que ésta tiene una visión amplia, general y global de lo que sucede en el momento presente, del pasado y proyecta futuros, la táctica se desenvuelve en el terreno del aquí-y-ahora, sin tener visión general del tablero de juego global. DeCerteau define la táctica como una especie de erosión permanente de la estrategia. Un conjunto de ardides necesarios para que la vida se dé en el interior de lo institucional. Las tácticas operan sólo con dos reglas: la creación y la subversión de la estrategia.

Nuestro análisis entiende la resistencia de un modo similar a cómo opera la táctica. La resistencia es una micro-práctica que se despliega en el interior de discursos institucionales u organizacionales ya impuestos y sancionados, busca subvertirlos o cambiarlos y, a diferencia de lo planteado por DeCerteau, pensamos que tiene un efecto claro sobre la subjetividad de las teletrabajadoras. Es decir, el uso reiterado de tácticas, además de socavar la acción de la estrategia, en palabras de DeCerte-

au, conforma subjetividades. Nuestro foco de atención son las experiencias cotidianas que estas teletrabajadoras explican sobre el desarrollo de su vida cotidiana; y en el conjunto de significados, motivos y luchas personales que llevan a cabo para apropiarse, resignificar y, en consecuencia, transformar las normas dominantes que dictan qué es ser madre y qué es trabajar. Por tanto nos centraremos en las rutinas cotidianas que llevan a cabo diariamente, en todas estas formas sutiles de oposición a lo que les viene impuesto social y laboralmente.

En ese sentido, hemos considerado que cada vez que una teletrabajadora elabora una crítica, y un marco de inteligibilidad para la misma, en relación con su actividad laboral está desplegando una práctica similar a la táctica señalada por DeCerteau que tiene la peculiaridad de subvertir los valores, definiciones y significados oficiales que se establecen en su marco laboral. Por tanto, la crítica, en tanto que práctica de subversión y transformación de un contexto oficial, es un verdadero acto de resistencia. Y como se verá en el análisis de nuestros datos, las teletrabajadoras entrevistadas utilizan tales críticas para definirse como mujeres-que-trabajan. Es decir, elaboran un discurso sobre su subjetividad que utiliza como

punto de partida y material de articulación y comprensión sus prácticas de resistencia.

Teletrabajo y subjetividad: encrucijada de resistencias

Metodología

La metodología utilizada en nuestra investigación ha sido esencialmente cualitativa. Aunque este tipo de enfoque requiere un procesamiento intensivo de los datos recopilados a partir del trabajo de campo y no permite la aplicación generalizada de los resultados, sí hace posible profundizar de una manera comprensiva e interpretativa en los datos. Esto se debe a que el objetivo principal del uso de los métodos cualitativos es el análisis y la interpretación de la importancia de que las personas atribuyen a sus acciones y prácticas cotidianas, a las de otras personas, y a lo que ocurre en su entorno (Denzin, 1989; Miles & Huberman, 1994; Miller, 2005; Wodack & Meyer, 2009).

Nuestro estudio se basa en entrevistas individuales a una muestra de 24 mujeres y 10 grupos de discusión a una muestra de 48 mujeres. La muestra total incluyó 72 mujeres teletrabajadoras con responsabilidades familiares: 8 mandos superiores, 22 mandos interme-

dios, 7 profesoras universitarias, 25 técnicas, 6 administrativas-secretarias y 4 traductoras. El 20% de las mujeres eran teletrabajadoras a tiempo completo y el 80% restante realizaban teletrabajo entre una tarde y tres días a la semana. La muestra se seleccionó con el objetivo principal de reflejar la situación laboral del teletrabajo en España. La distribución de las 72 teletrabajadoras en relación con el tipo de organización fue: 22,2% empresas privadas, el 20,8% empresas públicas; 36,1% universidades privadas; 4,2% universidades estatales, y el 16,7% autónomas que trabajaban en varias empresas. Participaron 20 organizaciones (esta cifra no incluye a las autónomas). El 60% de estas organizaciones eran grandes empresas (más de 500 empleados), 20% empresas medianas (entre 50 y 500 empleados), y el 20% empresas pequeñas (menos de 50 empleados).

El criterio para participar en nuestro estudio fue ser mujer teletrabajadora con personas dependientes a su cargo. Se buscó variabilidad en el tipo de organización, la categoría profesional, el tiempo semanal dedicado al teletrabajo y la situación familiar. Para generar un conjunto heterogéneo de individuos que cumplieren estos criterios, se utilizó el método de muestreo de la bola de nieve (Patton, 2002). Para ini-

ciar la bola de nieve, nos pusimos en contacto con las empresas y los organismos públicos que sabíamos que tenían programas de teletrabajo y distribuimos e-mails sobre nuestra investigación. Las posibles participantes fueron seleccionadas por teléfono para comprobar si cumplían con los criterios de elegibilidad del estudio. Todas las entrevistas fueron grabadas digitalmente. Las entrevistas individuales duraron entre 45 y 60 minutos, y los grupos de discusión duraron entre 2 horas y 2 horas y 30 minutos. Las entrevistas se llevaron a cabo en Alicante, Barcelona, Bilbao y Madrid. Los grupos de discusión se realizaron en las empresas de las participantes y las entrevistas individuales se llevaron a cabo en los hogares de las entrevistadas o las sedes de sus organizaciones.

Se utilizó una guía de entrevista para provocar discursos y narrativas sobre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral. La guía de la entrevista individual incluyó los siguientes temas: vida cotidiana, problemas para conciliar, principales características y dimensiones del teletrabajo en las empresas participantes, la motivación para teletrabajar, ventajas y desventajas del teletrabajo, el teletrabajo y la relación con la vida cotidiana, el impacto del teletrabajo en la vida personal y familiar, el tele-

trabajo y la organización espacio-temporal, el teletrabajo como una herramienta para equilibrar el trabajo y la vida familiar, y opiniones sobre las diferencias de género en el contexto del teletrabajo. La guía de grupo de discusión incluyó las siguientes preguntas: ¿es el teletrabajo una modalidad laboral eficaz para conciliar la vida laboral, la familiar y la personal?, ¿puede el teletrabajo relegar a las mujeres al ámbito doméstico-familiar?, ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y la organización del tiempo y el espacio?, ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del teletrabajo en las empresas?, es decir, ¿es el teletrabajo una ayuda o un obstáculo en la carrera profesional?, ¿Cuál es la opinión de las participantes acerca de las diferencias de género en el teletrabajo?.

Las entrevistas individuales y los grupos de discusión fueron grabados y transcritos textualmente. Estas transcripciones literales fueron analizadas a través de un análisis temático de contenido. Este análisis tuvo tres fases: pre-análisis, codificación y categorización. En la primera etapa nuestro objetivo fue: a) familiarización con los datos en su conjunto, b) organización de la información para el análisis, y c) la identificación de contenido relevante de acuerdo con los objetivos de la investigación. En la segunda etapa, se clasifi-

caron las entrevistas de acuerdo con nuestros resultados en la primera etapa. Establecimos una unidad de contexto para cada pieza de contenido con el objetivo de comprenderla adecuadamente e interpretarla. Luego catalogamos las unidades de análisis de acuerdo con los siguientes criterios: significado, frecuencia de aparición, y evaluación por parte de la entrevistada. En la etapa final, organizamos y clasificamos las unidades de análisis en categorías. Nuestro análisis de contenido cualitativo fue apoyado por el programa ATLAS.ti. Este programa ayudó a las investigadoras en la organización, la gestión y la codificación de los datos cualitativos de una manera eficiente. Una vez realizado esto sometimos nuestros resultados a un análisis crítico del discurso (Wodack & Meyer, 2009) ya que asume y propone que los relatos pueden ser vistos como textos (Fairclough & Wodak, 1997).

Análisis

A continuación revisaremos el complejo entramado de micro-prácticas de resistencias que las teletrabajadoras entrevistadas en nuestro estudio han desplegado frente a las imposiciones a las que se enfrentan en el ejercicio del teletrabajo y mostraremos cómo a partir de ellas se constituyen sus subjetivida-

des. Esta miríada de micro-prácticas de resistencia se estructuran a partir de dos grandes dimensiones en la vida de estas teletrabajadoras: por una parte su faceta como madres y por otra como (tele)trabajadoras. Empezaremos por la dimensión referida a su rol como madres.

1. Micro-prácticas de Resistencia ligadas a su rol como madres

Esta dimensión se caracteriza por el despliegue de una serie de prácticas de resistencia, oposición y redefinición de lo que ha significado y significa ser madres en sus vidas cotidianas.

1.1. Resistencia a la definición impuesta sobre la definición de lo que implica ser mujer.

El primer eje de resistencia que mostraremos es el que replantea y cuestiona el concepto sobre lo que significa e implica ser mujer. En el siguiente ejemplo podemos observar cómo hablan del desencanto que les ha producido el comprobar que no podían estar al cien por cien en todos los ámbitos de sus vidas y además ser buenas en todo.

Pues nuestra generación hemos ... hemos intentado ser mujeres 10 eh? Y

nos formaron para ser mujeres 10. Nos formaron para que fuésemos universitarias, para que profesionalmente llegáramos a la cima, y a la vez fuésemos las mejores madres y las mejor mujeres... y eso ha sido... (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

Aquí se plantea la necesidad de crear nuevas definiciones de lo que es ser mujer que no las sometan a la presión de tener que ser excelentes en todas las facetas de sus vidas. Reivindican nuevas subjetividades en las que tengan cabida formas más relajadas y menos exigentes de lo que es ser buena en algo. Nuevas definiciones en las que no conseguir determinadas cosas o no alcanzar determinadas metas no signifique fracaso y frustración. Reivindican, en definitiva, una subjetividad en la que el valor de lo que haces lo ponga una misma y no las convenciones impuestas socialmente.

1.2. Resistencia al modelo masculino de priorización del trabajo remunerado.

El segundo eje de resistencia consiste en problematizar la preeminencia del trabajo remunerado por encima de todos los otros aspectos y dimensiones de la vida. En este sentido, incluso

algunas mujeres hablan de “reconquistar la identidad femenina”, ya que según ellas explican, si han estado educadas en valores masculinos que priorizan el trabajo remunerado, han de aprender a reconciliarse con la maternidad, con el placer del embarazo, de la crianza, etc. Alrededor de estas cuestiones crean un nuevo discurso el de ‘la maternidad responsable’ que impacta fuertemente en la constitución de sus subjetividades. Para ellas es prioritario recuperar el tremendo valor que tiene todo lo relacionado con lo privado, lo doméstico-familiar. Cabe destacar que este discurso huye de cualquier planteamiento biologicista de la maternidad. Para ellas, está muy claro, no es cuestión de instinto, sino de aprendizaje y de responsabilidad.

Yo he tenido que conquistar mi identidad femenina, y luego una de las cosas más maravillosas de mi vida ha sido la maternidad. Pero hay que recolocar muchos valores, porque a mí no me han educado para disfrutar de los buches. Cuando tienen seis meses, no me han educado para eso. Fue un cambio cultural... (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

El hecho de haber tenido que pasar por un proceso costoso para aprender a desarrollar esta parte femenina que

implica la maternidad sin sentimientos de culpabilidad por dejar en un segundo plano la faceta profesional, les lleva a criticar, en muchas ocasiones, el modelo familiar en que los dos miembros de la pareja dedican muchas horas al trabajo remunerado y no le dedican lo que consideran el tiempo suficiente a sus hijos/as. En citas como la siguiente podemos ver que hay un tono de desaprobación hacia este modelo de familia que pone por delante la carrera profesional a la familia.

Me parece que los niños están muy solos, y a mí me dan mucha pena. Que haya niños solos. Y que, y que ... crezcan en las ludotecas, en extraescolares, en... no sé. A mí me da pena. No tanto... para la madre también, no? Porque uno lo pasa muy mal, pero yo siempre pienso más en ellos. Que es muy triste. (EP_030_autónoma_teletrabajo tiempo completo)

1.3. Resistencia a asumir el rol de principales cuidadoras del hogar.

El tercer eje de resistencia consiste en rechazar el rol impuesto sobre sus responsabilidades en el ámbito privado. Ésta resistencia puede parecer contradictoria con respecto a la anterior, sin embargo no lo es en absoluto. En este punto lo que plantean es una resis-

tencia a que ‘los otros’ les atribuyan obligaciones en el ámbito doméstico por el simple hecho de estar en el hogar realizando teletrabajo.

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. (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

Como puede observar el lector, las entrevistadas explicitan el riesgo de ser relegadas al ámbito de lo privado por trabajar en casa. Ellas se resisten a esta conceptualización y reivindican la necesidad de oponerse a ello. En este sentido, emerge una subjetividad a través de la que se definen como agentes libres para decidir cómo y cuándo se responsabilizan de las cuestiones

doméstico-familiares. Los límites, aquí, son muy importantes ya que delimitan hasta dónde se asumen las responsabilidades y hasta dónde no. Hay que dejar claro que no es únicamente una delimitación que ellas ponen a los/as demás sino también a ellas mismas. En este sentido reclaman una auto-reflexión sobre sus propias prácticas y sobre cómo afectan a sus vidas.

1.4. Resistencia a la imposición del rol único, es decir de ser únicamente madre o únicamente trabajadora.

El cuarto eje de resistencia tiene que ver con el rechazo a la presión social a la que se ven sometidas sobre la imposibilidad de desarrollar diferentes facetas de sus vidas de forma simultánea.

Es cierto, pero a mí me encanta estar con los niños. Ahora hacemos un puzzle, ahora hacemos no sé qué, me encanta ... y me gusta mucho eso, 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, he de... pues tengo el hijo que me encanta y tengo el trabajo que me encanta. Las dos cosas, y las quiero compaginar. Es lo que dice mi madre: es que explotarás porque no puedes tener ambas cosas, debes re-

nunciar a alguna. (GD10_064_ lingüis-
ta_teletrabajo tiempo completo)

No, no es verdad eso, es una historia
social que nos han dicho, puedes tener
las dos cosas. (GD10_065_directora
departamento_teletrabajo tiempo com-
pleto)

Esta resistencia la llevan a cabo
a través de la reivindicación de la arti-
culación de las diferentes dimensiones
que configuran sus vidas. Esta articula-
ción la llevan a cabo mediante el des-
pliegue de un conjunto de acciones que
tiene que ver con delegar lo que no con-
sideran importante, cuestionar antiguas
concepciones sobre lo que ellas como
mujeres y como madres deberían hacer,
equilibrar prioridades, jerarquizar com-
promisos, relativizar exigencias, etc.

Sí, quieres llegar a ser perfecta en todos
los ámbitos, hasta que eres consciente
de que no puede ser exigente en todas
las facetas de tu vida, que hay algo que
tienes que delegar, y como mujer, es
duro decirlo, pero tener que delegar
según qué tareas a mí me costaba mu-
cho. Hasta que dices, mira, necesitas un
equilibrio, lo que no puede ser es des-
vivirse porque al final saldremos todos
por la ventana. Y después
te ... aunque según qué tareas, eh... no
estaba bien visto que las hicieran... los
hombres. Entonces el tener que cam-
biar la cultura, de la incorporación de la
mujer al trabajo y que también quieres

desarrollar tu carrera y sentirte realiza-
da, pues eso cuesta. (EP_029_gerente_
teletrabajo parcial)

Como se observa en la cita, se
resisten a las concepciones tradicionales
de lo que es ser mujer y ser madre las
transforman, resignifican, resitúan y
crean definiciones alternativas a partir
de una reflexión y cuestionamiento de
ellas mismas. Veamos un ejemplo:

O sea que tienes que tener... yo al me-
nos... mi experiencia es... tener muy
claro qué quieres, unos principios bási-
cos de... de tu forma de.. de ver la vida,
cuáles son las prioridades y ya... ya
partir de ahí luego ir acoplando, ¿no?
[...] cada mujer yo creo que tiene sus
prioridades en esta vida, ¿no? ¿Que las
empresas te las puedan facilitar? Y tan-
to que sí. Mucho, mucho. Pero sobre
todo debes tener claro qué es lo que
quieres. (GD9_060_asistente direc-
ción_teletrabajo tiempo completo)

Este cuestionamiento las posi-
ciona como agentes activos y comple-
tamente implicados en la definición de
ellas mismas, y por tanto de su subjeti-
vidad. Una subjetividad a partir de la
cual emergen como mujeres que cons-
truyen activamente sus vidas a partir del
convencimiento de que son seres con
vectores definitorios múltiples, en los
que el trabajo y el cuidado de la familia

deben ser compatibles. En esta armonización de vectores el teletrabajo es una pieza clave, ya que les permite acoplar y encajar los espacios y tiempos asignados a cada uno.

Los anteriores ejes muestran que las teletrabajadoras construyen una subjetividad que las define y cualifica como mujeres y como madres. Las principales características de ésta son:

- a. Una definición de sí mismas laxa, cambiante, permeable y abierta. A partir de la que se rechazan definiciones estáticas, cerradas y rígidas de lo que son y lo que quieren ser;
- b. Un anhelo de reconquista de la maternidad. A través de ella se reivindica la recuperación de valores fuertemente estigmatizados por la cultura de la preeminencia de lo laboral, como por ejemplo el poder y querer asumir de forma plena la maternidad y todo lo que ella implica;
- c. Un ejercicio auto-reflexivo permanente. En ella se defiende la necesidad de la mujer de auto-cuestionarse determinadas prácticas y atribuciones que la oprimen y la encadenan a determinadas prácticas de las que necesita liberarse;
- d. Una definición de su agencia polifacética, atravesada por multitud de vectores que la califican y resitúan.

2. Micro-prácticas de resistencia ligadas a su rol como trabajadoras:

Las resistencias explicadas en el apartado anterior sobre el rol de madres de estas teletrabajadoras y la subjetividad construida a partir de tales prácticas está estrechamente ligada a la otra gran dimensión en sus vidas, la referida a su rol como trabajadoras, en general, y como teletrabajadoras, en particular. Esta dimensión está plagada de una miscelánea de acciones discursivas de desacuerdo, disconformidad y oposición a las dinámicas laborales de las organizaciones. Todas estas acciones mantienen un común denominador: la crítica y rechazo absoluto a la cultura laboral de la presencialidad que impera y conforma el mercado de trabajo español.

2.1. Presencialidad y planificación del trabajo

En el discurso de nuestras entrevistadas aparece una constante crítica a la ausencia de criterios claros y medibles para evaluar el rendimiento y la productividad de los y las trabajadoras.

Porque las organizaciones aún se empeñan mucho en controlar... los resultados de los trabajadores, por... por el cómputo de horas. Me parece absolutamente... erróneo, una persona puede ser productiva 20 horas y las otras 20... hacer relaciones sociales, como dices tú, y estas horas no son productivas (ríe) estrictu senso, ¿no? (GD3_005_ responsable formación_ teletrabajo parcial)

En afirmaciones de este tipo se denuncia que en la mayoría de empresas y organizaciones prima una dinámica de funcionamiento presencial, en la que la permanencia de largas jornadas en el puesto de trabajo es interpretado como un signo de alta productividad, un gran rendimiento y una elevada dedicación. Las teletrabajadoras entrevistadas manifiestan una clara y rotunda resistencia y rechazo a este tipo de dinámicas, que consideran perniciosas y muy dañinas no sólo para los/as trabajadores/as sino también para el beneficio y crecimiento de la empresa en la que trabajan. Ellas afirman, por tanto, que estas dinámicas pervierten el núcleo medular de lo laboral ya que conllevan, muchas veces, una inversión tremenda de tiempo improductivo dedicado a tomar cafés, charlar con los compañeros, etc. En consecuencia, reivindican activamente formas

alternativas de evaluación del rendimiento en las que prime la planificación por objetivos y la consecución de los mismos.

No pero es lo que decíamos, ¿no? María e Isabel ¿no? De la cultura que hay que decir: bueno, tienes que estar aquí, tienes que contestar todo inmediatamente, por eso... creo que es muy importante el planteamiento de teletrabajo valorado en función de resultados. Quiero decir, a ti te encargan unas responsabilidades. Cuando las hagas, como cuándo las resuelvas, es lo de menos. (GD7_052_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

Como puede observarse el discurso de nuestras entrevistadas sobre esta omnipresencia de la cultura de la presencialidad en el mercado laboral, como eje definitorio del funcionamiento de las organizaciones actuales, es demoledor. Para ellas el modelo que promueve el teletrabajo configura un tipo de organización del trabajo eminentemente conciliador. El presencial, por el contrario, es considerado masculino, en su definición y formulación, y absolutamente incompatible con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Sus prácticas de resistencia son muy activas, ya que es a través de la propia práctica del teletrabajo como muestran a sus superiores/as y compa-

ñeras que aunque no estés visible en la empresa desarrollas el trabajo, según ellas mismas de una forma más rápida y eficiente.

Todo lo anterior remite directamente a cómo perciben nuestras entrevistadas el estado actual del mercado laboral y a cómo explican y se posicionan ante los diferentes modelos de organización y valoración del trabajo. Se posicionan resistiéndose y enfrentándose a los parámetros presenciales utilizados en sus organizaciones.

2.1. Presencialidad y promoción laboral

Las teletrabajadoras entrevistadas denuncian que la no presencialidad en la organización que conlleva el teletrabajo supone un serio peligro para las posibilidades de promoción laboral.

Hombre en cierto modo... siempre depende de la empresa en la que estés, pero, pero, suele limitar tu profes... tu promoción [...] cuando estás en una empresa, pues muchas veces lo que importa es que estés ahí. Que seas visible. La gente, de hecho, hay muchos hombres, o, o... corre el bulo de que hay muchos tíos que se quedan en el trabajo hasta las ocho porque el jefe no se va hasta las ocho, y tienes que estar ahí, aunque no estés haciendo absolutamente nada. Y yo pienso que lo que

debería contar es... lo que rindas, no las horas que estés... porque si tu rendimiento... (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Claramente critican la asimilación, tan recurrente en el mercado laboral, entre responsabilidad e implicación y una elevada presencialidad. La crítica que realizan a los criterios y políticas de promoción es constante, ya que implican, entre otras cosas, involucrarse en lógicas sin sentido asociadas a una completa pérdida de tiempo, se refieren a semejantes situaciones con expresiones del tipo: peloteo, pasilleo, calentar la silla, etc. En ese sentido, se coincide en afirmar que una condición indispensable para la promoción en las organizaciones actuales es la mera visibilidad física continuada:

Porque tal y como están montadas las empresas, tú te promocionas... ¿por qué? Pues porque los jefes ven que tu trabajo es bueno, y ¿cómo lo ven? ¿Con un informe que le presentas cada seis meses? Te han de ver, te tienen que... visualizar, que digo yo, ¿no? O sea, aunque no te vean, pero también visualizada que tú estás haciendo lo que lo estás haciendo bien, y como lo estás haciendo. (GD5_021_ directora comercial_teletrabajo parcial)

Y ligado a la mera visibilidad surge otra importante denuncia a las dinámicas de exigencia de disponibilidad laboral total y de la inmediatez que consisten no sólo en estar disponible para la empresa en cualquier momento sino de responder de forma inmediata a cualquier demanda independientemente de si realmente requiere o no urgencia.

Pues yo creo que... bien administrado, es algo que... puede hacer que... ¿no? Podemos hablar de una economía sostenible, ¿no? Esta del teletrabajo. Lo que pasa que hay... bueno, la competitividad es tan brutal, ¿no? En las empresas... yo, claro, yo no estoy en la... que es un paraíso... como, ¿no? Como Mónaco, en este sentido, paraíso fiscal, mi galería, es verdad, pero... la competitividad con gente que conozco, que trabaja, o sea, es brutal, ¿no? Entonces, eh... se pretende que haya disponibilidad total, por parte de... por parte de la gente... y es la manera, además, de que puedas ir... arriba, bien arriba, ¿no? Y... ganar unos sueldos... de sueño, y todo ello, ¿no? Pero es que... esta escalada, es que llega un punto en que... aquí arriba no hay nada más que... es... (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

Estas denuncia implica un acto de resistencia activa a este tipo de prácticas en las que se vincula producti-

vidad y compromiso con las horas de presencia física en la organización. La constatación de este hecho, que las perjudica gravemente en el desarrollo de sus carreras profesionales, no las disuade de su convencimiento de que esta cultura laboral, en la que se asimila horas de permanencia física con ser un/a buen/a trabajador/a, es nefasta e insostenible no sólo desde el punto de vista laboral sino también social. Ligado a este hecho, denuncian una clara desigualdad de género, en el sentido de que si siempre son las mujeres las que se acogen a medidas de flexibilidad para poder atender a la familia, las promociones laborales tendrán un sesgo de género en el que se favorece al género masculino, que es quien, según ellas constatan de forma mayoritaria, suele permanecer en la oficina largas jornadas laborales.

2.2. Cambio de Cultura en las organizaciones

Como hemos visto, nuestras entrevistadas construyen un discurso muy elaborado de oposición a las prácticas y dinámicas del mercado laboral actual que incide en la necesidad de un cambio de cultura empresarial que prime los resultados por encima de la presencialidad, por tanto, no se trata tanto, o no solamente, de acortar las jornadas labo-

rales, sino de un cambio más profundo, estructural, que permita una reestructuración de horarios, prácticas y dinámicas que permita hacer sostenible sus vidas y la interrelación de las diferentes dimensiones que la componen.

Yo creo que sí. Yo creo que las medidas de conciliación -que, por cierto, pueden existir y no utilizarse- es un tema de cultura, hay un trabajo interesante que no sé si conocéis, el libro “El tercer turno”, pues yo estoy totalmente de acuerdo con las tesis que salen en ese libro. Yo creo que las medidas de conciliación no sirven absolutamente para nada sin una cultura red, y una cultura red porque me parece más fácil avanzar hacia una cultura red que hacia una cultura de la conciliación. A mi me parece que una cultura red va a favor de una conciliación y la única manera de cambiar tiene que ver con los modelos de trabajo. Cuando tú pones en marcha un programa de teletrabajo se remueve una estructura del trabajo y esa cultura que funciona a partir de los objetivos, de aportar valor, se rompen los esquemas de presencia y todo eso va a favor de la conciliación. No es que la flexibilidad que aporta el teletrabajo es necesaria para conciliar, es que si existe la cultura de estar trabajando hasta las 9 de la noche... (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

Como se desprende del verbatim anterior, las teletrabajadoras entrevistadas construyen un discurso muy potente de resistencia a la cultura laboral y social que dificulta e impide la posibilidad de armonización entre las diferentes esferas de sus vidas. Esta firme resistencia cristaliza en la propuesta de una nueva cultura del trabajo y sobre el/la trabajador/a, con sus efectos sociales, políticos y ético-morales. Una cultura que ellas definen en clara contraposición con la cultura presencial que todavía impera en el mundo de las organizaciones y en la mayoría de empresas. Estas teletrabajadoras se oponen a la conceptualización de las promociones, de la valoración del trabajo, de la medición del rendimiento, de las consideraciones sociales, etc., que operan siempre a través de la presencialidad. Y afirman y proponen que aquí tiene nuestra sociedad del conocimiento uno de sus principales retos.

A partir de este segundo conjunto de ejes de resistencia a las dinámicas laborales de las organizaciones, las entrevistadas construyen una subjetividad que se caracteriza por los siguientes aspectos:

- a. Se articula una definición propia que pasa por una oposición, crítica y denuncia de los modelos laborales presenciales como

prácticas completamente obsoletas;

- b. En un sentido similar, aparece una definición de sí mismas reivindicativa y propositiva. Nuestras teletrabajadoras proponen que para implementar nuevos modelos laborales resulta indispensable reformar los viejos modelos y adaptarlos a las actuales necesidades y recursos;
- c. Se conforma una dimensión personas que se mueve entre lo que ellas son y lo que les gustaría ser. Es decir, una subjetividad que es a la vez algo presente, realizado, actual y una subjetividad que se sustenta en la reivindicación de un proyecto de sociedad y de mercado laboral que todavía no es pero que en el propio acto de reivindicación lo convierten en algo factible y realizable.

De todo lo dicho anteriormente se desprende que el teletrabajo es mucho más que una herramienta tecnológica para conciliar. Es una disposición de prácticas y relaciones que impacta directamente en sus usuarias. Ese impacto se puede analizar en términos de subjetividad, como hemos intentado hacer, y, más concretamente, a partir de un conjunto de ejes de resistencia que definen a la misma. Resulta, en ese sentido, in-

terésante recalcar que los mencionados ejes apuntan claramente hacia tres grandes direcciones. Se vindica un carácter agentivo y activo en el teletrabajo, se reivindica un papel de mujer y madre que no es incompatible con el de trabajadora y, por último, se rechaza el modelo de relación laboral presencial como excesivamente centrado en la figura masculina y tremendamente punitivo con la femenina.

Los dos conjuntos de ejes que se han conformado en nuestras entrevistas señalan que las teletrabajadoras se definen como sujetos eminentemente políticos. La reflexión y definición que realizan sobre sí mismas como trabajadoras incorpora de manera relevante una narración de reorganización de nuestra vida colectiva y de posicionamiento de la mujer en la misma. En esa línea, nos ha llamado poderosamente la atención observar que la definición de sí mismas realizada necesariamente implica una redefinición del mundo laboral y de nuestra ordenación social. Este hecho es interesante porque los pocos estudios que existen sobre subjetividad y teletrabajo tienen a soslayar el componente político que emerge cuando elaboramos explicaciones sobre nosotras mismas y nuestra identidad. En nuestro caso, ha resultado patente que ese ejercicio no puede realizarse sin pasar por la men-

cionada dimensión política. Tal resultado es concordante con las propuestas de autores como Michel Foucault que consideraron que la constitución de subjetividad era una de las acciones políticas por excelencia de nuestras instituciones. Sin embargo, nuestra investigación abunda en el mismo argumento pero señalando la dirección opuesta: los individuos también vinculan su definición a la política pero no en el sentido de reproducir los dictámenes estamentales o el status quo sino en el de apropiarse, domesticar o subvertir tales dictámenes.

Nuestra encrucijada de resistencias muestra que los sujetos no elaboran relatos sobre sí mismos apelando únicamente a elementos afectivos o psíquicos, sino que se atreven a definirse como agentes de crítica y cambio en nuestras ordenaciones socioculturales.

Conclusiones

En las últimas décadas ha emergido en el pensamiento social un fuerte debate sobre el teletrabajo. Muchas autoras denuncian que es una modalidad laboral que no mejora la situación de la relación entre trabajo y conciliación, y en muchos casos está operando como un dispositivo que reproduce los roles tradicionales de género. Esta posición es interesante pero insuficiente. Cuestionar

y rechazar el teletrabajo como modalidad laboral por todo el conjunto de inconvenientes que puede conllevar no mejorará la situación y calidad de vida de los y las teletrabajadoras. Más bien, a partir de nuestras entrevistas, hemos observado que puede conllevar todo lo contrario. El rechazo frontal del teletrabajo no significa que se busque una alternativa viable sino, en realidad, la vuelta a los esquemas laborales presenciales. Modelo, que como hemos observado, es ampliamente denunciado por las teletrabajadoras.

Lo adecuado sería problematizarlo en función de los ejes de resistencia que estas mujeres despliegan en las narraciones que elaboran sobre sí mismas. Esto podría desembocar en el desarrollo por parte de las organizaciones de todo un conjunto de medidas que atendiesen esas denuncias y, más allá del mundo laboral, las administraciones, instituciones políticas, etc., podrían prestar atención a tales cuestionamientos y redirigir unas políticas laborales y de conciliación que en el caso de las mujeres a todas luces aparecen como insuficientes y mal definidas.

Nuestra investigación concluye que las teletrabajadoras son capaces de domesticar esta modalidad laboral elaborando una crítica importante sobre el concepto de trabajo que impera en nues-

tros contextos sociales y, a la vez, son capaces de vincular semejante denuncia con la construcción de una subjetividad como mujeres trabajadoras muy concreta. Sus discursos vinculan una realidad laboral localizada y específica con una escala global más amplia en la que se apuntan dos elementos. En primer lugar que todavía persiste una antigua ideología patriarcal que castiga a la mujer en el ámbito laboral y premia al hombre. En segundo, que la más reciente ideología de la flexibilidad no sólo no ha sido capaz de romper con la anterior sino que ha creado condiciones para reproducirla.

Referencias

- Armstrong, N. L. (1997) *Flexible work and disciplined selves: telework, gender and discourses of subjectivity*. Unpublished PhD thesis, Massey University, Palmerston North.
- Bailyn, L. (1993) *Breaking the mold: women, men and time in the new corporate world*. New York: Free Press.
- Bauman, Z. (2003) *Modernidad líquida*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Bordo, S. (1993) 'Feminism, Foucault and the politics of the body'. In C. Ramazanoglu (Ed.). *Up against Foucault: explorations of some tensions between Foucault and feminism*. London: Routledge.
- Brocklehurst, M. (2001) Power, Identity and New Technology Home-work: Implications for 'New Forms' of Organizing. *Organization Studies*, 22(3), 445-466.
- Bustos, D. (2011) Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales*, 44, 181-196.
- Castells, M. (2001) La era de la información. *El poder de la identidad* (Vol. II). México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.
- De Certeau, M. (1984) *The practice of everyday life*. Berkley: University of California Press.
- Deleuze, G. (1989) *El pliegue*. Barcelona: Paidós.
- Ellison, N. B. (2004) *Telework and social change. How Technology is reshaping the boundaries between home and work*. Westport: Praeger.
- Felstead, A., & Jewson, N. (2000) *In work, at home: towards an understanding of homeworking*. Londres: Routledge.

- Foucault, M. (1977) *Discipline and punish: the birth of the prison*, London: Penguin.
- Green, E., & Adam, A. (1998) Online leisure: gender and ICTs in the home. *Information and Communication Society*, 1/3, 291-312.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009) Editorial: work-life balance: a matter of choice?. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1-13.
- Hardill, I. (2003) Editorial: Teleworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 156-157.
- Kerrin, M., & Hone, K. (2001) Job Seekers' Perceptions of teleworking: a cognitive mapping approach. *New Technology, Work and Employment*, 16(2), 130-143.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999) Telework: the advantages and challenges of working here, there, anywhere and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.
- Malenfant, R. (2009) Risk, control and gender: reconciling production and reproduction in the risk society. *Organization Studies*, 30(2-3), 205-226.
- Martin, J., & Meyerson, D. (1998) Women and power: conformity, resistance and disorganized coaction. In M. Kramer, & M. A. Neale (Eds.). *Power and influence in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- McNay, L. (2000) *Gender and agency: reconfiguring the subject in feminist and social theory*. Cambridge: Polity.
- Mirchandani, K. (2000) The best of both worlds" and "Cutting my own throat": Contradictory images of home-based work. *Qualitative Sociology*, 23(2), 159-182.
- Moore, J. (2006) Homeworking and work-life balance: Does it add to quality of life? *Revue Européenne De Psychologie Appliquée*, (56), 5-13.
- Nardi, H. (2006) *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*.
- Nilles, J. M. (1976) *The telecommunications-transportation tradeoff. options for tomorrow*. New York: John Wiley & Sons.
- Patton, M. Q. (2002) *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, C.A: Sage.
- Qvortrup, L. (1998) From teleworking to networking: definitions and trends. In P. J. Jackson, & J. van der Wielen (Eds.) *Teleworking: international perspectives. from telecommuting to the virtual or-*

- ganisation (pp. 21-39). London: Routledge.
- Rose, N. (1998) *Inventing ourselves. Psychology, power and personhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sánchez, E. (2009) *Prácticas de trabajo virtual y teletrabajo en el sector TIC en España – Informe 2008*. Enter. Madrid.
- Saxena, S., & Mokhtarian, P. L. (1997) The impact of teleworking on the activity spaces of participants and their households. *Geographical Analysis*, 29(2), 124-144.
- Sawicki, J. (1994) Foucault, feminism, and questions of identity. In G. Gutting (Ed.). *The Cambridge Companion to Foucault* (pp. 286-313). Cambridge: Cambridge University Press.
- Sennett, R. (2001) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sullivan, C. (2003) What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and home-working. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158-165.
- Thatcher, S., & Zhu, X. (2006) Changing identities in a changing workplace: identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. *Academy of Management Review*, 31(4), 1076-1088.
- Thompson, C. et al. (1999) When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Thompson, P., & Ackroyd, S. (1995) All quiet on the workplace front? A critique of recent trends. *British industrial sociology*, 29(4), 615-633.
- Thomas, R., Mills, A., & Mills, J. (2004) Identity politics at work. Resisting gender, gendering resistance. Oxfordshire: Routledge.
- Tietze, S. (2005) Discourse as strategic coping resource: managing the interface between 'home' and 'work'. *Journal of Organizational Change Management*, 18, 48-62.
- Tietze, S., & Musson, G. (2002) When "work" meets "home": temporal flexibility as lived experience. *Time & Society*, 11(2/3), 315-334.
- Tietze, S., & Musson, G. (2010) Identity, identity work and the experi-

ence of working from home.
Journal of Management Development, 29(2), 148-155.

Recebido em: 30/01/2014 – Aceito em: 20/10/2014

- Tremblay, D. G. (2004) *Work-family balance: what are the difficulties and what could be done?* Quebec: Tele-University and University of Quebec.
- Weedon, C. (1993) *Feminist practice and poststructuralist theory*. Oxford: Blackwell.
- Wilson, M., & Greenhill, A. (2004) Gender and teleworking identities in the risk society: a research agenda. *New Technology, Work and Employment*, 19(3), 207-221.

Ana Maria Gálvez Mozo: es Doctora en Psicología. Ha sido profesora de Psicología Social en la Universitat Autònoma de Barcelona. Actualmente trabaja como profesora de Psicología Social, del Trabajo y las Organizaciones en la Universitat Oberta de Catalunya. Sus intereses de investigación se centran en analizar la relación que se establece entre Género, Trabajo y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y en las formas y proyectos de vida que generan los nuevos modelos laborales.

E-mail: agalvez@uoc.edu