

Cita APA 7ma edición: Gálvez-Santillán, E. y Giralt-Pérez, D. (2025). Condiciones de empleo de un grupo de teletrabajadores en México: Un análisis desde la visión del trabajo decente. En G. Rivero-Rodriguez (Coord.). *Hemisferio occidental: Gobernanza, desarrollo sostenible y cooperación regional*. (pp. 78-96). Editorial Sinergy.

Capítulo 4

Condiciones de empleo de un grupo de teletrabajadores en México: Un análisis desde la visión del trabajo decente

Employment conditions of a group of teleworkers in Mexico: An analysis from the perspective of decent work

Elizabeth Gálvez Santillán

Universidad Autónoma de Nuevo León

 0000-0002-2325-966X | elizabethglvez@yahoo.com.mx

Danyelis Giralt Pérez

Universidad Autónoma de Nuevo León

 0000-0003-3656-5620 | dgiraltperez@gmail.com

Resumen

La calidad del empleo es un tema de interés tanto por su impacto en la vida personal de los trabajadores, así como en la economía; pues es a través de un empleo decente que las personas pueden elevar su nivel de vida lo que a su vez aumenta el consumo, impactando positivamente en el desarrollo económico y sustentable. El presente estudio hace un análisis sobre la calidad del empleo en un grupo de 39 teletrabajadores en México, para ello se utiliza la información recabada a través de un cuestionario aplicado entre marzo y abril del 2024. Entre los resultados obtenidos se encuentra que, no obstante, participan en este tipo de actividades personas de todas las edades (en edad legalmente aceptada para trabajar), es la población joven la que tiene la mayor

participación en esta modalidad de empleo. Asimismo, la mayoría de los encuestados tiene educación universitaria o posgrado y las empresas que más ofrecen esta modalidad de trabajo son las tecnológicas, aunque también hay de otros sectores. Con relación a la calidad del empleo, respecto al salario percibido la mayoría de los encuestados gana más de un salario mínimo y recibe algún tipo de prestación laboral; aunque el acceso a instituciones de salud es menor.

Palabras clave: calidad del empleo, desarrollo sustentable, teletrabajo, trabajo decente

Abstract

The quality of employment is a topic of interest both for its impact on workers' personal lives and on the economy; it is through decent employment that people can raise their standard of living, which in turn increases consumption, positively impacting economic and sustainable development. This study analyzes the quality of employment among a group of 39 teleworkers in Mexico, using information collected through a questionnaire administered between March and April 2024. Among the results obtained is that, although people of all ages (of legally accepted working age) participate in this type of activity, it is the young population that has the greatest participation in this type of employment. Likewise, the majority of respondents have a university or postgraduate education, and the companies that most often offer this type of work are technology companies, although there are also companies in other sectors. Regarding the quality of employment, in terms of salary, the majority of respondents earn more than the minimum wage and receive some type of employee benefit; although access to healthcare institutions is lower.

Keywords: decent work, sustainable development, teleworking, quality of employment

Entre los años 2020 y 2021 el mundo experimentó el mayor desafío vivido por la humanidad en los últimos tiempos, al enfrentar la pandemia del SARS-COV2 y sus consecuencias en los diversos ámbitos de la vida (Villalobos et al, 2021).

Los primeros casos de coronavirus SARS-COV2 aparecieron en China en diciembre del 2019 en el mercado mayorista de mariscos Huanan de Wuhan y provocó una enfermedad que la Organización Mundial de la Salud (OMS) llamó COVID-19, la cual se extendió por el mundo y fue declarada pandemia global en marzo del 2020.

Ante la ausencia de medicamentos para combatir la enfermedad, las cantidad de personas contagiadas por el COVID-19 creció rápidamente de forma que, al 30 de abril de 2020, solo un mes después de haberse declarado la pandemia y solo cuatro meses más tarde del primer caso diagnosticado en China, se reportó que había 3 millones 090 mil 445 personas infectadas y 217 mil 769 fallecidos en el mundo (Suárez, et al, 2020); mientras que para mayo del 2022 las cifras se habían elevado a 529 millones 683 mil 051 personas enfermas y a 6 millones 291 mil 683 fallecidos a nivel mundial (Linares, 2022).

Para reducir el riesgo de contagio entre la población, la OMS hizo un llamado a los gobiernos en el mundo a aplicar medidas de aislamiento y restricciones a la movilidad, lo que llevó a que trabajadores que desempeñaban funciones que podían realizarse a distancia hicieran su trabajo desde casa; tanto en el caso de las organizaciones que ya aplicaban el teletrabajo como las que aún no lo hacían, enviaron a sus empleados a casa debiendo crear las condiciones para que esta forma de trabajo funcionara (OIT, 2020).

El teletrabajo se define como “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones -como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio- para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (OIT, 2020:1).

En el caso de México, según un estudio llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) sobre el Impacto Económico generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVIED-IE), entre mayo y junio de 2020, “el promedio nacional de empresas que se encontraban implementando un esquema de trabajo en casa (home office) fue del 32.6%; encabezadas por el 94.7% de las grandes empresas, seguidas por el 60.7% de las empresas pequeñas y medianas, y finalmente las microempresas donde únicamente se habría implementado en el 29% de los casos” (OIT, 2022:5).

Ante el escenario de la pandemia, el teletrabajo se convirtió en la solución predominante para mitigar el impacto del coronavirus en el bienestar de la sociedad, así como en las empresas; de tal forma que el teletrabajo pasó “de ser un privilegio a una necesidad” (Camacho, 2021:130).

“...lo que lo convierte en una realidad imparable para el escenario laboral que impera y con lo cual la pandemia del COVID-19 se mantendrá” (Op. Cit: 131).

Aunque para muchas empresas la adopción del teletrabajo representó un paso forzoso debido a la pandemia, una vez que se declaró el 5 de mayo del 2023 “el fin del covid-19 como emergencia sanitaria internacional” (OPS, 2023), se observó que no todos los trabajadores regresaron a sus labores de manera presencial sino que muchas empresas decidieron mantener una parte de su personal en la modalidad de teletrabajo o en formato híbrido, es decir, algunos días de la semana trabajan de manera presencial y otros a distancia, pues se dieron cuenta de los beneficios que esta modalidad tenía tanto para la empresa como para los trabajadores. Por ejemplo, el ahorro de tiempo y dinero en el traslado a la oficina, un mejor aprovechamiento de la jornada de trabajo y una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral, entre otras cosas (Camacho, 2021).

El objetivo principal del presente capítulo es conocer las condiciones laborales de un grupo de teletrabajadores en México, desde la visión del trabajo decente y el desarrollo sustentable. Por lo tanto, la pregunta de investigación es ¿Cuáles son las condiciones laborales de un grupo de teletrabajadores en México, desde la visión del trabajo decente y el desarrollo sustentable?

Este trabajo es una aportación al poco material de referencia sobre el tema en el país. El capítulo se organiza de la siguiente manera: una introducción (la presente) que describe el objetivo del trabajo; posteriormente se elaboran los antecedentes y marco teórico los cuales hacen referencia a los inicios del teletrabajo y sus características, asimismo se aborda una reflexión sobre el trabajo decente y el desarrollo sustentable; después se presenta la metodología; los resultados y por último las conclusiones.

ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

El teletrabajo

De acuerdo con Camacho (2021), el concepto de teletrabajo tiene su origen en Estados Unidos. En 1973, en el marco de la crisis del petróleo, un grupo de científicos de la University of Southern California liderado por el físico Jack Nilles, investigó la posibilidad de utilizar las tecnologías informáticas (disponibles en ese tiempo) para que los trabajadores realizaran sus tareas desde su casa, u otro lugar próximo a su domicilio, para reducir los traslados a las oficinas.

“La hipótesis era que debía traer, aplicado a escala conveniente, reducciones del tránsito vehicular en horas pico y la consecuente reducción de emisión de gases dañinos para el medio ambiente” (p. 128)

El experimento redujo la tasa de rotación de los empleados, la productividad de esos empleados se incrementó un 18%, con una tasa de rotación que bajó a cero y los costos de instalaciones mucho menor, “se denominó Trade off Telecommunications Transportation, la cual dio nombre a la modalidad teletrabajo” (p.128).

Inicialmente son las empresas multinacionales de Estados Unidos y posteriormente de Europa las que, frente al deterioro del empleo formal, incorporan el teletrabajo. Después el teletrabajo se integró en los gobiernos como fuente de empleo (aunque precario) para los sectores desocupados (op.cit).

La OIT define el teletrabajo con las siguientes características (Ibidem):

- El trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el teletrabajador no mantiene un contacto personal con los demás trabajadores.
- Las nuevas tecnologías hacen posible esta distancia al facilitar la comunicación.
- El teletrabajo puede realizarse en línea, es decir, con una conexión informática, o fuera de línea.
- Puede organizarse de manera individual o colectiva, implicando la totalidad o una parte de las tareas del trabajador.
- Su implementación puede ser autónoma o como asalariado.

Además, con el crecimiento acelerado del Internet y el acceso a la red mundial surgió la actual generación del teletrabajo conocida como la oficina virtual, donde se puede definir el teletrabajo basado en (Op. Cit y OIT, 2016):

- 1) La proporción del tiempo de trabajo puede teletrabajarse en parte o en toda la jornada laboral, lo cual determina dos subtipos:
 - a) *teletrabajadores a tiempo parcial*: desempeñan periódicamente las funciones del puesto fuera del centro principal de operaciones;
 - b) *teletrabajadores a tiempo completo*: normalmente desempeñan la mayoría o la totalidad de las funciones del puesto fuera del centro principal de operaciones.
- 2) Lugar de ejecución. Relacionado con dónde se cumple o ejecuta la tarea, también en este caso se reconocen dos subtipos:
 - a) *fijo*: el teletrabajador trabaja principalmente en un emplazamiento externo fijo, por ejemplo, en el domicilio;
 - b) *móvil*: el teletrabajador puede trabajar o trabaja en distintos lugares fuera del centro principal de operaciones.
- 3) Horario. Lo que se entendería como jornada laboral; se reconocen dos subtipos:

- a) *fijo*: los días/horas en que el trabajador desempeña sus funciones fuera del centro de operaciones son siempre los mismos;
 - b) *variable*: los días/horas en que el teletrabajador desempeñará sus funciones fuera del centro de operaciones varían.
- 4) Colaboración. Se refiere al teletrabajo en relación con el resto de los trabajadores presenciales, también se reconocen dos subtipos:
- a) *baja*: cuando es limitada la interacción que los teletrabajadores han de mantener con los restantes trabajadores del centro principal de operaciones;
 - b) *alta*: cuando es importante la interacción que los teletrabajadores deben mantener con los trabajadores presenciales del centro principal de operaciones.
- 5) Sincronización de tareas. Referida al formato on-line/off-line, donde también se reconocen dos subtipos:
- a) *secuencial*: cuando las tareas interdependientes del trabajador se desarrollan consecutivamente (por ejemplo, aplicaciones, correo electrónico);
 - b) *simultánea*: las tareas interdependientes del trabajador se desarrollan de forma simultánea (conferencia telefónica, videoconferencia, videollamada, foro virtual).
- 6) Autonomía. En referencia a poder optar por el teletrabajo, reconociéndose dos subtipos:
- a) *autonomía baja*: los trabajadores tienen poco margen para decidir acogerse al teletrabajo;
 - b) *autonomía alta*: los trabajadores tienen mucho margen para decidirse acogerse al teletrabajo, así como cuándo y cómo lo hacen.

Por otra parte, además de teletrabajo, se utilizan otros términos como: teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working), trabajo en el domicilio (home working), trabajo virtual, trabajo remoto, trabajo distribuido, trabajo blando, trabajo adaptado, trabajo digital, entre otros.

Es importante señalar que el teletrabajo se puede llegar a confundir con otras actividades que se llevan a cabo mediante las nuevas tecnologías como telemarketing, teleservicios o televenta, telemedicina, teledocencia, teleeducación, realizadas en sedes empresariales e institucionales, y en las que la prestación de servicios se ejecuta a distancia, pero con respecto al cliente y no al empleador. Se han detectado una serie de posibles ventajas y desventajas del teletrabajo, tabla 1.

Tabla 1.*Posibles ventajas e inconvenientes del teletrabajo*

	<i>Ventajas</i>	<i>Inconvenientes</i>
Para el individuo	Mejor rendimiento y productividad	Menos oportunidades para las relaciones personales
	Menos tiempo de desplazamiento al trabajo	Menos estrés relacionado con el hogar
	Mayor autonomía	Más aislamiento profesional
	Menor estrés laboral	Menos seguridad con empleo
	Más tiempo con la familia	
	Única posibilidad de ingreso en el mercado laboral (persona con hijos pequeños, discapacidades)	
Para la organización	Mayor productividad	Desafío a la posibilidad de control y motivación de los teletrabajadores
	Oferta de trabajo más amplia y variada	Empleados menos comprometidos
	Ahorro de espacio de oficina	Pérdida de trabajo en el equipo
	Menos ausentismo	
	Imagen de empresa flexible	
Para la sociedad	Menos desplazamiento	Individuos más aislados de las instituciones sociales
	Menos contaminación	Sociedad autista
	Menos congestión de tráfico y accidentes	
	Menos discriminación laboral	

Fuente: Camacho, 2021

Trabajo decente y desarrollo sustentable

La implementación del modelo neoliberal a partir de la década de los 80 tuvo un impacto negativo tanto en países desarrollados como en desarrollo, debido a que se dejaron al margen muchas políticas que anteriormente se implementaban para lograr estructuras sociales y económicas más incluyentes, como la reforma agraria en el caso de México, entre otras medidas,

dejando de lado la preocupación por los pobres y favoreciendo el crecimiento económico (PNUD, 1996).

En el aspecto laboral, las condiciones de trabajo también sufrieron un fuerte deterioro ya que con la implementación de este nuevo modelo económico repuntaron los empleos precarios, lo que profundizó la desigualdad (Beck, 2000). Esta tendencia estructural acentuó la problemática social y aumentó la exclusión.

Ante el fuerte deterioro de la calidad de vida de las personas y del medio ambiente se generaron muchas protestas sindicales, religiosas y de Organismos No Gubernamentales (ONG's), lo que impulsó a que se hicieran nuevas propuestas de reflexión teórica sobre el desarrollo de los países.

Organismos internacionales como las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), entre otros, presentaron propuestas para avanzar hacia una idea de desarrollo que considerara más a las personas y no solo el crecimiento económico.

Como parte de este esfuerzo por generar nuevas propuestas, en 1987 la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (CMMAD) de las Naciones Unidas, presidida por la Dra. Gro Harlem Brundtland, dio a conocer el informe “Nuestro Futuro Común”, también conocido como Informe Brundtland, en el cual se hizo una propuesta conceptual sobre el desarrollo sustentable.

En el Informe Brundtland se define desarrollo sustentable de la siguiente manera:

“Desarrollo sustentable es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (CMMAD, 1987:24).

De acuerdo con el informe, la definición de desarrollo sustentable toma en cuenta dos conceptos clave: el concepto de 'necesidades', en particular las necesidades esenciales de los pobres del mundo, a las que se debe dar prioridad absoluta, y la idea de limitaciones impuestas por el estado de la tecnología y la organización social sobre la capacidad del ambiente para satisfacer las necesidades presentes y futuras.

Asimismo, el informe indica que para lograr el desarrollo sustentable se requiere elaborar políticas que se orienten hacia ciertos objetivos críticos: Revitalizar el crecimiento, para reducir la pobreza; cambiar la calidad del crecimiento, es decir, que se consideren aspectos como la educación, la salud, disfrutar de agua y aire limpios, entre otros; satisfacer las necesidades

humanas esenciales, siendo la más básica el que las personas cuenten con un medio de vida, es decir, con un empleo capaz de permitir satisfacer los estándares mínimos de consumo de los hogares; asegurar un nivel sostenible de la población; conservar y mejorar la base de recursos, para satisfacer el actual consumo y como parte de nuestra obligación moral hacia las generaciones futuras; la reorientación de la tecnología y la gestión del riesgo, para responder más eficazmente a los desafíos del desarrollo sustentable; y tomar en cuenta la conexión del medio ambiente y la economía en la toma de decisiones.

De esta manera, el desarrollo sustentable se presenta como un nuevo estilo de desarrollo que evoca el principio del universalismo al señalar que la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes no debe comprometer la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras, es decir, es algo que todos deben disfrutar y que para ello se requieren nuevas formas de cooperación basadas en la solidaridad de los seres humanos; además de que la sustentabilidad es un asunto de equidad distributiva, un criterio de justicia, para conservar las oportunidades de vivir vidas que valgan la pena (Anand y Sen, 1994).

De la misma manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó el Programa de Trabajo Decente como una propuesta para hacerle frente a los estragos de la globalización.

En la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) donde el director general de la OIT, Juan Somavia, dio a conocer el programa de trabajo decente, señaló que era necesario darle una dimensión social a la globalización debido a que las fuerzas del mercado han actuado principalmente en los avances económicos, dejando de lado el papel que jugaban el Estado, los sindicatos, el ámbito empresarial y otros agentes de la sociedad civil ocasionando con esto beneficios y riesgos de manera desigual en la sociedad (OIT, 1999).

La OIT definió el trabajo decente de la siguiente manera:

Es el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999:4).

La promoción del trabajo decente se haría a través de cuatro objetivos estratégicos: a) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y d) el fomento del diálogo social (OIT, 1999).

Prácticamente desde sus inicios, la idea del trabajo decente se elevó a un nivel de prioridad internacional, regional y nacional para lograr una globalización justa y como parte del esfuerzo para cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio dados a conocer en el año 2000,

pues cada vez más la comunidad internacional que se ocupa del desarrollo se dio cuenta de que el empleo decente era el camino para disminuir la pobreza.

En septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron en la Asamblea General de la ONU un conjunto de objetivos globales, llamado la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, “un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia” (ONU, 2015).

La Agenda 2030 se integra por 17 objetivos y cada uno de ellos con diferentes metas a lograr. En esta agenda, el Trabajo decente se encuentra considerado en el objetivo 8.

Objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico

El objetivo es: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. El objetivo contiene 10 metas.

Como se señaló, desde las reflexiones del informe Brundtland, los objetivos del Milenio y los ODS de la Agenda 2030, se ha llegado al consenso de que la erradicación de la pobreza solo es posible mediante empleos estables y bien remunerados, lo que tiene que ver con el trabajo decente.

“...la meta de sostenibilidad, que se reconoce cada vez más como legítima, no tendría mucho sentido si las oportunidades de vida que deben ser “sostenidas” en el futuro fuesen miserables e indigentes. Sostener la privación no puede ser nuestra meta; no deberíamos negarle a los menos privilegiados de hoy la atención que le prestamos a las generaciones futuras (Anand y Sen, 1994:3).

METODOLOGÍA

El objetivo del estudio es conocer las condiciones laborales de un grupo de teletrabajadores en México, desde la visión del trabajo decente y el desarrollo sustentable. Para ello se utilizó información obtenida de un cuestionario elaborado en formato electrónico aplicado en modalidad en línea a 39 teletrabajadores. El cuestionario aborda aspectos como datos sociodemográficos, sobre la empresa, sobre el teletrabajador y las condiciones de empleo.

El objeto de estudio fueron personas que desempeñan labores de teletrabajo, que cumplen con la edad legalmente permitida para trabajar, es decir, de 15 años o más (DOF, 2024) y cuentan con algún dispositivo electrónico conectado a internet para responder el cuestionario. El cuestionario fue enviado a los sujetos de estudio por correo electrónico y/o whatsapp.

El cuestionario fue aplicado entre marzo y abril del 2024, bajo la técnica de muestreo no probabilístico bola de nieve, debido a la dificultad para detectar personas con las características necesarias para el estudio. De acuerdo con Baltar y Gorjup (2012:131), “el muestreo de bola de

nieve se define como una técnica para encontrar al objeto de investigación. En la misma, un sujeto le da al investigador el nombre de otro, que a su vez proporciona el nombre de un tercero, y así sucesivamente”.

Cabe señalar que la información recabada solo permite hacer referencia al grupo de personas que participó en el estudio, es decir, no se pueden hacer generalizaciones, sin embargo, es una contribución valiosa a este tema el cual es relativamente nuevo en el país.

Para conocer algunos aspectos relacionados con el trabajo decente, se realiza un análisis descriptivo y se estiman algunos indicadores que se proponen en Gálvez, et al (2011), donde se presenta una propuesta para medir el trabajo decente a través de un índice, calculado con tres indicadores: el empleo durable, la población ocupada con salario suficiente y la población ocupada con prestaciones sociales o su equivalente (ver apéndice 1).

Cabe señalar que para este documento no se hace un cálculo propiamente del índice de trabajo decente porque no se cuentan con todos los datos necesarios para ello. Sin embargo, se presentan ciertos indicadores lo cual no es menos importante.

A continuación, se presentan los indicadores que se estimaron para analizar la calidad del empleo de este grupo de teletrabajadores.

Salario Suficiente

Es un indicador que propone que las personas requieren trabajar y percibir un ingreso que les permita vivir con libertad y tranquilidad. Es decir, la proporción de personas que tienen ingresos menores debería de ser la menor posible.

$$\text{TOSS} = (\text{PO1}/\text{POT}) \times 100$$

Donde:

- TOSS: Tasa de población ocupada con salario suficiente
- PO1: Población ocupada remunerada con ingresos iguales o mayores al salario suficiente.
- POT: Población ocupada total

Prestaciones sociales

Para el trabajo decente uno de los fundamentos es que el trabajador cuente con prestaciones sociales y materiales que le permitan una mejor calidad del empleo y de vida. Como prestaciones sociales se considera el derecho a la salud.

$$\text{TAIS} = (\text{POAIS} / \text{POT}) \times 100$$

Donde:

- TAIS: Tasa de acceso a instituciones de salud
- POAIS: Población ocupada con acceso a instituciones de salud
- POT: Población ocupada total

Mientras que las prestaciones materiales tienen que ver con aspectos como vacaciones, vacaciones con goce de sueldo, aguinaldo, entre otras cosas marcadas en la ley, las cuales le permiten al trabajador un ingreso complementario a sus ingresos salariales.

$$\text{TPOPI} = ((\text{POP} - \text{POSPI}) / \text{POT}) \times 100$$

Donde:

- TPOPI: Tasa de población ocupada con prestaciones o con ingresos altos
- POP: Población ocupada con prestaciones
- POSPI: Población ocupada sin prestaciones y con ingresos superiores a 5 salarios mínimos.
- POT: Población ocupada total

RESULTADOS

De acuerdo con la información sociodemográfica obtenida de los cuestionarios aplicados, se encontró que de los 39 teletrabajadores que participaron en la encuesta el 50% eran jóvenes de entre 21 a 30 años, el 29% de entre 31 y 40 años y el 20% restante de entre 41 y 50 años, lo que podría dar una idea de que el teletrabajo no está limitado a un rango específico de edades, por lo que la edad en este tipo de trabajo podría no ser una limitante, sin embargo, en este grupo de población encuestada se puede observar que es la población más joven la que desempeña más el teletrabajo.

Con respecto a la distribución por sexo, del total de encuestados el 61.5% fueron hombres y el 38.5% mujeres.

El nivel educativo predominante de los encuestados es el nivel superior, la mayoría de las personas encuestadas (77%) tienen un nivel de educación superior terminado. Además, un 10% de las personas encuestadas tienen posgrado.

De acuerdo con el estado civil se observa que hay una mayoría de personas solteras (56.4%) en comparación con las personas casadas o en unión libre (43.6%). La mayoría de las personas encuestadas (86.1%) no tienen hijos, y el resto que representa (13.9%) tiene hijos los cuales se encuentran en edades menores de 10 años.

En cuanto a la distribución geográfica de las personas que participaron en la encuesta es muy diversa, esto debido a la técnica de bola de nieve empleada para ubicar a la población objetivo y levantar la información. La población encuestada se localiza en una variedad de municipios, en diferentes estados del país, lo que indica la expansión del teletrabajo cada vez más, tabla 2.

Tabla 2.

Distribución geográfica de los participantes, según lugar donde viven

Estado	Municipio	Cantidad
Hidalgo	Pachuca de Soto	1
Jalisco	Guadalajara	1
Puebla	Tehuacán	1
Tabasco	Villa Hermosa	1
Tlaxcala	Tetla de Solidaridad	1
Toluca	Toluca	1
Ciudad de México	Coyoacán	1
	Cuajimalpa	1
	Iztapalapa	1
	Tláhuac	1
Estado de México	Chimalhuacán	1
	Valle de Chalco	1
	Zumpahuacán	1
Nuevo León	San Nicolás de los Garza	9
	Escobedo	6
	Monterrey	4
	Apodaca	2
	García	2
	Guadalupe	2
	Juárez	1
Total		39

Fuente: elaboración propia

La mayoría de las personas encuestadas (61.5%) trabajan para empresas mexicanas, mientras que una proporción más pequeña (38.5%) trabaja para empresas extranjeras. Esto sugiere que el teletrabajo es practicado tanto por empresas locales como internacionales en la muestra analizada.

Se observa la presencia de empresas relacionadas con la tecnología, el desarrollo de software, la consultoría de TI y los servicios tecnológicos, lo que sugiere una fuerte representación de empresas de tecnología y servicios en el teletrabajo.

Además de las empresas de tecnología, también se mencionan empresas de otros sectores como diseño gráfico, agencias de publicidad, automotriz, servicios de seguridad, aseguradoras, entre otros.

Por otra parte, el 69.2% de los que respondieron el cuestionario tiene trabajo de planta, mientras que el restante 30.8% tiene diferentes tipos de contrato de modalidad temporal. Un 36% tiene una antigüedad menor de un año, otro 36% tiene entre uno y cuatro años trabajando en la empresa, 13% tiene entre más de 4 y ocho años, y un 12% tiene entre más de 8 y hasta 24 años en la empresa; lo que da una idea de que el teletrabajo tomó fuerza en los años más recientes.

Además, el 48.7% de los encuestados trabaja en forma híbrida, es decir, unos días de la semana labora en forma presencial y otros días a distancia; mientras que el 51.3% se desempeña completamente en la modalidad de teletrabajo. Con respecto a los indicadores relacionados con el trabajo decente, se obtuvo lo siguiente, tabla 3.

Tabla 3.

Indicadores componentes del trabajo decente para un grupo de teletrabajadores, 2024

Componente	2024
Tasa de población ocupada con salario suficiente	92.3
Tasa de población ocupada con prestaciones o ingresos altos	97.4
Tasa de acceso a instituciones de salud	82.1

Fuente: elaboración propia

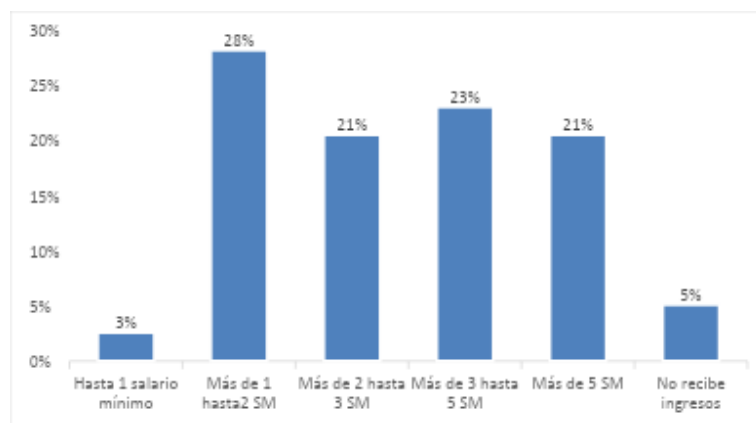
DISCUSIÓN

Tasa de población con salario suficiente

De acuerdo con las estimaciones realizadas, la mayor parte de la población participante en el estudio, el 92.3%, recibe ingresos por su trabajo igual o superior a lo que se considera un salario suficiente, es decir, percibe un ingreso igual o mayor a 330.45 pesos al día -9,913.50 pesos al mes-, lo que le permitiría adquirir al menos lo mínimo necesario para vivir, mientras que un 7.7% percibe ingresos por debajo del salario suficiente, Figura 1.

Figura 1.

Distribución porcentual de teletrabajadores, según nivel de ingresos, 2024



Fuente: elaboración propia

En la figura se puede observar que de las personas que participaron en la encuesta el 3% de los teletrabajadores tiene ingresos menores a 1 salario mínimo y un 5% no recibe ingresos, por lo que las posibilidades de que puedan adquirir una canasta mínima de bienes para cubrir sus necesidades son difíciles, algo que va en contra del trabajo decente y el desarrollo sustentable.

Tasa de población ocupada con prestaciones o con ingresos altos

La encuesta mostró que el 97.4% de los teletrabajadores participantes en el estudio tienen derecho al menos a una de las prestaciones laborales que marca la ley, distintas a la atención de la salud, lo que contribuye a elevar el bienestar de las personas y las familias y es a fin al trabajo decente y el desarrollo sustentable.

Tasa de acceso a instituciones de salud

Respecto a este indicador, las cifras obtenidas muestran que el 82.1% de los encuestados gozan del acceso a instituciones de salud, lo que les permite una mejor calidad de vida al contar con la protección frente a los diferentes problemas de salud que pudieran presentarse tanto para los trabajadores como para sus familias. Un 17.9% no tiene acceso a esta prestación social lo que va en detrimento del trabajo decente y el desarrollo sustentable.

CONCLUSIONES

De acuerdo con la revisión de los datos obtenidos se puede ver que el grupo de teletrabajadores que participó en el estudio en su mayoría cuenta con condiciones de trabajo decente aceptables, no obstante, existe un pequeño grupo de personas que realiza teletrabajo en condiciones laborales precarias, ya sea porque recibe ingresos menores que el que se estimó como un salario suficiente para garantizar la obtención de al menos los mínimo necesario para vivir o porque no recibe ninguna prestación social o material lo que limita las posibilidades de mejorar

el nivel y la calidad de vida de estas personas. De tal forma que, considerando este grupo de indicadores, las condiciones de trabajo se encuentran en su mayoría dentro de lo que se podría considerar un trabajo decente, algo necesario para avanzar en el desarrollo sustentable.

Otro aspecto positivo y que contribuye a la calidad laboral es que la mayor parte de este grupo de teletrabajadores se encuentra sindicalizado (70%), aspecto que fortalece al trabajador en el diálogo social con las empresas sobre sus derechos laborales, algo afín al trabajo decente y el desarrollo sustentable.

Asimismo, la literatura muestra que hay beneficios que la modalidad del teletrabajo ha mostrado tanto para las empresas como para los trabajadores, por ejemplo, el ahorro de tiempo y dinero en el traslado a la oficina, un mejor aprovechamiento de la jornada de trabajo y una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral, entre otras cosas, lo que contribuye a una mejor calidad de vida.

Por otra parte, este estudio permite que se puedan desprender diferentes líneas de investigación futura, por ejemplo, una comparación de las condiciones laborales de los teletrabajadores a tiempo completo vs. los de tiempo parcial, o bien, la calidad del tiempo de los trabajadores cuando se labora desde fuera de la oficina; una comparación de los costos y beneficios del teletrabajo, tanto para las empresas como para los trabajadores, entre otras.

REFERENCIAS

- Anand, S.; y Sen, A. (1994). Desarrollo Humano Sostenible: Conceptos y Prioridades. Documento inédito.
- Baltar, F. y Gorjup, M. T. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, vol. 8, núm. 1, 2012, pp. 123-149, Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona, España. Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54924517006.pdf>
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Camacho, Julio Ismael (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del covid-19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Num. 32, enero-junio 2021, pp. 125-155.
- Comisión Mundial sobre el Ambiente y el Desarrollo (CMMAD), (1987). *Nuestro Futuro Común*. Recuperado de <http://worldinbalance.net/intagreements/1987-brundtland.php>
- U. S. Food & Drug Administration (FDA), (2021). La FDA aprueba la primera vacuna contra el COVID-19. Consultado en: <https://www.fda.gov/news-events/press-announcements/la-fda-aprueba-la-primera-vacuna-contra-el-covid-19>
- CONASAMI (2024). Tabla de salarios mínimos generales y profesionales. Consultado en: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>
- El Economista (2024). Precio del dólar hoy 29 de abril de 2024: a cuánto cerró. Consultado en: <https://www.eleconomista.com.mx/mercados/Precio-del-dolar-hoy-29-de-abril-de-2024-A-cuanto-cerro-20240429-0064.html>
- Gálvez, E.; Gutiérrez, E. y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología* 73, núm. 1 (enero-marzo, 2011): 73-104. México, D.F. IssN: 0188-2503/11/07301-03.
- Gobierno de México (2023). Covid-19 México. Información General. Consultado en: <https://datos.covid-19.conacyt.mx/>
- Gobierno de México (2020). Hoy llegaron a México las primeras vacunas contra COVID-19. Consultado en: <https://www.gob.mx/insabi/es/articulos/hoy-llegaron-a-mexico-las-primeras-vacunas-contra-covid-19-260161>
- Diario Oficial de la Federación (DOF), (2024). Ley Federal del Trabajo. Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Linares, Jaime (2022). La Industria Automotriz y el Covid 19 en México. Saldo de una pandemia inconclusa, 2020-2022. En: Isaac Egurrola Jorge E.; Morales García de Alba, Emma Regina; y Treviño Aldape, Abiel [Coords.] (2022). La economía sectorial reconfigurando el territorio y nuevos escenarios en la dinámica urbano rural. UNAM-AMECIDER, México. Páginas 197-218. En: <http://ru.iiec.unam.mx/5832/>. ISBN UNAM 978-607-30-6944-1, AMECIDER 978-607-8632-31-2

Mayo Clinic (2022). La Covid-19 y el desarrollo e investigación de la vacuna relacionada con esta enfermedad. Consultado en: <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/history-disease-outbreaks-vaccine-timeline/covid-19>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (1999). Memoria del director general: Trabajo Decente. 87ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 1999. Página Internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OIT (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Ginebra. Consultado en: <https://www.ilo.org/es/publications/las-dificultades-y-oportunidades-del-teletrabajo-para-los-trabajadores-y>

OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. Consultado en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

OIT (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. MEXICO. Consultado en: <https://actempdigital-lac.com/wp-content/uploads/MEXICO-Nota-Investigacion.pdf>

OMS (2020). Información básica sobre la Covid-19. Consultado en: [https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19#:~:text=La%20COVID%2D19%20es%20la,Wuhan%20\(Rep%C3%ABblica%20Popular%20China\).](https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19#:~:text=La%20COVID%2D19%20es%20la,Wuhan%20(Rep%C3%ABblica%20Popular%20China).)

ONU (2015). La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Consultado en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Organización Panamericana de la Salud (2023). Se acaba la emergencia por la pandemia, pero la COVID-19 continúa. Consultado en: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2023-se>

acaba-emergencia-por-pandemia-pero-covid-19-

continua#:~:text=Por%20lo%20tanto%2C%20declaro%20con,amenaza%20para%20la%20salud%20mundial%E2%80%9D.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, (1996). Informe sobre desarrollo humano 1996. Crecimiento económico y desarrollo humano.

Suárez, V.; Suarez, M.; Oros, S. and Ronquillo E. (2020). “Epidemiología de COVID-19 en México: del 27 de febrero al 30 de abril de 2020”. Rev Clin Esp. 2020 Nov; 220(8): 463–471. Published online 2020 May 27. Spanish. Consultado en: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7250750/#:~:text=Antecedentes,\(9%2C67%25\)%20fallecidos](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7250750/#:~:text=Antecedentes,(9%2C67%25)%20fallecidos).

Villalobos, P.; Ríos, L. y Morales, B. (2021). “Educación virtual entre desigualdad y brecha digital, el caso de la Facultad de Medicina de la UAGro”. En Gasca, J. y Hoffmann, H. (Coordinadores), Colección: Recuperación transformadora de los territorios con equidad y sostenibilidad UNAM- AMECIDER, México. ISBN: UNAM 978-607-30-5331-0, AMECIDER 978-607-8632-17-6 Volumen: IV Fecha: 8 noviembre 2021. Consultado en: <http://ru.iiec.unam.mx/5586/>