

TECNOLOGÍA: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI:10.35588/gpt.v14i45.5900

Teletrabajo como evolución de las relaciones económicas y de producción: una mirada hacia 2030

Telework as an evolution of economic and production relations: a look towards 2030

Edición Nº45 – Diciembre de 2022

Artículo Recibido: Junio 15 de 2022

Aprobado: Noviembre 30 de 2022

Autores

Juan Agustín Tapia Alba¹ y Cesaire Chiatchoua²

Resumen:

La evolución del teletrabajo se ha dado a la par del desarrollo en los últimos cuarenta años. Su relación con los entornos laborales cada vez más globalizados, demanda que esa práctica sea analizada desde la óptica de la Agenda 2030 y, sobre todo, qué tipo de consecuencias económicas, laborales e incluso en el ámbito personal y familiar de los trabajadores tendrán. El objetivo de este documento es destacar la relevancia del teletrabajo como una modalidad laboral mediante datos secundarios para la promoción de la productividad. Se empleó una investigación documental a partir de la información estadística integrada por series históricas obtenidas a partir de distintas fuentes oficiales, como: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática en México, Telework.gov del gobierno estadounidense, Eurostat en Europa, entre otros. La información estadística es del periodo de 2013 a 2020. Los resultados muestran que la práctica del teletrabajo genera una mejora productividad en las organizaciones de diversas características.

¹ Doctorado en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor Investigador Facultad de Negocios Internacionales Logística Internacional, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Puebla, México. Correo electrónico: juanagustin.tapia@upaep.mx. <https://orcid.org/0000-0002-5911-7209>

² Doctorado en Ciencias Económicas por la Escuela Superior de Economía del Instituto Politécnico Nacional. Profesor Investigador Escuela Superior de Economía, Instituto Politécnico Nacional. México. Correo electrónico: cesaire.chiatchoua@lasalle.mx. <https://orcid.org/0000-0001-8915-7562>

También propicia mejores salarios, promueve el nivel de compromiso entre trabajadores y patrones de forma tal que los lazos laborales y el lazo entre estos actores se refuerza cuando la productividad aumenta. Finalmente hay que señalar que, en países como México o Argentina, quienes llegaron recientemente a la implantación generalizados de teletrabajo se han producido legislación que busca regularizar su práctica, misma que puede aumentar, en forma conjunta por empresas y trabajadores, de niveles de productividad y satisfacción laboral siempre y cuando se cuide el equilibrio entre los intereses de quienes demandan el trabajo de sus colaboradores y quienes lo llevan a cabo. Además, otro reto que deben enfrentar estos países son los avances tecnológicos que implican mayor inversión en I+D, en infraestructura y capacitación de los principales actores organizacionales.

Palabras clave: Empleo, Innovación, Rendimiento.

Abstract:

The evolution of teleworking has occurred along with the development in the last forty years. Its relationship with increasingly globalized work environments demands that this practice be analyzed from the perspective of the 2030 Agenda and, above all, what kind of economic, labor and even personal and family consequences of the workers will they have. The objective of this document is to highlight the relevance of teleworking as a work modality through secondary data for the promotion of productivity. A documentary research was used based on statistical information made up of historical series obtained from different official sources, such as: National Institute of Statistics, Geography and Informatics in Mexico, Telework.gov of the US government, Eurostat in Europe, among others. The statistical information is from the period 2013 to 2020. The results show that the practice of teleworking generates an improvement in productivity in organizations of various characteristics. It also promotes better wages, promotes the level of commitment between workers and employers in such a way that labor ties and the bond between these actors is reinforced when productivity increases. Finally, it should be noted that, in countries such as Mexico or Argentina, which recently arrived at the widespread implementation of teleworking, legislation has been produced that seeks to regularize its practice, which can increase, jointly by companies and workers, levels of productivity and

job satisfaction as long as the balance between the interests of those who demand the work of their collaborators and those who carry it out is taken care of. In addition, another challenge that these countries must face are the technological advances that imply greater investment in R&D, infrastructure and training of the main organizational actors.

Key words: Employment, Innovation, Performance.

1. Introducción

A partir del decreto de contingencia sanitaria que emitió el Consejo de Salubridad Federal en marzo de 2020 para prevenir la propagación del SARS-COV-2, virus causante de la COVID-19, se llamó a un confinamiento (cuarentena) voluntario de las personas y un cierre obligatorio de actividades no esenciales. Esto obligó a que muchas empresas interrumpieran actividades. Y después, se continuaron los trabajadores en sus casas; empezaron a desarrollar actividades a distancia.

La evolución del teletrabajo se ha dado a la par del desarrollo en los últimos cuarenta años. Pero a partir de marzo de 2020 esta forma de trabajo se ha adoptado de forma masiva para enfrentar la falta de movilidad a causa del COVID-19. Según datos de la Comisión Económica Para América Latina (CEPAL, 2020) entre el primer y segundo trimestre de este año, el tráfico de sitios web y usos de aplicaciones relacionadas al Teletrabajo en el mundo, aumentó hasta un 324%. En México Gil-Monte (2017) afirma que 2,5% de la población laboral activa trabaja en la modalidad de teletrabajo, de tal forma que esta tendencia se ha convertido en una herramienta importante a la que han recurrido las empresas para retener a sus talentos y mejorar su rendimiento, además de ayudar a incrementar hasta 45% la productividad de los colaboradores.

El Teletrabajo se define como el trabajo realizado fuera del centro laboral, pero en contacto continuo con él por medios informáticos (Moliner, 2007; pp. 770-771). Es decir, es la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador.

Esta forma de trabajo presenta varias ventajas tanto para el trabajador como para la empresa. Por una parte, este sistema de trabajo permite a la organización reducir los costos operativos, de espacio y pasivo laboral; Incrementar la productividad y la efectividad, de todas las tareas realizadas por los trabajadores; Aumentar la productividad; Eliminar los ausentismos laborales y reducir la contaminación por dióxido de carbono, la congestión vehicular, y ahorro de combustible (AMITI, 2018). Por otra parte, los beneficios del teletrabajo para el empleado son: el establecimiento de su horario de trabajo de acuerdo con las tareas asignadas; la disminución de los niveles de estrés; la gerencia de su ambiente laboral; la elevación de la calidad de vida solo para citar algunos.

Sin embargo, esta forma de trabajo ha generado gran polémica en el funcionamiento de las organizaciones. Si bien, la flexibilidad laboral es clave y presenta varios desafíos. Por ejemplo, aunque el teletrabajo ha ganado terreno en el mercado de trabajo, apenas el 38% de los trabajadores de Latinoamérica labora bajo esta modalidad, según cifras de Citrix. Pese a que las personas están conscientes de sus beneficios, éste sigue sin ser la prioridad al momento de buscar un empleo. Sólo 12% del talento latinoamericano privilegia el trabajo remoto a la hora de elegir un puesto. “Para que esta forma de empleo funcione adecuadamente es importante que las empresas brinden a sus empleados las tecnologías que sus actividades requieran o bien permitan a los empleados usar las que ellos consideren más adecuadas”, dice el reporte *El trabajador digital en 2019* de Citrix.

También, esta forma de trabajo es sumamente desfavorable para los trabajadores dado que afecta directamente las relaciones de trabajo y contribuye a erosionar la capacidad de respuesta colectiva: *la individualización* (forma de vinculación de los trabajadores con la empresa; constituye un imperativo que logra establecerse como marco de regulación según Montes-Cató (2011) y *la deslaborización* de las relaciones contractuales (supone llevar las relaciones hacia campos donde la protección legal entiende que la naturaleza de las relaciones que allí se dan es entre iguales desconociendo la asimetría constitutiva de las relaciones de trabajo según Montes Cató (2007). Otros obstáculos que encuentran los teletrabajadores en su puesto de trabajo son según Martínez (2012) la falta de concentración y las interrupciones. Estas conclusiones derivan de un estudio elaborado

por la empresa multinacional Regus a más de 24.000 responsables de empresa de todo el mundo cuyos resultados señalan que para el 46% de los encuestados, la principal dificultad para establecer su centro de trabajo en el domicilio personal es mantener la productividad con las interrupciones, especialmente, familiares.

Siguiendo con el análisis de los resultados del estudio mencionado arriba, una proporción parecida admite que la falta de concentración es la otra de las grandes dificultades para afrontar esta forma de trabajar en el día a día. Ya en lugares más secundarios se encuentran la adopción de una mala postura debido a la improvisación de una oficina ‘ad hoc’ (16 % de los encuestados) o la ausencia de una superficie de trabajo adecuada (31%). A todos estos obstáculos se puede agregar la ‘soledad’ diaria que se sufre lejos de una oficina.

Siguiendo con las dificultades de la implementación del teletrabajo, el reporte de los datos de censos económicos de las empresas en México, mostró que 20,4% de una totalidad de 4 millones 750 mil unidades económicas del país del sector privado y paraestatal han usado la conectividad en sus procesos productivos, siendo las pequeñas, medianas y grandes empresas las más intensivas con una proporción superior a 80% de la totalidad potencian la productividad, basadas en el uso crecientemente intensivo del Internet. Son especialmente las microempresas, las que podrían enfrentar dificultades de continuar con su operación ante la imposibilidad de conectar con sus clientes durante el aislamiento provocado por el coronavirus, al ser tan sólo una razón de 17,1% las que cuentan con conexión a Internet (INEGI, 2021).

También, la falta de experiencia, la poca capacitación, los altos costos de mantenimiento de los equipos, el poco desarrollo de seguridad y confiabilidad de la información, la falta de control del trabajador, de mando superior o intermedio así que la falta de una regulación tal como lo señala Córdova-Olivarria (2003), el surgimiento del Teletrabajo, ha rebasado nuestro marco jurídico, presentándose inobservancias legales que afectan a patrones y trabajadores, provocando que se requieran disposiciones concretas que regulen esta disciplina. Todos estos obstáculos obligan a un cambio de mentalidad tanto del empresario, del trabajador como del gobierno para la efectiva implementación del teletrabajo.

Lo anterior permite plantear el siguiente objetivo, destacar la relevancia del teletrabajo como una modalidad laboral mediante datos secundarios para la promoción de la productividad. Para alcanzar el objetivo, el trabajo se divide en cuatro secciones iniciando con la introducción, en la segunda sección se encuentra el marco teórico con relación al estudio aclara la diferencia entre los términos Home Office y Teletrabajo, después la presentación de las teorías relacionadas con el teletrabajo, luego el análisis del teletrabajo en un entorno globalizado y para finalizar con esta sección se establece la relación entre la agenda 2030 y el teletrabajo; así que el análisis del caso mexicano con la legislación entorno al teletrabajo. En la tercera sección se describe la metodología utilizada para la realización de este documento, en la cuarta sección se encontrarán los resultados usando como base dos informes de reciente publicación en los estados Unidos y la Unión Europea. Por último, se presentaron las conclusiones del artículo, una de ellas refleja que la práctica del teletrabajo genera una mejora de la productividad en las organizaciones de diversas características como la educación, los trabajos de oficina. También se encontró que para una aplicación efectiva del teletrabajo se debe adecuar a los avances tecnológicos.

2. Marco Teórico

Este apartado se dividió en cinco subsecciones, primero, la relación al estudio aclara la diferencia entre los términos Home Office y Teletrabajo, después la presentación de las teorías relacionadas con el teletrabajo, luego el análisis del teletrabajo en un entorno globalizado y para finalizar con esta sección se establece la relación entre la agenda 2030 y el teletrabajo; así que el análisis del caso mexicano con la legislación entorno al teletrabajo.

2.1 ¿Home Office o Teletrabajo?

La evolución del teletrabajo se ha dado a la par del desarrollo en los últimos cuarenta años. De hecho, el término *Telecommuting* data de 1972, cuando Jack Nilles trabajaba de forma remota en el desarrollo de un, entonces, avanzado sistema de telecomunicaciones para la NASA. Cuando sus compañeros de trabajo le preguntaban que hacía, él respondió: "... *I was telecommuting*". Posteriormente, en 1979, Frank Schiff escribió un artículo publicado en el Washington Post llamado "Working From Home Can

Save Gasoline”, mismo que es considerado el factor decisivo para la celebración de la primera conferencia sobre el tema, un año después (Allied Telecom Group, 2016). Hay que comentar que la relevancia del artículo publicado por Schiff no era menor, en ese entonces, debido a los altos precios de la gasolina en los Estados Unidos producto del conflicto árabe- israelí de 1973 que provocó que los precios de petróleo registrarán un aumento de precio y, por ende, el de la gasolina también. El término *Home Office*, en los países de habla inglesa, se refiere a una oficina gubernamental del Reino Unido encargada de asuntos tales como migración, seguridad pública y el cumplimiento de las leyes a través del control de los servicios de policía en Inglaterra y Gales. Tampoco se puede registrar el uso de esas palabras en Estados Unidos, Australia o Nueva Zelanda para referirse al trabajo fuera de un Espacio de Trabajo Tradicional (ETT). En su lugar, en inglés las palabras usadas para tal efecto son: *Telecommuting, telework, teleworking, working from home, mobile work, remote work* y *flexible workplace* (Office of Personnel Management U.S., 2018). Por lo tanto, en este artículo usaremos Teletrabajo (TT).

Es relevante distinguir la diferencia existente entre los términos *telework* y *telecommuting* en inglés, ya que en español no la hay. *Telework* se refiere al desarrollo de cualquier práctica laboral facilitada por medios tecnológicos y que se hace fuera de un ETT. Mientras que el *Telecommuting* conserva una oficina o lugar de trabajo, pero los trabajadores bajo esta modalidad pueden laboran de 1 a 3 días a la semana fuera de la misma (Hill, Miller, Weiner, y Colihan, 1998). De esa forma, parece ser que el último se acerca más a la connotación que deseamos desarrollar en este documento.

Asimismo, el TT se desarrolla en cuatro áreas o dimensiones:

1. Espacio o lugar físico de trabajo mismo que puede ubicarse en cualquier parte distinta a la oficina o corporativo de la empresa.
2. El uso de recursos tecnológicos, TIC's, a emplear por las personas en el desarrollo de actividades laborales fuera de un ETT.
3. Distribución horaria en el desarrollo de las actividades laborales, y;
4. El tipo de relación laboral, desde la informalidad hasta empleos con prestaciones y tiempo completo, que se establece entre patrón y trabajador cuando el último se desempeña fuera de un ETT (Garrett, 2007).

2.2 Teorías relacionadas con el teletrabajo

A pesar de su recién ganada importancia, o quizá por eso, no existe un apartado teórico de consideración aplicable al TT. Sin embargo, se reconoce a la llamada Job Characteristic Theory o Teoría de las Características en el Empleo (TCE), en 1975, como la más influyente en la modalidad laboral que nos ocupa. Además, Hackman y Lawler explicaron el efecto directo de las condiciones en el trabajo y los resultados que dan los trabajadores que son influidos por las mismas (Psicólogos en Línea, 2020).

2.2.1 Teoría de las Características en el Empleo (TCE)

La TCE fue desarrollada, inicialmente, en 1975 por Oldham y Hackman, posteriormente, este último presenta modificaciones a la teoría cinco años más tarde. En esencia, este principio parte del supuesto que las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales condicionan fuertemente los resultados de dichas actividades (Oldham y Hackman, 2005). Esta teoría bien puede considerarse un derivado de la Teoría Ambientalista propuesta por George Elton Mayo. La TCE propone que las tareas encargadas, las condiciones en las que se desarrollan y los estímulos que se dan para su realización condicionan fuertemente los resultados de las actividades a desarrollar. Si se conjuntan las combinaciones adecuadas de los cinco elementos que se enlistan a continuación: diversidad de habilidades, identidad de tareas, relevancia de las tareas, autonomía y retroalimentación, se puede conseguir que el trabajador aumente su motivación al desarrollar sus funciones, aumente su productividad, desarrolle mayor lealtad a la organización, reduce el ausentismo y tiene la sensación de acceder a mejorar su puesto en la organización. El estudio más importante que se ha llevado a cabo para corroborar los postulados de la TCE fue desarrollado por Fried y Ferris en 1987 y demostró que los cinco elementos, anotados líneas arriba, impactan fuertemente las actitudes hacia el trabajo y el comportamiento de los trabajadores (Fried y Ferris, 1987). La relación entre los postulados de la TCE y su relación con el TT aunque se identifica con los cinco elementos señalados en el párrafo anterior, hay dos que sobresalen; autonomía y retroalimentación.

La autonomía en el TT es mayor que en las actividades laborales cara a cara. El TT contribuye a elevar la autonomía del trabajador y en asociación con la relevancia de las

tareas, que llevan a cabo, permiten que el trabajador considere su trabajo más valioso para la organización. De hecho, Ryan y Deci señalan que la autonomía laboral, entendida como una mayor autodeterminación se traduce en mayores grados de satisfacción cumplimiento de metas y compromiso con la empresa u organización, ya que perciben que los resultados que los empleados dan se perciben como resultado de sus habilidades en un ambiente laboral más propicio (Reisinger y Fetterer, 2021). La retroalimentación juega un papel más relevante en trabajos desarrollados en TT en comparación con la interacción cara a cara en el puesto de trabajo. Si la retroalimentación no es adecuada en cuanto a frecuencia y sentido de esta, el trabajador puede considerarse “aislado” o “perdido”, y su trabajo menospreciado. Esto es así debido a que el trabajo a distancia contribuye a que el trabajador desarrolle una mayor independencia al hacer sus funciones en comparación con asistir a su lugar de trabajo, aunque también reduce la interacción que este tiene con sus compañeros de trabajo en virtud de las limitantes, aun existentes, en la tecnología empleada en el TT. Es decir, a mayor relevancia de las actividades, variedad de estas y habilidades necesarias para desarrollarlas, es más factible la implantación de la modalidad TT. El trabajador con mayor grado de autonomía, autogestión, motivación, capacitación y liderazgo en una organización es un mejor candidato para desarrollar sus funciones en un esquema de trabajo remoto. Por lo tanto, es posible inferir que el TT contribuye a mejorar las condiciones laborales en las que los trabajadores desarrollen su trabajo y la productividad laboral.

2.2.2 Teoría de la Disponibilidad Tecnológica (TDT)

Otra teoría que ilustra claramente las implicaciones del TT y cómo esa modalidad laboral es condicionada por el avance de la tecnología es la Media Richness Theory o Teoría de la Disponibilidad Tecnológica (TDT), esta señala que el TT tiene una desventaja importante con relación a la interacción cara a cara debido a las limitaciones tecnológicas y sus implicaciones en diversos ámbitos laborales (Daft y Lengel, 1986). Sin embargo, esta teoría señala que, en las circunstancias o condiciones tecnológicas *presentes*, las condiciones de pandemia en la que nos encontramos forzaron a que múltiples actividades laborales que se llevaban a cabo de forma tradicional mutaran a formas de

TT³ y resalta las limitaciones que esa modalidad de trabajo puede tener. Es necesario considerar que el avance tecnológico y la mejora en las condiciones de productividad en las industrias de servicios puede prever que las, presentes, limitaciones en materia de calidad de videollamadas, conexión a internet, respuesta a correos electrónicos, capacidad de enviar y compartir archivos van en aumento y de esa forma, la interacción cara a cara y la retroalimentación necesaria, en tiempo y forma, mejorará significativamente. Por lo que podemos señalar que, bajo un entorno de *normalidad*, el avance tecnológico mejorará de forma consistente las relaciones y resultados laborales.

2.2.3 La Teoría de los Dos Factores de Herzberg (T2F)

Esta teoría es más conocida en inglés bajo el título de Motivation- Hygiene Theory propone existen dos conjuntos de cosas que afectan las relaciones laborales y por ende, los resultados de las mismas. Por un lado, están los motivantes para promover un aumento de la productividad tales como el trabajo en sí, reconocimiento, logros, responsabilidades y crecimiento. Por el otro, encontramos una serie de factores no satisfactorios al trabajador tales como; Supervisión, políticas de la empresa, condiciones laborales, relaciones con jefes y compañeros de trabajo, salario y seguridad en el trabajo (Herzberg, 1959). Para el caso que nos ocupa, esta teoría implica que el TT puede, si no se proporcionan las condiciones adecuadas, reducir la sensación de logros, responsabilidades y crecimiento del trabajador pueden verse severamente afectados llegando incluso, a una situación de aislamiento del trabajador con lo cual sus resultados puedan no ser los esperados por la empresa que ha migrado sus actividades al TT. En el caso contrario, el TT podría funcionar como atenuante de factores no satisfactorios tales como la relación con jefes y compañeros de trabajo, condiciones de trabajo y la supervisión que este recibe.

2.2.4 Teoría de los Sistemas Sociotécnicos (TSS)

³ Esta teoría, también llamada Information Richness Theory, propuesta por Daft y Lengel en 1986, señala que existen diversos medios a emplear para diseminar información. El medio elegido puede condicionar la respuesta que se da al mensaje que un emisor de a su auditorio. Entre otras cosas mide la inmediatez con la que se emite una respuesta a un mensaje dado

Esta teoría es importante ya que plantea que la interacción entre los factores tecnológicos y sociales en un entorno laboral. La TSS propone que la productividad de una empresa puede aumentar debido a la interacción que se dan en la misma entre las personas, sus condiciones laborales y la tecnología que utilizan (Torraco, 2005). La mejor conocida como Sociotechnical Systems Theory, intentó explicar una paradoja causada por una baja en la productividad a pesar de la mejora de las condiciones tecnológicas en las empresas observadas (Trist y Bamforth, 1951). El principio más importante de esta idea propone que haya un número de indicaciones o especificaciones en el trabajo para reducir la inhibición de la creatividad del trabajo en el desarrollo de sus funciones. La TSS es aplicable al entorno del TT y sus resultados pueden indicar que la relación entre tecnología y productividad no es directamente proporcional, sino que deben combinarse una serie de factores que permitan que la productividad crezca no solo por una mayor disponibilidad tecnológica sino como resultados de que las condiciones que rodean al trabajador en su entorno laboral y doméstico permiten que este obtenga mejores resultados.

2.3 El Teletrabajo en un entorno globalizado

En esta sección se detalla la necesidad de desarrollar otras formas de producción en un mundo cada vez globalizado donde variables endógenas a las empresas como la tecnología, la infraestructura y la disponibilidad de tiempo por una parte y variables exógenas como el capital y las crisis (en este caso la pandemia del COVID-19) impactan en la cadena de suministro y en las economías domésticas. A continuación, la **Tabla 1** presenta las ventajas así que las desventajas para las organizaciones de adoptar el TT como modo de producción.

Tabla 1: Implicaciones laborales, sociales y personales del Teletrabajo.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
En el lugar del trabajo	
Contribuye al aumento de productividad en el sector servicios principalmente	No se puede aplicar esta modalidad de trabajo en el sector manufactura
Funciona mejor en puestos que requieren mayor especialización	Este esquema de trabajo puede causar despidos de puestos que no requieren especialización
Fomenta la autonomía del trabajador	Puede aumentar la sensación de aislamiento del trabajador
Reduce costos de operación de corporativos y empresas	La reducción puede afectar a proveedores de productos y servicios a corporativos
Reduce los costos por alquiler de espacios para oficinas	Puede afectar los planes y modelos de negocio en la industria de la construcción
En el ámbito social	
Reduce el congestionamiento, en especial de las grandes ciudades	Puede generar una menor actividad económica producto de un menor número de desplazamientos
Hay una importante reducción de horas/ hombre desperdiciadas en las ciudades	El transporte podría verse afectado por esta situación
Reduce la demanda al transporte público	Podría provocar un descenso en la inversión pública e interés de concesionarios privados en transporte público
Mejora la convivencia social en especial en las grandes ciudades	Podría generar una sensación de abandono de espacios corporativos
Contribuye a mejorar la vida familiar de los trabajadores	En casos de violencia intrafamiliar previa, ésta puede agravarse por mayores tensiones familiares
En el ámbito personal del trabajador	
Reduce los costos que paga por concepto de transporte	Aumenta el costo de servicios en el hogar como agua, luz, internet y teléfono
Reduce costos por alimentación en, o cerca, de su lugar de trabajo	Se eliminan los límites espaciales entre el trabajo y el hogar si el trabajador no cuenta con un espacio adecuado para el primero
Puede alimentarse de forma más saludable al tener acceso a comida preparada en casa	El trabajador puede estar obligado a pagar el costo de adquirir equipos necesarios para llevar a cabo su trabajo
Puede mejorar su situación familiar al poder pasar más tiempo con su familia	Puede haber una mayor confusión en los roles de trabajador/ jefe de familia debido a la fusión de los espacios laboral y familiar
Aprende a autogestionar sus actividades laborales	Sin una legislación adecuada, puede existir, en algunos casos, deterioro de condiciones laborales como el caso de horarios extendidos sin pago correspondiente

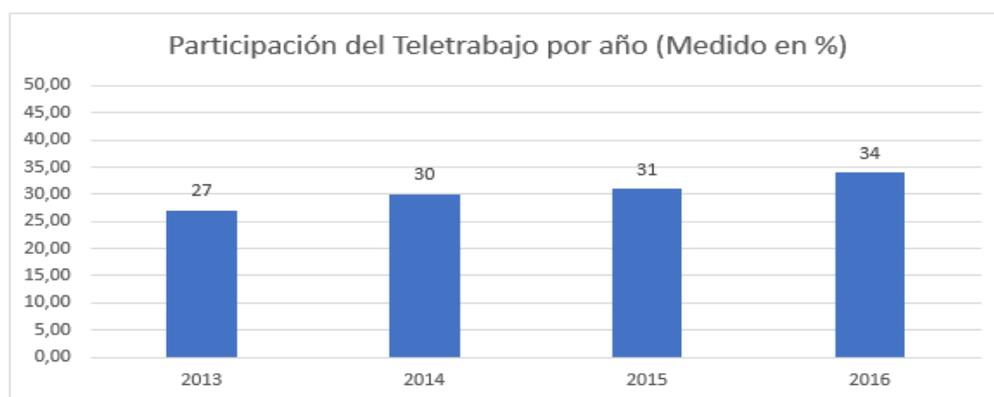
Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 1 presenta una comparación de los aspectos positivos y negativos que el TT podría ofrecer en una economía dada en circunstancias normales. Es decir, si el TT se va implementando en diversos sectores industriales, es posible que los beneficios sobrepasen los inconvenientes de la masificación de la adopción del TT. Esta tendencia se puede apreciar si se considera que en los Estados Unidos el grado de satisfacción de los trabajadores para trabajar en esta modalidad había ido en aumento y de la misma forma, la cantidad de empresas y organismos en el país que adoptaron al TT en sus procesos productivos. Como se señaló páginas arriba, el gobierno estadounidense ha desarrollado una serie de estudios en los que han encontrado datos interesantes sobre el impacto del TT en las actividades laborales en ese país. Existe un programa gubernamental llamado Telework.gov⁴ donde el objetivo es evaluar las políticas de TT en el sector público del país de acuerdo con

⁴ Telework.gov es el sitio web que el gobierno estadounidense ha creado para evaluar el impacto del TT en un intento para enviar al TT buena parte de los empleados del gobierno federal y reducir costos de operación para la burocracia estadounidense

lo establecido en la *Telework Enhancement Act* del 2010 o Ley para la Mejora del Teletrabajo. Para tal efecto, la **Gráfica 1** nos muestra cómo ha ido en aumento el porcentaje de actividades que en los últimos años han migrado al TT. Previo a la pandemia, se estimaba que el 37% de las actividades laborales en los Estados Unidos se llevan a cabo bajo la modalidad TT. Incluso, en Nueva York, San Francisco y Washington, D.C. tienen indicadores que muestran que hasta el 45% de las mismas se llevan a cabo bajo esquemas de trabajo remoto (Pandey, 2020). Es el caso de la capital estadounidense la que muestra la utilidad de la existencia de Telework.gov y los estudios que desarrolla para eventualmente, migrar buena parte de las funciones y tramites gubernamentales para que se llevan a cabo fuera de las oficinas del gobierno federal. En el mundo también se percibe el avance del TT en el porcentaje de actividades laborales que se han mudado a esquemas de TT (**Gráfica 1**). Sin embargo, el ritmo con el que lo han hecho es desigual debido al atraso tecnológico y económico de algunos países en comparación con otros. Mientras que Suecia y Reino Unido tienen al 40% de sus actividades desarrolladas bajo el esquema de TT, Turquía y México alcanzan un 25% (Pandey, 2020). Lo anterior se debe a que el porcentaje de personas que cuentan con computadora en casa es mayor en el primer par de países en comparación con el segundo conjunto. Es decir, es cuestión de hacer más accesible la tecnología para los trabajadores el secreto para el avance del TT.

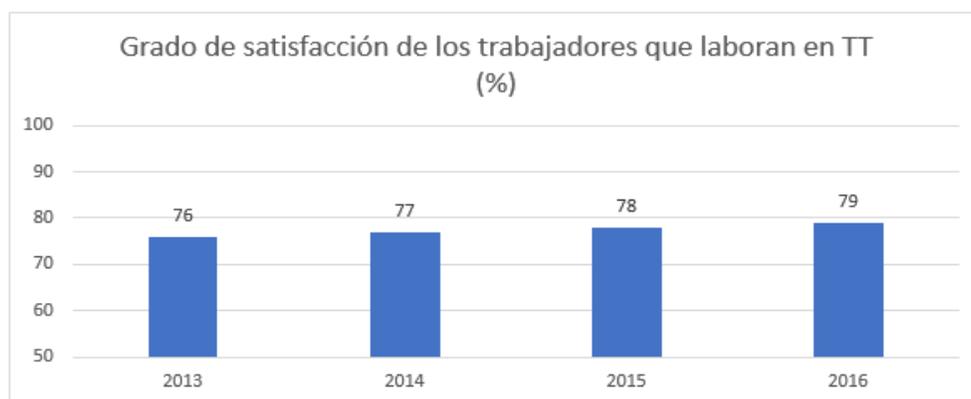
Gráfica 1. Porcentaje de actividades que han mudado al TT 2013-2016.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en *Participation and Satisfaction by year*. Telework.gov. Disponible en: <https://www.telework.gov/reports-studies/telework-trends/#DataByYear>

En cuanto al nivel de satisfacción de los trabajadores por llevar a cabo sus actividades laborales bajo el TT, es más que evidente que estos están de acuerdo con trabajar desde casa en lugar de acudir a sus ETT. Es notorio el grado de aprobación que los trabajadores del gobierno federal estadounidense tienen si se considera las características especiales con las que cuenta la ciudad de Washington, misma que es la sede de los edificios de las agencias y secretarías del gobierno federal y que es pequeña en comparación con las principales ciudades del país Nueva York, Los Ángeles y Chicago.

Gráfica 2. Porcentaje de trabajadores satisfechos con trabajar de forma remota 2013-2016.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en *Participation and Satisfaction by year*. Telework.gov. Disponible en: <https://www.telework.gov/reports-studies/telework-trends/#DataByYear>.

Indicadores más recientes, marzo- abril 2020, sobre la satisfacción laboral bajo la modalidad de TT, y de acuerdo con un estudio que consistió en el levantamiento de 3 mil cuestionarios levantados a nivel mundial muestran los siguientes resultados:

- 68% de los encuestados piensan que su trabajo es *muy exitoso*.
- 88% trabajó más de un día por semana, durante el periodo mencionado, mientras que el 69% no había tenido experiencia trabajando de forma remota
- Creen que son igualmente productivos, trabajando en casa y en sus oficinas, 70% prefieren trabajar en ambas modalidades; mientras que la mayoría prefiere la interacción cara a cara.

- d. 72% cree contar con los medios necesarios para desarrollar su trabajo desde su casa.
- e. 70% de jefes y gerentes comparten, con sus empleados, la satisfacción de trabajar bajo la modalidad TT, aunque creen deben desarrollarse habilidades gerenciales y trabajo remoto para hacer mejor su trabajo.
- f. 77% creen ser *totalmente* productivos trabajando desde su casa debido a las menores restricciones que tienen en su hogar en comparación con sus lugares de trabajo.
- g. Cuando trabajan solos, 57% de su horario laboral, los trabajadores consideran que son productivos el 75% de su tiempo, en comparación con el 62% cuando están en sus oficinas.
- h. 76% prefiere trabajar desde su casa, aunque no más de 2 días por semana
- i. Por último, y en contraste, solo el 16% de los trabajadores quieren eliminar del todo, el trabajo desde su oficina y trabajar de forma permanente en TT (Global Workplace Analytics, 2020).

2.4 La Agenda 2030 y el Teletrabajo

En 2015, y tras ocho rondas de negociaciones intergubernamentales con aporte de una amplia variedad de actores, nació la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que adoptó los ODS. Esta agenda fue aprobada por la 70a. Asamblea General durante la Cumbre de Desarrollo Sostenible 2015, que tuvo lugar del 25 al 27 de septiembre del 2015 en Nueva York (Gómez-Lee, 2019). De acuerdo con el PNUD, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un llamado global para la adopción de medidas que pongan fin a la pobreza, protejan el ambiente y garanticen que todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS son una extensión de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), al continuar el combate contra la pobreza extrema y considerar nuevos desafíos relacionados con un desarrollo más equitativo y la sustentabilidad ambiental. La consecución de estos objetivos contribuiría a la transformación social, ambiental, política, cultural y económica del planeta. Los ODS se estructuran en 17 grandes temas u objetivos asociados con 169 metas. En general, comprenden objetivos relacionados con la erradicación de la pobreza en todas sus formas; eliminar el hambre, lograr la seguridad alimentaria,

mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible; garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos sin importar la edad; garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todos durante toda la vida; lograr la igualdad entre géneros y empoderar al sexo femenino; garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible, así como el saneamiento para todos; garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos. También busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; fomentar la industria, innovación e infraestructuras; reducir la desigualdad en y entre los países; transformar a las ciudades y asentamientos humanos en inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles; garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles; adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos; conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para el desarrollo sostenible; gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad; promover sociedad justas, pacíficas e inclusivas; y, revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Asimismo, como se ha señalado, son mayormente susceptible de ser objeto de esta modalidad laboral, las ocupaciones relativas a la prestación de diversos tipos de servicios y que requieran mayor escolaridad y por tanto ofrezcan, en términos generales, mejores condiciones laborales y certidumbre laboral. El teletrabajo se ha convertido en un habilitador para dar paso en la consecución de estos objetivos de desarrollo sostenible (de la Morena-Carra, 2022) ya que el mismo reduce las diferencias de género, mejora el acceso a la salud y el bienestar. Además, el teletrabajo contribuye a generar mejores empleos ya que éstos pagan mayores salarios y cuentan con mejores prestaciones laborales. Por último, si se generan mejores empleos, los mismos contribuirán a reducir la desigualdad social, elevar las condiciones de desarrollo económico e incluso, mejorar la condición del medioambiente y el clima. Un dato no menor indica que las empresas que emplean esquemas de trabajo remoto de forma más intensiva tienden a contar con más

mujeres en posiciones directivas en comparación con las empresas que cotizan en el índice bursátil S&P500. Las empresas que emplean mujeres en altos cargos, y que usan esquemas de teletrabajo total o parcialmente, alcanzan una proporción de 28% e incluso el 19% de sus CEO's son del mismo género; en contraste, solo un 5% de las empresas del S&P500 contaban con una directora general (de la Morena Carra, 2022). A pesar de lo anterior, el apoyo a la implantación de modelos de trabajo remoto posteriores a la pandemia de Covid-19 no es unánime e incluso, existen esfuerzos para revertir la tendencia de extender el teletrabajo en sus modalidades parcial o total. Un ejemplo de lo anterior menciona que, según una investigación de la Society for Human Resource Management, el 72% de los supervisores y gerentes de las empresas analizadas en Estados Unidos preferirían que sus empleados regresaran a sus puestos de trabajo (Mariano, 2022). Sin embargo, en el mismo estudio adjudica esa tendencia a la necesidad de control que esa proporción de supervisores tienen y no por razones de eficiencia o productividad laboral. La ONU a través de sus agencias; la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo consignan que el teletrabajo, bien regulado e implantado, contribuye a mejorar la salud física y mental de los trabajadores, aumentar la productividad laboral, optimizar el entorno laboral, mejorar las condiciones de seguridad mediante adecuaciones de los espacios de trabajo y armonización de factores físicos y mentales. Para lograr los beneficios señalados, las oficinas mencionadas destacan cuáles son las responsabilidades y actividades que gobiernos, empresarios y trabajadores deben cumplir (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

2.5 Comentarios a la legislación mexicana del teletrabajo

Para contrarrestar el significativo aumento de casos de ansiedad y depresión en la población trabajadora mexicana que pudiera verse afectada por prácticas desreguladas de teletrabajo, misma que, de acuerdo con las figuras 1 y 2, se incrementó, antes del 2019 y 2020, de 15 a 50% para el caso de personas que sufren ansiedad. Mientras que los afectados depresivos pasaron, en el mismo periodo, del 3 al 27% de la población trabajadora (OCDE, 2021). El gobierno

mexicano decidió poner manos a la obra y para tal efecto, reformó el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). La reforma al mencionado artículo de la LFT, con fecha 12 de enero 2020, está pensada principalmente, para aquellas personas que desarrollen a partir del 40% de sus actividades a través de esquemas de teletrabajo (Gobierno de México, 2021), sin aclarar cómo se calcula ese porcentaje ni como lo podrían hacer empresas ni trabajadores, por lo cual queda a la buena voluntad de las partes el cumplir con esta disposición objetivo de comentario. Otra particularidad a tomar en cuenta en el análisis de la legislación relativa al teletrabajo indica que la misma debe incluirse, en los casos que sea pertinente, en los contratos colectivos de trabajo, en el país existen 800 mil de los cuales apenas se habían registrado 2,749 ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social (Gobierno de México, 2021), junto con consideraciones que cuiden la igualdad de género en el acceso al trabajo. Sin embargo, la reforma al 311 de la LFT no dispone nada sobre los contratos individuales. A pesar de las limitaciones señaladas, la ley dispone cuáles son las obligaciones tanto de patrones como trabajadores destacando entre otras que, los primeros se obligan a proporcionar el mobiliario y equipos con los que desempeñaran sus labores los segundos, recibir y pagar oportunamente el trabajo entregado, en fechas acordadas previamente, el pago de servicios requeridos para trabajar como electricidad e internet, proporcionar herramientas para cuidar la seguridad del equipo a usar por parte del trabajador. También están obligados a respetar el derecho de desconexión, terminando la jornada laboral normal, e inscribir al trabajador en la seguridad social, promover la igualdad de oportunidades y eliminar prácticas de discriminación de género. El trabajador se compromete a cuidar de los materiales y herramientas que le sean proporcionados para hacer su trabajo, informar con anticipación sobre los cambios en los costos de los servicios de telecomunicación y electricidad requeridos para la prestación de sus labores y; comprometerse a hacer uso responsable de equipos y someterse a los procedimientos de protección de datos, confidencialidad de la información a la que tiene acceso evitar el uso personal no autorizado de usuarios y contraseñas en las herramientas y equipos propiedad del empleador. Analizada esta disposición legal se puede afirmar que la misma apela más a la buena voluntad de los participantes

que a la coerción por parte de la autoridad laboral. Es un buen intento por normalizar y regular una situación producto de la emergencia sanitaria que provocó la pandemia que la mayor parte de la población ha padecido de forma directa o indirecta. Parece, sin embargo, que es una solución temporal que debiera observarse contando con el mejor de los ánimos por parte de patrones y trabajadores para que ellos obtengan los beneficios productivos, para los primeros, y laborales, para los segundos, que el teletrabajo puede ofrecer sin detrimento de la contraparte.

3. Metodología

Se realizó una investigación documental a partir de la información estadística integrada por series históricas obtenidas a partir de distintas fuentes oficiales, como: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), Banco de México (Banxico), el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) entre otros. La información estadística es del periodo de 2018 a 2020. También se emplean fuentes documentales internacionales, entre ellas algunas provenientes de oficinas gubernamentales en Estados Unidos y la Unión Europea para contrastar y ofrecer antecedentes del fenómeno del teletrabajo debido a las carencias documentales y organizacionales que hay en México y demás países de Latinoamérica. Se hace un análisis cualitativo de los antecedentes, naturaleza y consecuencias de las actividades productivas desarrolladas bajo el esquema de teletrabajo. Asimismo, se presenta una tabla que destaca ventajas y desventajas en los ámbitos económicos, laborales y sociales de esta modalidad de trabajo.

4. Resultados

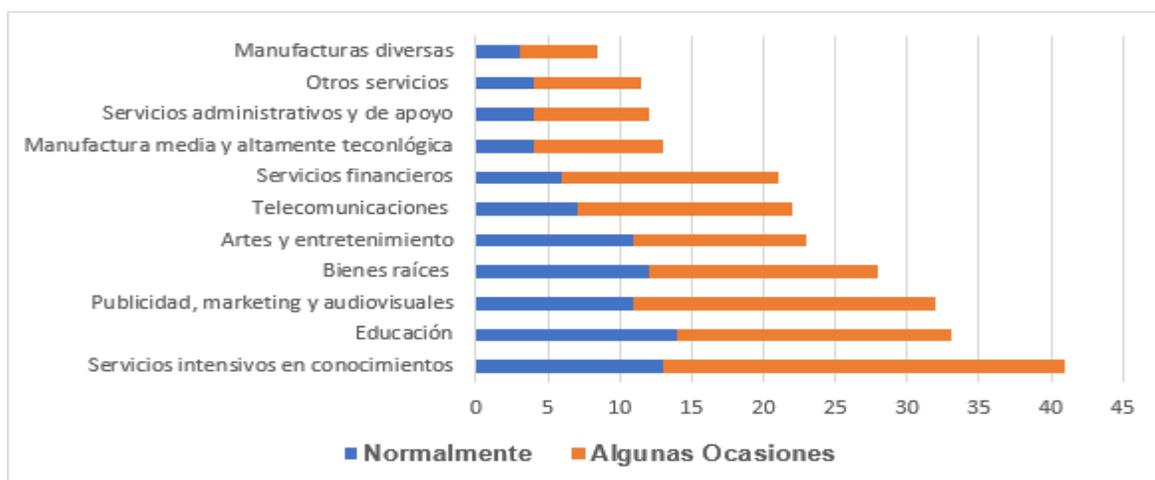
Esta sección se elabora usando como base dos informes de reciente publicación en los estados Unidos y la Unión Europea. Nuestra intención no es presentar la información a manera de comparación ya que los aspectos evaluados en cada documento no es la misma. Sin embargo, en ambos casos se presentan cifras y datos actualizados sobre la situación del TT y que puede servir como base para inferir cuáles pueden las tendencias de esa modalidad de trabajo en los demás países o regiones del mundo. Es indudable el impacto que la pandemia ha tenido,

y tendrá, en las tendencias laborales en materia de dónde y cómo se trabaja. Asimismo, es conveniente señalar que la proporción de personas que trabajaban de forma remota han cambiado significativamente si se toman en cuenta los casos estadounidense y europeo. En el primer caso, el porcentaje de personas trabajando de forma remota creció 159 puntos en el periodo 2005-2017 (Owl Labs, 2020). Esta cifra dividida entre 12 años nos da una media de 13.25% anual. En la Unión Europea ese número es de 174% en el periodo de 2009 y 2019 (Comisión Europea, 2020). En cuanto al porcentaje que las actividades laborales hechas bajo una modalidad TT, la cifras en ambos casos son las siguientes: En Estados Unidos, los puestos de trabajo que se llevaban a cabo de forma remota pasaron de 3.9 millones en 2015 a 4.7 millones en 2017 (Belli, 2019). Estas cifras hay que señalar son previas a la pandemia causada por el Covid 19. En Europa, la cifra de empleos que se desarrollan bajo la modalidad TT en 2009 era de 5.2% y en 2019 llegó 9% de los empleos en la Unión Europea (Comisión Europea, 2020). Estos datos contrastan con una estimación muy reciente en el sentido de los efectos de la pandemia en las cifras correspondiente a la cantidad de puestos de trabajo. Como se indicó líneas arriba, Pandey señala que el 40% de los puestos de trabajo, por efectos de la crisis sanitaria actual, en la Europa Comunitaria y el Reino Unido han migrado a esquemas de TT (Pandey, 2020). En Estados Unidos, se estima que el 70% de los puestos, permanentes, de trabajo se desarrollan bajo la forma de trabajo remoto (Owl Labs, 2020). Por lo anterior, se puede afirmar que la crisis actual ha provocado que las tendencias previas en cuanto a la migración al TT se haya adelantado al menos una década con relación a las tendencias ya señaladas.

En México, se llevó a cabo un estudio en una universidad privada que ofrece cursos que van desde el nivel medio superior hasta doctorado donde se destacan, entre otros, los siguientes datos: El 91% de los trabajadores sienten que trabajan más que antes, el 84% agradece pasar más tiempo con sus familiares, 85% se han organizado mejor para trabajar y el 68% prefiere seguir trabajando desde su casa una vez que el país haya superado la crisis sanitaria causada por la Covid19 (Montaudon-Tomas, Pinto-López, Yañez-Moneda y Amsler, 2020). Con estas cifras se puede inferir que la gente siente que trabaja más, pero lo hace mejor en un

ambiente que favorece la productividad. Una de las áreas donde más ha avanzado el TT en la Unión Europea es el correspondiente a los servicios especializados y el desarrollo de tecnologías de la información, áreas en las que el personal contratado cuenta con mayores niveles de especialización y capacitación. Es notoria la participación de profesionales de profesores y desarrolladores de soluciones tecnológicas que se encuentran, desde 2018, en rango de 30 a 40% del personal de esas actividades laborando desde su casa (Comisión Europea, 2020), el rango de servicios que se incluyen en este dato van desde los servicios contables y legales hasta la arquitectura e ingeniería en proyectos de diversos tipos, tal como se puede apreciar en la **Gráfica 3**:

Gráfica 3. Porcentaje de personal laboral que desarrolla su trabajo bajo modalidad remota en la Unión Europea (2018)

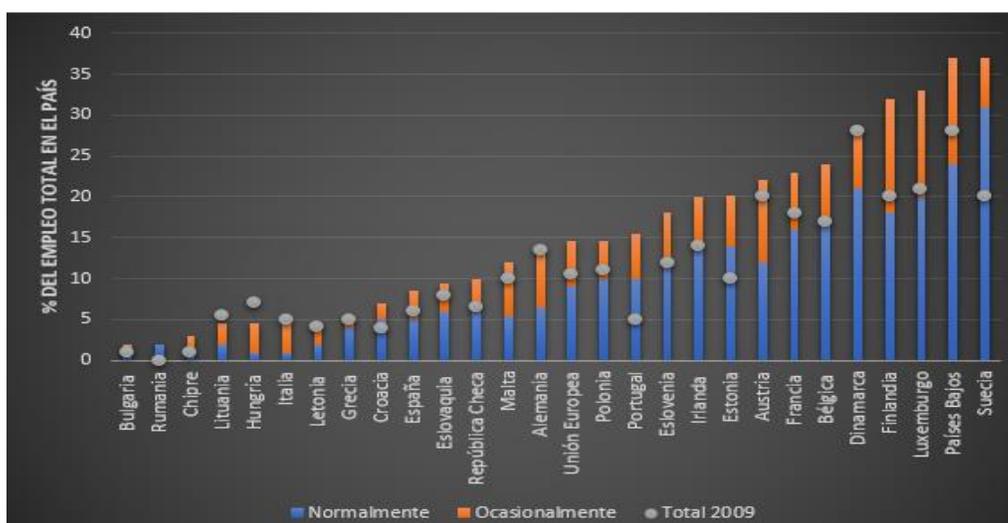


Fuente: Eurostat, 2018.

El panorama en Europa, al menos en la Unión Europea y el Reino Unido, parece tener una tendencia clara hacia la adopción de esquemas de TT en buena parte del sector servicios e incluso de las manufacturas. El sector servicios es el que mayor cantidad de empleos y valor añadido genera en la Unión Europea. En el rango que ese sector representa de las economías de la región podemos señalar los casos extremos de Luxemburgo con 70% de su PIB con la mayor proporción, mientras que Alemania con 48% de su PIB proviene de este sector (Comisión Europea, 2020) y, se aprecia que buena parte de esas actividades ha ido migrando al TT.

Como se puede apreciar en la **Gráfica 4**, la evolución del TT es diferente entre los países que componen la Unión Europea. Países de reciente ingreso a la unión, Bulgaria, Rumania y Hungría, tienen muy bajos índices de penetración del TT en comparación con naciones escandinavas como Suecia, Finlandia y Dinamarca. Lo anterior nos puede indicar que entre mayor sea la proporción de empleos que se desarrollan bajo esquemas de TT mayores pueden ser los beneficios para los trabajadores y economías involucradas. Es decir, los niveles de desarrollo de los países con mayor porcentaje de empleos que han migrado parcial o totalmente al TT es más alto en relación con aquellas naciones que presentan las cantidades más bajas.

Gráfica 4. Evolución del Teletrabajo y Proporción del Teletrabajo en la Unión Europea (2009 vs 2019)



Fuente: Eurostat, 2019.

Una reflexión adicional que se puede hacer producto de lo visto en la gráfica 4, consiste en señalar la *involución* del TT en Hungría y Lituania, países donde el porcentaje de empleos que desarrollaban sus labores bajo el esquema TT era, en 2009, 7 y 5,5% respectivamente; mientras que en 2019 las cifras fueron 44,6% y 4,7%. Esos retrocesos corresponden a los dos únicos casos registrados en la región; mientras que en 22 países de la Unión Europea hubo un aumento en el indicador de 2019 en comparación a diez años antes. En tres países, Alemania,

Dinamarca y Letonia, no hubo variación en las cifras. En los Estados Unidos se aprecia un fenómeno digno de consideración en cuanto a las prioridades o preocupaciones de la gente involucrada, tanto patrones como empleados, en puestos de trabajo que han optado por el TT en dos momentos distintos; uno antes, en 2019, de la pandemia de la Covid 19 y el otro, en medio, junio y julio de 2020, de la misma. El año pasado los intereses de las personas que llevan a cabo sus actividades bajo el TT eran las siguientes: Lograr un equilibrio entre trabajo y familia 91%, mejorar la productividad y concentración 79%, reducir el estrés 78%, evitar viajar al trabajo y ahorrar dinero 76%. Un año después, las prioridades son: Evitar el contagio de la Covid 19 alcanzó el 79%, evitar viajar al trabajo 79%, reducir estrés 74%, equilibrio entre trabajo y familia 72% y mejorar la productividad y concentración 70% (Owl Labs, 2020). En el estudio ya citado de Owl Labs se puede destacar, también, lo siguiente: Una vez que pase la crisis sanitaria por la que atraviesan los Estados Unidos si a las personas que hoy llevan a cabo sus actividades laborales vía remota les ordenaran regresar a sus lugares, habituales, de trabajo, ésta sería su reacción: 66% acatarían la orden pero no estaría feliz en sus lugares de trabajo, 54% llevaría a cabo sus obligaciones pero no estaría dispuestos a esforzarse *al máximo* por la empresa en la que labora, 46% estaría en búsqueda de un empleo que les permita trabajar desde su casa y 44% pediría un aumento salarial para compensar las pérdidas que perciben tendrían al tener que desplazarse a sus trabajos (Owl Labs, 2020). Como se puede apreciar, el TT ha modificado las formas de trabajo y, por lo tanto, la producción de riqueza y relaciones de mercado en las relaciones de oferta y demanda de servicios e incluso en algunos procesos de manufactura de productos. La crisis sanitaria actual que se ha extendido en diversas regiones del planeta no ha hecho sino acentuar las tendencias que se apreciaban anteriormente en cuanto al número e intensidad de las actividades laborales que se llevan a cabo de forma remota con relación a los lugares de trabajo convencionales. Es necesario que las sociedades y sus estructuras políticas y sociales se adapten con la misma rapidez con la que están migrando los puestos de trabajo al TT. En México, los cambios al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo que contempla la regulación del TT buscan reducir los

riesgos y abusos que se pueden presentar cuando se llevan a cabo actividades productivas de forma remota. Largas jornadas de trabajo, eliminación virtual de los límites laboral y familiar y la precarización de las relaciones de trabajo son cosas que buscan eliminar los cambios a la legislación señalada.

5. Conclusión

El teletrabajo es una modalidad laboral que se extiende en el mundo de forma diferenciada y reciente. Es decir, como se señaló anteriormente, primero fueron los países desarrollados, Estados Unidos y la Unión Europea, quienes comienzan su implantación y posteriormente México y Latinoamérica han comenzado a practicarlo y estudiarlo. Es prematuro determinar cuáles pueden ser las implicaciones del fenómeno aquí estudiado, pero el trabajo remoto comienza a convertirse en uno de carácter irreversible en las prácticas laborales de países como México.

La irreversibilidad señalada en el párrafo anterior, al menos en el caso mexicano, lo evidencia la publicación, por parte de las autoridades del país, de una legislación específica en la materia que prevé obligaciones y derechos para trabajadores y patrones con el objetivo de que la modalidad de teletrabajo se implante de forma segura, ordenada y regulada y que, de esa forma, se hagan extensivos los beneficios que la misma ofrece, en los ámbitos económico, social y laboral, a empleadores y subordinados. El teletrabajo se seguirá llevando a la práctica en ocupaciones de diversas características. Entre ellas, aquellas en las que se creía muy complicado prescindir de la presencialidad, ejemplo de esto está el ofrecimiento de servicios educativos. Actualmente esta tendencia, como se consigna en el documento, está cambiando y este tipo de servicios está cambiando y migrando a la virtualidad, impulsando la innovación y avances tecnológicos aplicados a las actividades relacionadas con la educación y capacitación. El trabajo remoto es mayormente susceptible de ser implantado en actividades que requieren mayor especialización, habilidades y ofrecen mejores salarios en comparación con algunas otras. Como se ha señalado anteriormente, también promueve el nivel de compromiso entre trabajadores y patrones de forma tal que los lazos laborales y el lazo entre estos actores se refuerza cuando la productividad aumenta, beneficiando

a las empresas, y el sentido de logro, favorece al trabajador, dan como resultado mejores empleos que favorecen a todos los involucrados. Finalmente hay que señalar que, en países como México o Argentina, quienes llegaron recientemente a la implantación generalizada de actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo se han producido legislación que busca regularizar su práctica, misma que puede aumentar, en forma conjunta por empresas y trabajadores, de niveles de productividad y satisfacción laboral siempre y cuando se cuide el equilibrio entre los intereses de quienes demandan el trabajo de sus colaboradores y quienes lo llevan a cabo.

Referencias bibliográficas

1. Allied Telecom Group. (14 de enero de 2016). *The History of Telecommuting*. <https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>
2. AMITI. (2018). *Teletrabajo en la Ciudad de México*. Guía para la innovación, la productividad y la mejora de la calidad de vida. https://guias.amiti.org.mx/guias/Teletrabajo_en_la_Ciudad_de_Mexico.pdf
3. Belli, G. (23 de septiembre de 2019). *These Telecommuting Stats May Surprise You*. Payscale: <https://www.payscale.com/career-news/2019/09/these-telecommuting-stats-may-surprise-you>
4. Comisión Europea. (09 de noviembre de 2020). European Semester Thematic Factsheet. Obtenido de Services: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_services_en.pdf
5. Comisión Económica Para América Latina. (2020). *CEPAL propone garantizar y universalizar la conectividad y asequibilidad a las tecnologías digitales para enfrentar los impactos del COVID-19*. <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-propone-garantizar-universalizar-la-conectividad-asequibilidad-tecnologias>
6. Cordova-Olivarria, S. (2003). *El teletrabajo, la tecnología en la creación de nuevas relaciones de trabajo y su inobservancia por la ley laboral mexicana*. Cuarto congreso nacional de Estudios del trabajo.

<http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Documentos/Amet2003/templates/res/tema2/SERGIO%20CORDOVA.pdf>

7. Daft, R. y. Lengel, R. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management Science*, 32(5), 554-571.
8. De la Morena-Carra, G. (13 de junio de 2022). *Así Contribuye el Teletrabajo a Mejorar el Planeta y Crear un Mundo más Justo, Feliz y Sostenible*. Innovando por Expocontact: <https://innovan.do/contenidos/articulos/asi-contribuye-el-teletrabajo-a-mejorar-el-planeta-y-crear-un-mundo-mas-justo-feliz-y-sostenible/>
9. Fried, Y. Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: a review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287- 322. DOI:10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605.x
10. Garrett, K. y. Danziger, J. N. (2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27-47. DOI:10.1177/0894439306293819
11. Gil-Monte, P. R. (2017). *Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores*. P.9 Valencia. http://www.viu.es/investigacion/informes/empresa-y-derecho/influencia-las-tecnologias-la-informacion-la-comunicacion-tic-la-salud-los-trabajadores/#cf6_field_8
12. Global Workplace Analytics. (2021), *Work From Home Experience Survey Results*. <https://globalworkplaceanalytics.com/global-work-from-home-experience-survey>
13. Gobierno de México. (12 de enero de 2021). BOLETÍN Número 002/2021. Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México. <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico?idiom=es>
14. Gobierno de México. (29 de diciembre de 2021). COMUNICADO CONJUNTO 036/2021. Se supera ya el millón de trabajadores consultados en la legitimación de sus contratos colectivos. <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-supera-ya-el-millon-de-trabajadores-consultados-en-la-legitimacion-de-sus-contratos-colectivos?idiom=es>

15. Gómez-Lee, M. I. (2019). Agenda 2030 de desarrollo sostenible: Comunidad epistémica de los límites planetarios y cambio climático. *Ópera*, 24. Universidad Externado de Colombia.
16. Herzberg, F. M. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: Wiley.
17. Hill, J. B., Miller, B. C., Weiner, S. P. y Colihan, J. (1998). Influences of The Virtual Office on Aspects of Work and Work/Life Balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667-683.
18. INEGI (2021). Directorio Nacional de Unidades Económicas. Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
19. Labs, O. (01 de 11 de 2020). State fo Remote Work. Obtenido de Global Workplace Analytics: https://www.owllabs.com/hubfs/website/sorw/2020/owl-labs_sorw-2020_report-download_FINAL_07oct2020.pdf
20. Mariano, R. (13 de junio de 2022). *Trabajo Remoto, ¿Un Animal en Peligro de Extinción?* Innovando por Expocontact: <https://innovan.do/cultura-y-personas/trabajo-remoto-un-animal-en-peligro-de-extincion/>
21. Martínez, J. (2012). *¿Cuáles son las dificultades reales del teletrabajo para el empleado? Pymes y Autónomos*. Consultado en: *¿Cuáles son las dificultades reales del teletrabajo para el empleado?* (pymesyautonomos.com)
22. Moliner, M. (2007). *Diccionario de uso del español*. 3era edición, España, Gredos, 770-771.
23. Montes-Cató, J. (2011). El trabajo en la sociedad de la información: desafíos para el movimiento obrero. *Kairos Revista de Temas Sociales*, 27(5).
24. Montaudon-Tomas, C. M., Pinto-López, I. N., Yañez-Moneda, A. L. y Amsler, A. (2021). The Effects of Remote Work on Family Relationships: Examples From Academia. En E. Abe (Ed.), *Future of Work, Work-Family Satisfaction, and Employee Well-Being in the Fourth Industrial Revolution* (pp. 30-52). IGI Global. DOI:10.4018/978-1-7998-3347-5.ch003
25. Montes-Cató, J. (2007). *Dominación en los espacios de trabajo y formas de expresión del conflicto: las nuevas generaciones de trabajadores frente a las políticas gerenciales*. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.

26. OECD. (2021). *Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.
27. Office of Personnel Management U.S. (24 de junio de 2018). *What is Telework?*
<https://www.opm.gov/FAQs/QA.aspx?fid=b48bf83b-440c-4f1e-a88c-3cdc9d802ac8&pid=75346675-3b92-4aec-831d-58cf5b0e86d2&result=1>
28. Oldham, G. R. y Hackman, J. R. (2005). How job characteristics theory happened. En Smith, K. G., Hitt, M.A., *The Oxford handbook of management theory: The process of theory development*. Oxford, UK: Oxford University Press.
29. Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Healthy and Safe Telework*. Ginebra: United Nations.
30. Owl Labs. (01 de noviembre de 2020). *State of Remote Work*.
https://www.owl-labs.com/hubfs/website/sorw/2020/owl-labs_sorw-2020_report-download_FINAL_07oct2020.pdf
31. Pandey, E. (29 de septiembre de 2020). *Telework is exacerbating global inequality*.
<https://www.axios.com/telework-world-economy-jobs-coronavirus-91b1c7cf-96d7-4909-99e9-187794498028.html>
32. Psicólogos en Línea (2020). *Teoría Característica del Trabajo en Teoría Psicológica del Trabajo*. <https://psicologosenlinea.net/2551-teoria-caracteristica-del-trabajo.html>
33. Reisinger, H. y Fetterer, D. (2021). *Forget Flexibility. Your Employees Want Autonomy*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/10/forget-flexibility-your-employees-want-autonomy>
34. Torraco, R. (2005). Work design theory: A review and critique with implications for human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 16, 85-109.
35. Trist, E. L., y Bamforth, K. W. (1951). Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal-Getting: An Examination of the Psychological Situation and Defences of a Work Group in Relation to the Social Structure and Technological Content of the Work System. *Human Relations*, 4(1), 3–38. DOI:10.1177/001872675100400101