



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración

“Impacto del teletrabajo en la vida de los trabajadores de una empresa multinacional. Características y Perspectivas”

T e s i s

Que para optar por el grado de:

Maestra en Administración

Presenta:

Lucia Reyes Godínez

Tutor:

Dr. Carlos Igor Irazoque Palazuelos
Facultad de Contaduría y Administración

Ciudad de México, enero de 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO 1. EL TELETRABAJO	7
1.1 ANTECEDENTES	7
1.2 EL CONCEPTO	12
1.3 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO	16
1.4 MODALIDADES DEL TELETRABAJO	17
1.4.1 TELETRABAJO POR LUGAR DE TRABAJO	17
1.4.2 TELETRABAJO POR TIPO DE CONTRATO	20
1.4.3 POR TIEMPO DEDICADO AL TELETRABAJO	21
1.5 VENTAJAS DEL TELETRABAJO	23
1.5.1 PARA EL NEGOCIO:	23
1.5.2 VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES	26
1.5.3 PARA LOS PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:	27
1.5.4 PARA EL GOBIERNO	27
1.6 DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO	28
1.7 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJADOR	29
1.8 TECNOLOGÍAS NECESARIAS PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO	30
1.8.1 TELECOMUNICACIONES	31
1.8.2 INFRAESTRUCTURA INFORMÁTICA	32
1.8.3 DISPOSITIVOS DE USUARIO	34
1.8.4 APLICACIONES	34
1.8.5 SEGURIDAD	35
CAPÍTULO 2. SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN EL MUNDO	36
2.1 TELETRABAJO EN ESTADOS UNIDOS	36
2.2 TELETRABAJO EN EUROPA	38
2.3 EL TELETRABAJO EN AMERICA LATINA	41
2.3.1 ARGENTINA	41
2.3.2 BRASIL	42
2.3.3 COLOMBIA	44
2.3.4 MÉXICO	46
CAPÍTULO 3. LA DIMENSIÓN LEGAL DEL TELETRABAJO EN MÉXICO	49
CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA	58

4.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	58
4.2	HIPÓTESIS.....	61
4.3	OBJETIVO.....	61
4.4	TIPO DE INVESTIGACIÓN	61
4.5	MARCO TEÓRICO.....	62
CAPÍTULO 5. EL TELETRABAJO EN LA UNIDAD DE ESTUDIO. TRABAJO DE CAMPO		64
5.1	ANÁLISIS DE DATOS.....	64
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....		64
5.1.1	NIVEL JERÁRQUICO.....	64
5.1.2	EDAD.....	65
5.1.3	SEXO	66
5.1.4	NIVEL DE ESTUDIOS.....	66
5.1.5	NIVEL DE ESTUDIOS POR RANGO DE EDADES.....	67
5.1.6	RELACIÓN DE TELETRABAJADORES POR EDAD, SEXO Y NÚMERO DE HIJOS	68
PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES RESPECTO AL TELETRABAJO		70
5.1.7	ATRACCIÓN HACIA EL TELETRABAJO.....	70
5.1.8	FRECUENCIA DE TELETRABAJO.....	71
5.1.9	TIPO DE CONTRATACIÓN.....	72
5.1.10	PRODUCTIVIDAD	73
5.1.11	COSTOS PARA LA ORGANIZACIÓN.....	74
5.1.12	MEDICIÓN DEL TRABAJO	75
5.1.13	EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL/FAMILIAR.....	76
5.1.14	TAREAS DOMESTICAS Y CRIANZA DE LOS HIJOS	76
5.1.15	HORAS DE TRABAJO	77
5.1.16	OBJETIVOS Y TAREAS PERSONALES.....	78
5.1.17	CALIDAD DE VIDA	79
5.1.18	SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO	80
5.1.19	AHORRO	81
5.1.20	VÍNCULOS CON JEFE, COMPAÑEROS, FAMILIA, EMPRESA	82
5.1.21	COSTOS.....	85
5.1.22	BENEFICIOS DEL TELETRABAJO.....	86
5.2	ANÁLISIS DE CORRELACION DE VARIABLES.....	87
5.2.1	Cambios en la calidad de vida	88

5.2.2	Satisfacción con el teletrabajo	88
5.2.3	Vínculo familiar	88
5.2.4	Productividad	89
5.2.5	Ahorro	89
5.3	Validación de Hipótesis	89
CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES		90
FUENTES DE INFORMACIÓN		94
ANEXOS		99
ANEXO 1 ENCUESTA		100
ANEXO 2 TABLAS DE CONTINGENCIA.....		106
ANEXO 3 INICIATIVAS DE LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO EN MÉXICO		148

INTRODUCCIÓN

El crecimiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las sociedades contemporáneas continúa transformando vidas y ambientes de trabajo, gracias a ello, las organizaciones han tenido que adoptar nuevas modalidades laborales y políticas flexibles que la misma sociedad y el avance tecnológico demandan. El teletrabajo surge como una opción para los empleadores y empleados que les permite, a éstos últimos, trabajar desde cualquier lugar por medio de las TIC sin tener que acudir a un lugar específico para desempeñar su labor, lo cual deriva en múltiples beneficios tanto para la organización como para los empleados.

La globalización, las nuevas tecnologías y la necesidad imperiosa de los trabajadores por encontrar un equilibrio en su vida laboral y personal, obliga a las empresas a ser más competitivas e innovar en su estructura y desarrollo organizacional.

La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Si se diseñan adecuadamente las medidas para conciliar la vida laboral y la vida familiar también pueden contribuir a la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal. (OIT , 2011)

La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), de la OIT exhorta a adoptar medidas generales aplicables a todos los trabajadores y diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, incluyendo medidas para «reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias», y también a introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo y las necesidades particulares de cada país y de los distintos sectores de actividad. (OIT, 2016)

A pesar de que el teletrabajo no es un tema nuevo y ha ido evolucionando significativamente, en México, está muy rezagado y no existe una cultura laboral al respecto, son pocas las empresas que lo aplican, principalmente grandes corporativos internacionales, por lo que hay que impulsar el desarrollo del mismo en nuestro país para el beneficio de las empresas, los trabajadores y el medio ambiente. Esta modalidad sigue siendo una alternativa para las madres y toda persona que desee incrementar su nivel de vida al pasar más tiempo con su familia, hijos, pasatiempos, etc. ya que una de sus principales ventajas es no estar anclado a un sitio físico para laborar. El acuerdo de trabajo flexible a distancia permite a los empleados realizar múltiples tareas en la vida familiar o personal, sin dejar de ser productivos para la empresa.

Por lo anterior, el propósito de la presente investigación es describir el impacto del teletrabajo en la vida de personas que laboran bajo la modalidad del teletrabajo a través del estudio a una empresa editorial multinacional con establecimiento en México, la cual se le denominará en este trabajo como “La Editorial”, siendo ésta una empresa con plena aplicación del teletrabajo.

Este documento se divide en seis capítulos, los primeros tres, corresponden al marco teórico en el que se describen los antecedentes, concepto, características y del teletrabajo, las modalidades del mismo, sus ventajas y desventajas, características del teletrabajador y las tecnologías necesarias para implementarlo; también se hace una recopilación de la situación del teletrabajo en el mundo describiendo la situación del teletrabajo en Estados Unidos, Europa y algunos países de América Latina y se analiza la dimensión legal del teletrabajo en México. El cuarto capítulo corresponde a la metodología de la investigación; en el quinto capítulo se hace el análisis de la información extraída del instrumento de investigación utilizado y el análisis de correlación de variables para la comprobación de la hipótesis. Por último, las conclusiones conforman el sexto capítulo.

CAPÍTULO 1. EL TELETRABAJO

ANTECEDENTES

La historia del concepto de Teletrabajo inició en los años 70 en los Estados Unidos durante las crisis del petróleo, cuando el físico Jack Nilles en su búsqueda por la optimización de los recursos naturales no renovables debido a la crisis petrolera y el consecuente desabastecimiento, generó una reflexión en torno al consumo de combustible ocasionado por el transporte diario de los trabajadores hasta sus lugares de trabajo. Nilles acuñó entonces el término telecommuting y lo definió como "llevar el trabajo al trabajador, en vez del trabajador al trabajo", apareciendo el teletrabajo como la solución al problema de la escasez de combustible, siendo beneficioso además para facilitar la descongestión vehicular y los niveles de contaminación ambiental.

Sin embargo, en esta etapa de la historia, el desarrollo tecnológico aún no estaba dispuesto para que el teletrabajo fuera una realidad. Gracias a los avances tecnológicos de mitad de la década de los 80 se configura el protocolo de transferencia de archivos FTP¹ y un poco más tarde apareció el World Wide Web (W.W.W.). Durante la década de 1990 el internet comenzaba a masificarse, se crearon plataformas como Google y Amazon, se inventó el correo electrónico y las primeras plataformas de chat como Messenger y ICQ², también comenzó a masificarse el uso de terminales móviles como los computadores portátiles y los teléfonos celulares (MINTIC, 2016).

En Estados Unidos, con los atentados de las torres gemelas ocurridos en septiembre de 2001, las compañías optaron por implementar el teletrabajo como

¹ FTP (siglas en inglés de File Transfer Protocol, 'Protocolo de Transferencia de Archivos'), es un protocolo de red para la transferencia de archivos entre sistemas interconectados o enlazados a Internet, basado en la arquitectura cliente-servidor. Desde un equipo cliente se puede conectar a un servidor para descargar archivos desde él o para enviarle archivos, independientemente del sistema operativo utilizado en cada equipo. (WIKIPEDIA, 2017)

² ICQ ("I seek you", en castellano te busco) es un cliente de mensajería instantánea y el primero de su tipo en ser ampliamente utilizado en Internet, mediante el cual es posible chatear y enviar mensajes instantáneos a otros usuarios conectados a la red de ICQ. También permite el envío de archivos, videoconferencias y charlas de voz. (WIKIPEDIA, 2017)

un plan de choque para seguir con las operaciones de sus negocios obteniendo resultados positivos. En América Latina, la fuerte crisis económica ocurrida en Argentina entre los años 1998 y 2002 generó una tasa de desempleo superior al 20%, lo que permitió pensar en nuevas formas de organización laboral que permitiera disminuir costos a las compañías, para esa época el uso del internet venía en constante aumento a nivel mundial y muchas personas comenzaron a trabajar por su propia cuenta utilizando las herramientas que la red les ofrecía. A raíz de esta crisis, Uruguay, un país que estaba muy focalizado en el mercado argentino, se vio obligado a explorar otros mercados gracias al comercio electrónico y rápidamente gran cantidad de trabajadores independientes comenzaron a vender sus productos y servicios por internet en todo el mundo (MINTIC, 2016).

En julio de 2002 se firmó el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, el primero en reconocer la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la Unión Europea, a los que hay que agregar Noruega e Islandia y se invita a su ratificación a los países candidatos. Dicho acuerdo regula: la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento del mismo.

En 2006, España inició el “plan concilia” para regular e impulsar el teletrabajo en la administración pública, en él se establecen medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos sus empleados. El 10 de febrero de 2012 se emitió el Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en España en la cual se regula el Teletrabajo.

En Argentina se creó la resolución 595 de 2013 que es el programa de promoción del empleo en teletrabajo PROPET que complementa a la ley de Contrato de Trabajo No. 20744, creada en septiembre de 1974 y a la resolución 147/2012 en la que se crea la Coordinación del Teletrabajo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en 2012. “El Convenio No. 177 sobre trabajo a

domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) fue ratificado por Argentina mediante la ley 25.800 y se trata de una norma de jerarquía supra legal que contempla en su articulado todo tipo de trabajo a distancia entre los que se encuentra el teletrabajo” (THIBAUD, 2014).

En 2008 el congreso de Colombia expide la Ley de Teletrabajo (Ley 1221) que define y regula esta modalidad laboral. En 2010, el congreso de Estados Unidos, expide la Ley de Mejora del Teletrabajo para impulsar y regular esta tendencia en la administración. El 1 de mayo del 2012 en Colombia se firma el decreto reglamentario 0884 de la Ley del Teletrabajo, dando nacimiento a la comisión asesora del teletrabajo (MINTIC, 2016).

En Perú en junio del 2013, se publicó el texto de la ley N° 30036 que regula el teletrabajo con un total de cinco artículos (Perú, 2013). El martes 03 de noviembre del 2015 fue publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, a través del cual se aprueba el Reglamento de la Ley que Regula el Teletrabajo.

Costa Rica también cuenta con un Decreto Ejecutivo No. 37695 que promociona el teletrabajo en las Instituciones Públicas, el cual está vigente desde el 23 de mayo del 2013. “Éste decreto tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo en las Instituciones del Estado, como instrumento para impulsar la modernización, reducir los costos, incrementar la productividad, reducir el consumo de combustibles, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promover la inserción laboral, el desarrollo laboral en los territorios, contribuir con la protección del medio ambiente, así como apoyar las políticas públicas en materia de empleo mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)” (MP-MTSS-MICITT, 2013, pág. 4). Esta normativa incorpora el carácter de obligatoriedad para que las Instituciones del Estado adicione el teletrabajo como una opción más de prestación laboral.

El salto tecnológico de las últimas décadas, la baja notable de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial de la red Internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para implementar el teletrabajo.

En algunos países su expansión se ha visto frenada por la recesión económica mundial o por la negación al cambio de algunos directivos. A pesar de todo, el teletrabajo está creciendo en todas sus formas, aunque no tan rápido como se insinuaba al principio. Incluso, en Estados Unidos, hay empresas que implementaron el teletrabajo y hoy en día han vuelto a la forma tradicional presencial; IBM siendo una de las pioneras en implementar el teletrabajo en la década de 1980, en un giro inesperado, anunció en mayo de 2017 a sus empleados que tendrán que regresar a trabajar a una oficina.

Al igual que Yahoo, en febrero de 2013 puso fin a la política de trabajo a distancia. Otro ejemplo es Best Buy quien desde 2013 no cuenta con empleados remotos y; “de acuerdo con The Wall Street Journal, grandes empresas como Bank of America, AETNA, Reddit, entre otras, están implementando estrategias para que sus empleados que laboran remotamente regresen a la oficina” (Galván, 2017).

En el mundo las empresas empiezan ya a percibir las ventajas de la organización flexible del lugar de trabajo, lo que ayudará al desarrollo y consolidación del mismo. Empero, es poco probable que desaparezcan en el corto y mediano plazo, los problemas de tráfico, la contaminación por el mismo, el aumento de la productividad y la competitividad, la reducción de costos, la mayor disponibilidad de tecnología a un precio más bajo, etc., el teletrabajo seguirá creciendo en el futuro.

No se va a producir una revolución del teletrabajo sino un cambio paulatino de las formas de organización laboral como consecuencia de la revolución informática. El teletrabajo pasará a ser paulatinamente una forma habitual de trabajo y las diferencias entre trabajo en el domicilio, en el centro de trabajo y en la oficina irán desapareciendo. La tendencia de trabajar desde casa ya es una realidad extendida

en el mundo, es una de las consecuencias de la apertura organizacional hacia las políticas de flexibilidad que están menos ligadas a lugares fijos de trabajo. En América Latina, está en proceso de desarrollo, con distintos niveles de adopción de acuerdo a cada uno de los países, entre los que mayor han impulsado el teletrabajo son Perú, Brasil, Chile, Argentina, Colombia y México.

La forma de teletrabajo ha ido evolucionando a través del tiempo, originalmente era realizar el trabajo en un lugar diferente a la oficina, comúnmente era en el hogar siendo muy poco probable que se desplazaran los trabajadores a otro lado debido a que los ordenadores eran fijos, los teléfonos también eran fijos y las máquinas de fax igual, se ocupaban entonces las computadoras de primera generación.

El crecimiento acelerado de las tecnologías de la información permitió que el teletrabajo fuera móvil y se pueda tener una oficina móvil en sus manos, utilizando dispositivos más potentes y multifuncionales como los teléfonos inteligentes llamados smartphones, tabletas y laptops. Sin embargo, hoy en día también contamos con herramientas tecnológicas como la nube que “no es una entidad física, sino una red enorme de servidores remotos de todo el mundo que están conectados para funcionar como un único ecosistema. Estos servidores están diseñados para almacenar y administrar datos, ejecutar aplicaciones o entregar contenido o servicios, como streaming de vídeos, correo web, software de ofimática o medios sociales. En lugar de acceder a archivos y datos desde un equipo personal o local, accede a ellos en línea desde cualquier dispositivo conectado a Internet, es decir, la información está disponible dondequiera que vaya y siempre que la necesite” (Microsoft, 2017).

Con la virtualización³ la forma de teletrabajar se hace mucho más fácil para las empresas, ya que toda la información está en la nube, lo que ayuda incluso a no depender de algún trabajador en específico que cuente con información de la

³ Virtualización: Acto de crear una versión virtual en lugar de física de un entorno informático, incluidos hardware, sistema operativo, dispositivos de almacenamiento, etc. (Microsoft, 2017)

empresa ya que la misma no se encuentra en algún dispositivo o lugar físico específico y se puede acceder a ella desde cualquier lugar.

Según Messenger y Gschwind (Gschwind, 2016) la evolución del teletrabajo se ha dividido en tres generaciones: Home Office, Mobile Office y Virtual Office. La primera generación de teletrabajo era el Home Office en donde los lugares de trabajo eran en las casas de los empleados y se hacía vía remota, pero de forma estacionaria ya que las computadoras y teléfonos en ese momento no eran móviles. Es bastante difícil separar la primera de la segunda generación de Teletrabajo, ya que los cambios fueron incrementales y tuvieron lugar en diferentes etapas organizaciones, industrias y países. En esencia, la primera y la segunda generación del teletrabajo puede estar separada por avances tecnológicos, en la Mobile Office surgieron los dispositivos móviles que permiten realizar el trabajo desde cualquier otro lugar.

En la última generación llamada Virtual Office, la información se almacena en nubes y redes y solo se necesita un pequeño dispositivo para acceder. Esto finalmente cambia nuestra percepción del teletrabajo. Comprobación de correos electrónicos, recientes intercambios, mensajes y noticias pueden hacerse instantáneamente. El protagonista de esta generación es la oficina virtual y su accesibilidad desde cualquier lugar y en cualquier momento. El teletrabajo ha evolucionado constantemente durante cuatro décadas desde el deseo inicial de reducir los costos de desplazamiento a la movilización del trabajo de oficina y finalmente a la virtualización de un modo de trabajo totalmente nuevo.

EL CONCEPTO

“Aunque el término teletrabajo fue acuñado ya a principios de 1970 por Jack M. Nilles⁴, todavía no se ha llegado a un consenso sobre su definición exacta. Las

⁴ La historia oficial del fenómeno de «teletrabajo» se remonta a 1973 cuando el científico espacial Jack M. Nilles y su equipo interdisciplinario de la Universidad de California del Sur recibieron una subvención de la Fundación Nacional de Ciencias de los Estados Unidos para investigar sobre el tema Development of (Public) Policy on the Telecommunications – Transport Tradeoff. Más tarde, acuñó los términos «teledesplazamiento» y «teletrabajo» para describir de manera más concisa el título del proyecto.

distintas personas dan a este concepto distintas acepciones, y lo utilizan para designar una gran diversidad de modalidades de trabajo, como el trabajo móvil, el trabajo efectuado en cualquier lugar distinto de los locales del empleador, el trabajo efectuado en centros de oficinas compartidas, y el trabajo a domicilio. Otros utilizan el término para referirse a toda forma de trabajo basada en las TIC". (OIT, 2016)

Hay un gran número de términos empleados para designar esta modalidad de trabajo, la más utilizada es Teletrabajo en países de habla hispana, en Europa y Estados Unidos es mejor conocido como Telework o Telecommuting, otra forma de llamarlo es Home Office, Trabajo a Domicilio⁵, Trabajo en Línea, Teledesplazamiento, Workshifting, e-work, Virtual Work, etc.

A continuación, se presentan algunas de las definiciones más empleadas de teletrabajo:

Jack M. Nilles "Cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información" o, de forma más gráfica, "la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo". (Nilles, 1988)

Marco Europeo sobre Teletrabajo: "Es una forma de organización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales". (BE, EP, UEAPME, CEEP, CES, 2002)

Organización Internacional del Trabajo: "Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de

⁵ En el Art. 311 de la Ley Federal del Trabajo se define trabajo a domicilio como el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considera como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de las información y comunicación.

trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación". (OIT, Tecnología de la Información: Salvar la brecha digital. , 2001)

Ley 1221 de 2008 Colombia: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Ley 1221, 2008).

Figura 1. Lugares desde los que se puede teletrabajar

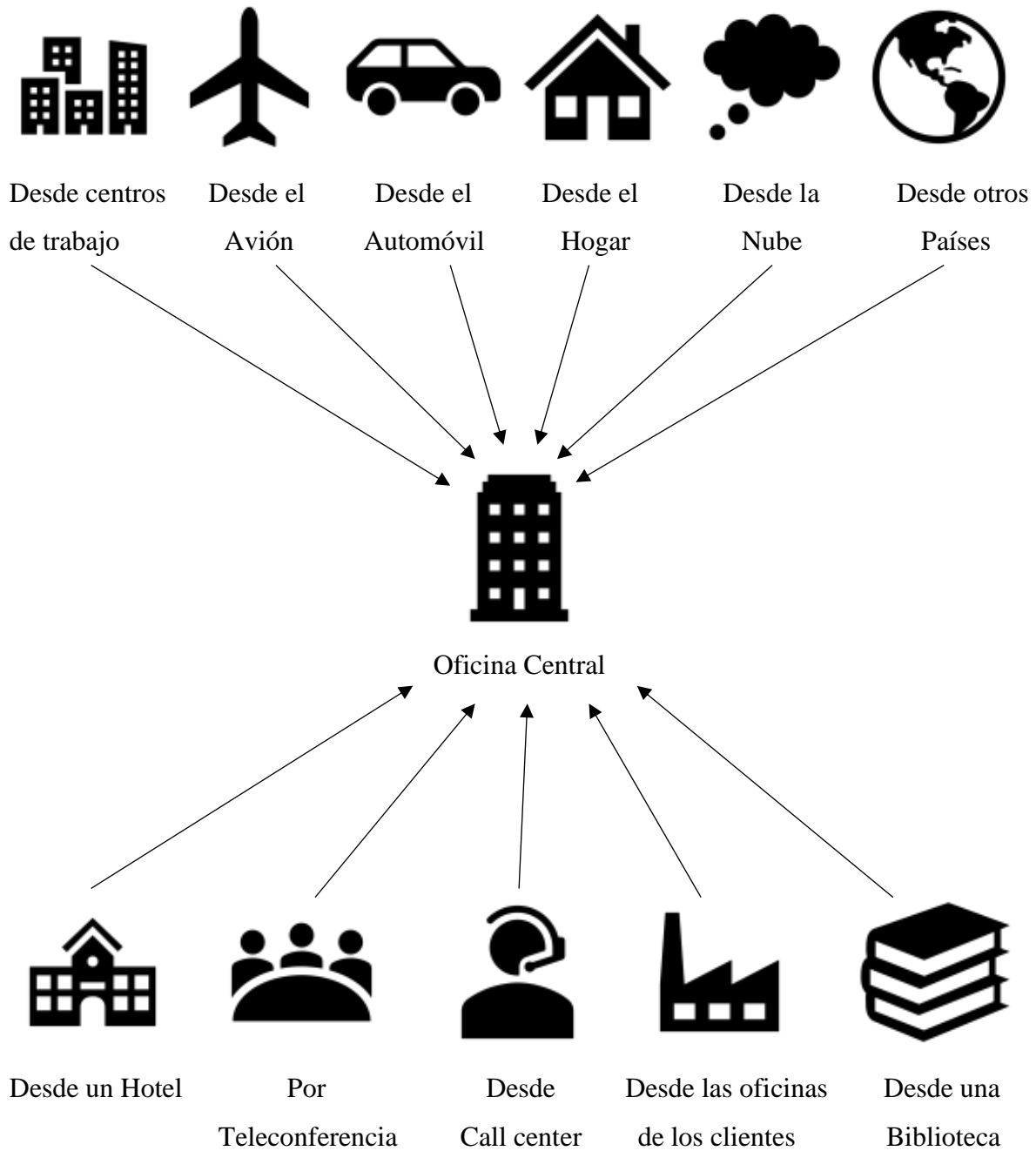


Figura 1. Elaboración propia. "Teletrabajo significa trabajar desde casa o desde cualquier lugar, transfiriendo el producto del trabajo electrónicamente a la oficina" (Cross, 2017)

CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

El teletrabajo, como se ha mencionado antes, es una actividad laboral que se lleva a cabo a distancia, fuera de las instalaciones de una empresa donde un trabajador está contratado o de manera autónoma presentando los servicios a distancia a sus clientes.

Su principal característica es la utilización de tecnologías de la información para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.

“Es un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas”. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del trabajo, Corporación Colombia Digital, 2012)

El teletrabajo sólo adquiere su pleno significado cuando es ejecutado con la ayuda de las telecomunicaciones y la informática, es decir, con el apoyo de lo que se ha dado en denominar telemática. La informática hace posible el procesamiento y digitalización de datos (información), mientras que las telecomunicaciones permiten la transferencia de los mismos y la comunicación entre las partes.

Estos dos conceptos (distancia y telemática) son la base del teletrabajo que, al realizar tareas o prestar servicios a distancia, utilizando TIC como herramientas de trabajo y de comunicación entre las partes, queda clara la relación lejanía – nuevas tecnologías, así como la función que deben cumplir las mismas.

MODALIDADES DEL TELETRABAJO

No existe una clasificación universal del teletrabajo, sin embargo, a continuación, se proponen algunas precisiones sobre el particular:

1.4.1 TELETRABAJO POR LUGAR DE TRABAJO

Inicialmente el concepto del teletrabajo fue pensado para realizarse desde casa, sin embargo, ahora existen diferentes lugares desde los que se puede trabajar en esta modalidad ya sea en casa, en telecentros o de manera móvil sin tener un lugar fijo.

1.4.1.1 TELETRABAJO EN CASA O HOME OFFICE

Cómo su nombre lo dice, es realizado desde casa, donde el empleado trabaja tiempo completo ó parcialmente, en este último caso, cuando el empleado se encuentra en la oficina principal, utiliza un espacio de trabajo no dedicado y no permanente asignado para su uso según sea necesario llamado hot deskin, en lugar de tener un espacio de oficina reservado que no se utiliza cuando se trabaja a distancia. Véase (OIT, 2016, pág. 6)

1.4.1.2 TELETRABAJO EN TELECENTROS

También denominado como oficina remota, la cual es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. “Este tipo de teletrabajo se considera útil, ya que puede proporcionar una mejor tecnología que la oficina doméstica, pero se cree que está en declive como resultado de la banda ancha generalizada, las computadoras portátiles y los teléfonos inteligentes” (OIT, 2016).

Dentro de esta categoría se encuentran otras modalidades como se describen a continuación:

1.4.1.2.1 TELETRABAJO EN TELECABAÑAS (TELECOTTAGES)

Es un tipo especial de telecentro, con origen en aldeas rurales. Empieza en Escandinavia y se ha extendido a Irlanda, Francia, Inglaterra, Gales y Escocia. La idea original era que las personas que viven en zonas rurales pudiesen trabajar para empleadores de alta tecnología, ubicados generalmente en las grandes urbes. Estos centros también realizan formación en informática básica, procesamiento de texto, hojas de cálculo, diseño por ordenador, e-mail y trabajo electrónico en red. Estas telecabañas suponen una regeneración económica para la zona, ayudando a los habitantes locales a encontrar trabajo, para las empresas locales, o para empleadores lejanos mediante el Teletrabajo.

1.4.1.2.2 TELETRABAJO EN TELEALDEA (TELEVILLAGE)

Es una extensión de la telecabaña. Se basa en desarrollar toda una comunidad que está orientada al trabajo del futuro y al entorno de vida de la economía en red. Toda la aldea está conectada y cada hogar está completamente equipado con una red local conectada con la red de la aldea y, a través de comunicaciones de banda ancha, a la de la aldea global. Se trata de combinar el estilo de vida rural con un excelente acceso a las autopistas de la información.

1.4.1.2.3 TELETRABAJO EN CALL CENTER

Las call centers representan un tipo particular de telecentro donde únicamente se reciben o efectúan llamadas telefónicas para clientes ubicados en otro lugar del mundo. Aquí la mediación telefónica se da a través de las llamadas que son redireccionadas por medio de un software a través de Internet, con lo cual éstas sólo tienen el costo de una llamada local.

1.4.1.3 TELETRABAJO EN OFICINAS VACACIONALES (RESSORT OFFICES)

Un lugar alejado del hogar y de la oficina principal, localizado normalmente en un entorno natural escogido por la belleza de sus paisajes o por su clima y provisto de todos los elementos que faciliten tanto el trabajo como el ocio.

1.4.1.4 TELETRABAJO EN PAISES TERCEROS (OFFSHORE TELEWORK)

Consiste en el desarrollo de diversas actividades, como el telecomercio, producción de software, mantenimiento de sistemas y gestión de datos en países terceros, que cuentan con una reducción de costes, destrezas y empresariado capaz de aprovechar estas oportunidades económicas. Así esta actividad se desarrolla en países como India, Filipinas, y las Indias Orientales.

1.4.1.5 TELETRABAJO CONCENTRADO – CONCENTRATIVO

Es el proceso inverso a la distribución de la oficina central en los hogares, en telecentros o en telealdeas. Consiste en localizar en un lugar, un conjunto de operaciones comunes, que hasta ahora se habían desarrollado de forma geográficamente dispersa. Por ejemplo, de una empresa que opere en diversos países, concentrar todas las operaciones relacionadas con la atención al consumidor en un país, de tal forma que, cuando el consumidor realiza una llamada telefónica es atendido desde ese país. Esto evita la dispersión de centros y al mismo tiempo se atiende al mercado.

1.4.1.6 TELETRABAJO MÓVIL

Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del trabajo, Corporación Colombia Digital, 2012, pág. 23)

1.4.1.7 TELETRABAJO EN OFICINA VIRTUAL

Las oficinas virtuales principalmente van enfocadas a empresas multinacionales, medianas y pequeñas, además de también para profesionistas y emprendedores que desean reducir los costos y contar con un domicilio para su empresa o negocio. Se utilizan muy comúnmente para tener presencia en diversos lugares, sin la necesidad de contar con un espacio físico, que a menudo suele ser muy costoso. Una oficina virtual no solo provee de una dirección física, fiscal, una secretaria que atienda llamas o si fuera necesaria una reunión con el equipo de trabajo ahora hay medios disponibles como son los chats rooms, los cuales permiten hablar con todo el personal sin que se encuentren en el mismo lugar. Se puede ahorrar bastante dinero a comparación de lo que costaría el mantenimiento de una oficina física.

La forma de adaptar el modo de trabajo en internet de una empresa en la oficina virtual, especialmente el trabajo en equipo es por medio de las muchas herramientas tecnológicas con las que contamos hoy en día, el cual nos permite trabajar en equipo en tiempo real en la nube (Centro Empresarial de Servicios Integrados , 2017).

1.4.2 TELETRABAJO POR TIPO DE CONTRATO

El teletrabajo no es exclusivo de empleados, también es realizado de forma autónoma como se divide a continuación:

1.4.2.1 TELETRABAJO SUBORDINADO

Trabajadores con contrato laboral que realizan su trabajo desde casa ó un lugar fuera de la empresa usando las TIC para dar cumplimiento. Cuentan con las prestaciones y derechos laborales como si trabajaran de manera presencial en la empresa.

1.4.2.2 TELETRABAJO AUTÓNOMO O FREELANCE

Trabajadores independientes, emprendedores, profesionistas o cualquiera que venda o preste un servicio de forma autónoma si tener una dependencia laboral

con ninguna empresa valiéndose de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

1.4.3 POR TIEMPO DEDICADO AL TELETRABAJO

Esta división por tiempo se hace ya que existe una gran variedad de empresas que aplican el teletrabajo con políticas muy diferentes en cuanto al tiempo se refiere. Son básicamente dos formas de teletrabajar con base en el tiempo dedicado a él: tiempo completo y tiempo parcial o flexible.

1.4.3.1 TELETRABAJO DE TIEMPO COMPLETO

Como su nombre lo dice, es el realizado por los empleados completamente fuera de las oficinas principales de la empresa, así como también por las personas autónomas dedicadas al teletrabajo, generalmente cuentan con un espacio adaptado como oficina en su casa.

1.4.3.2 TELETRABAJO DE TIEMPO PARCIAL O FLEXIBLE

Actualmente las empresas han ido implementando el teletrabajo con políticas de flexibilidad organizacional en el que los empleados trabajan unos días desde su casa y otros en la empresa, haciendo una combinación de horarios.

Figura 2. Clasificación de teletrabajo

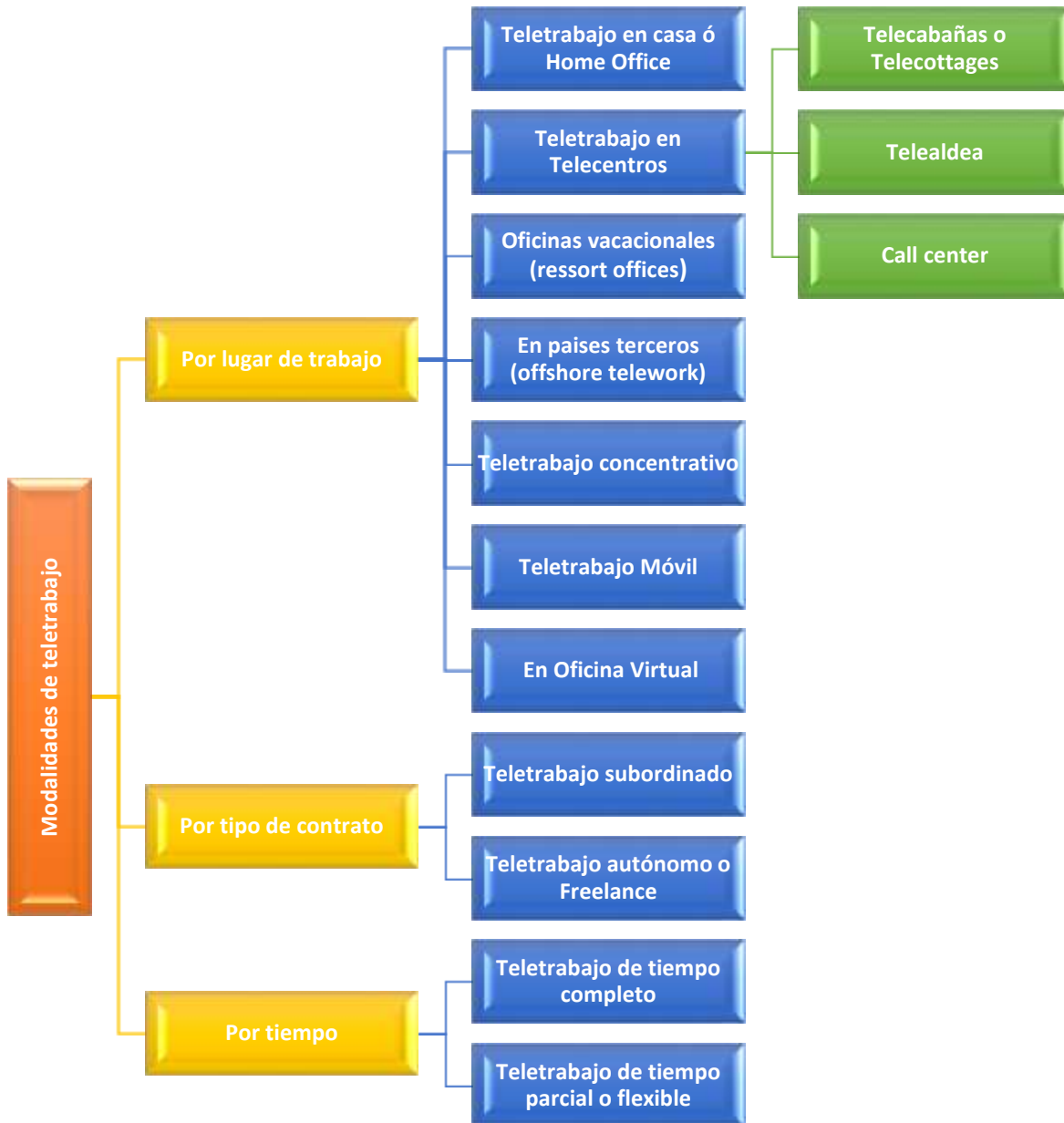


Figura 2. Elaboración propia.

VENTAJAS DEL TELETRABAJO

“El teletrabajo puede beneficiar a todos los segmentos de la economía, directa e indirectamente, al permitir que el trabajo se haga donde sea conveniente y que la información fluya desde y hacia lugares elegidos durante las horas más apropiadas. Estas opciones de tiempo, lugar y redes conducen a una mayor producción y reducen los costos relacionados con las tareas realizadas por una organización. Empresas, bancos y organizaciones gubernamentales, comunidades en red, sistemas educativos, empresarios y empleados individuales están entre los muchos que pueden beneficiarse de esta tecnología. Los programas de teletrabajo proporcionan un bono adicional. Pueden mejorar la calidad y aumentar la velocidad de comunicación de una organización y los procesos de toma de decisiones, mejorando su productividad general y reduciendo los costos de comunicaciones. Una organización puede ahorrar dinero en costos de ubicación cuando algunas tareas se llevan a cabo en instalaciones menos costosas o en los hogares de los empleados” (Cross, 2017).

Algunas de las ventajas y/o beneficios de esta forma de trabajo se muestran a continuación:

1.5.1 PARA EL NEGOCIO:

- Mayor productividad, la mayoría de los estudios realizados de teletrabajo, coinciden en que la productividad de los trabajadores aumenta, asociada al sentido de libertad en la realización de las actividades, dándole autonomía y flexibilidad en la forma en que trabajan. Un estudio realizado por la Universidad de Harvard publicado en la revista Harvard Business Review señala que el rendimiento de los trabajadores a domicilio aumentó drásticamente cuando en el experimento se mandó a la mitad de los trabajadores de la empresa a trabajar desde casa, teniendo el lugar de

trabajo como única diferencia con los que trabajaban en la oficina.⁶ Otro estudio reciente llamado “Lo que los líderes deben saber sobre los trabajadores remotos. Sorprendentes diferencias en la felicidad y las relaciones en el lugar de trabajo” realizado por TinyPulse y publicado en 2015, se hizo con una muestra de 509 empleados estadounidenses que trabajan a distancia y 200 mil trabajadores que laboraban habitualmente asistiendo a una oficina; los resultados más interesantes fueron las calificaciones que asignaron a su felicidad laboral de acuerdo a su dinámica de trabajo: en una escala del 1 al 10, quienes trabajan a distancia remota calificaban su felicidad con 8.1, mientras que los colaboradores que trabajan de manera tradicional en una oficina asignan un 7.42 de calificación. El 91% de los trabajadores a distancia dijeron sentirse más productivos al trabajar desde su casa, o fuera de la oficina.⁷

- Obtener y controlar información en el momento en que lo requiera la organización colocando la información en la nube que les permite a los supervisores o trabajadores tener acceso al trabajo cuando lo necesiten.
- Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del trabajo, Corporación Colombia Digital, 2012, pág. 15). Cuando los empleados trabajan en una oficina, puede ser bastante costoso para los empleadores, si se tiene en cuenta el espacio de oficina para acomodar el personal, el uso de electricidad y agua y los costos de los equipos sumando un gran gasto por trabajador.

⁶ Vease el artículo publicado por Harvard Business Review “A Working from Home Experiment Shows High Performers Like It Better” por Nicholas Bloom y John Roberts, 23 de Enero de 2015.

⁷ Vease el estudio “WHAT LEADERS NEED TO KNOW ABOUT REMOTE WORKERS, Surprising Differences in Workplace Happiness & Relationships” por TinyPulse en https://cdn2.hubspot.net/hubfs/443262/TINYpulse_What_Leaders_Need_to_Know_About_RemoteWorkers.pdf?t=1462203875281

1.5.1.1 PARA EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

- Se puede contratar a gente de todo el mundo que cuente con las capacidades necesarias para desempeñar el teletrabajo, sin la necesidad de que se desplacen al centro u oficina principal, también se tiene la posibilidad de mayor atracción de talento al contratar al personal más calificado para cada puesto de trabajo.
- Hay menor rotación de personal gracias a los planes de flexibilidad que proporciona la empresa.

1.5.1.2 PARA EL ÁREA DE PRODUCCIÓN (EN SU CASO):

- A través de internet, ahora se pueden conectar y supervisar los equipos industriales y dispositivos en la nube, mediante la arquitectura unificada de OPC⁸ para obtener análisis útiles que le ayuden a optimizar el rendimiento y la eficacia de todos sus dispositivos industriales, líneas de producción y la fábrica en su conjunto (Microsoft, 2017).
- Eliminación de procesos centralizados pero interconectados.

1.5.1.3 PARA EL ÁREA DE TI (TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN):

- “Reducción del costo en adquisición de hardware y software.
- Política Bring Your Own Device -BYOD- que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización.
- Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información.
- Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.” (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del trabajo, Corporación Colombia Digital, 2012, pág. 15)

⁸ OPC es un conjunto de normas industriales para la interconectividad de sistemas que proporciona una interfaz común para las comunicaciones entre diferentes productos de distintos proveedores. La arquitectura OPC unificada (OPC UA) es la nueva especificación estándar para la interconectividad en la vanguardia de la automatización industrial; ofrece abundantes posibilidades para la modelización de la información y sustituye a las especificaciones OPC actuales. (Wolfgang Mahnke, 2009)

1.5.2 VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES

Las personas que trabajan bajo este esquema tienen múltiples beneficios:

- Tienen la facilidad de trabajar desde cualquier otro lugar diferente a su oficina o centro de trabajo, deciden desde donde trabajar.
- Evitan el gasto de desplazamiento a un lugar de trabajo ya sea de gasolina o de transporte.
- Elevan su calidad de vida al dedicar tiempo a actividades familiares y personales que no podrían realizar mientras se encuentran en un lugar de trabajo fijo.
- Libertad de organización de sus actividades laborales y personales y flexibilidad para realizarlas cómo, cuándo y en dónde cada trabajador decida.
- Mejor alimentación, según un estudio realizado por Staples (Staples, 2011), el 73 por ciento de los empleados encuestados dijeron que comen más sano cuando trabajan desde casa. Es mucho más fácil mantener un estilo de vida más saludable con horarios de trabajo flexibles.
- Mejora de salud, ya que reducen el nivel de estrés provocado por el tráfico o los desplazamientos, el tiempo que hacían hacia su lugar de trabajo ahora lo aprovechan para realizar alguna actividad deportiva y comer mejor.
- Mejores relaciones con familia y amigos al poder dedicar más tiempo a ellos.
- Mayores oportunidades laborales, ya que no posee limitaciones geográficas para acceder a mejores oportunidades de trabajo (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del trabajo, Corporación Colombia Digital, 2012).
- Crear nuevas empresas y oportunidades de trabajo para otros teletrabajadores.
- Son más felices y mejoran su estado de ánimo, un estudio (Staples, 2011) encontró que los empleados que trabajaban desde casa experimentaron un 25 por ciento menos de estrés, lo que los hizo no solo más felices sino también más productivos.

1.5.3 PARA LOS PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

- Reducción de contaminación ambiental al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa.
- Oportunidades de participación laboral para personas con capacidades diferentes, permitiendo insertarse en la comunidad sin problemas de rechazo en las empresas por su condición.
- Mejor movilidad en las ciudades derivadas de la reducción del tráfico
- Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.

1.5.4 PARA EL GOBIERNO

Al igual que en las empresas privadas la aplicación del teletrabajo para los servidores públicos implica muchos beneficios, por ejemplo en la Ciudad de México se implementó el programa “Oficina en tu casa” en algunas oficinas de gobierno en las que participaron cuatro mil servidores públicos adscritos a la Oficialía Mayor y a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo que trabajaron desde sus hogares de los cuales 51 por ciento de los participantes mejoraron su productividad, gracias a este esquema de trabajo; 75 por ciento ahorró en transporte público; 25 por ciento dejó de utilizar su automóvil; y 80 por ciento mejoró su estado de ánimo (CDMX, 2017).

Otros beneficios para el gobierno serían la reducción de la demanda de transporte público, incremento del ingreso de divisas al país, menor tránsito y por tanto menor contaminación como se mencionó anteriormente.

DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

A pesar de tantas ventajas que existen al ejercer el teletrabajo, hay algunas excepciones y situaciones que llevan a tener también desventajas. Para el teletrabajador, una de las principales desventajas es el aislamiento, esa falta de ambiente laboral y de relación cara a cara con sus compañeros. “Las personas que trabajan de forma remota, como cualquier grupo que esté aislado durante períodos prolongados, necesitan la estimulación de la interacción humana. De hecho, el futurista John Naisbitt enfatiza que cuantas más personas se ven obligadas a vivir con la tecnología, más quieren estar con la gente. Hay poco sustituto para la estimulación, la retroalimentación inmediata y la diversión del contacto directo en el intercambio de ideas. Toda organización que integre un programa de teletrabajo tendrá que determinar la cantidad de tiempo que cada empleado debe dedicar al manejo de programas del trabajo a distancia. (Cross, 2017, pág. 28).

Otras desventajas podrían ser que los trabajadores encontrarán un sentido de desvinculación de la empresa al encontrarse en un ambiente de soledad, falta de apoyo y escasa comunicación, no tan solo con la empresa sino con sus compañeros de trabajo. Se desliga de la organización informal de la empresa, puede dejar de compartir el sentimiento de pertenencia e inclusive, sentir que pierde oportunidad de crecimiento en la misma; el estrés que podría aumentar debido a que el grado de responsabilidad real a la que se enfrentan los trabajadores, en la toma de decisiones y al ser valorados únicamente por sus resultados, puede generar un estado de alta tensión.

El hecho de trabajar desde casa podría implicar que los límites entre vida privada y vida laboral se diluyan, estableciendo horarios prácticamente ilimitados, y trabajando más horas de lo que trabajaría en la oficina.

Para la empresa, por su parte, hay que tener en cuenta que hay un punto de rendimiento decreciente empleando a teletrabajadores, donde el costo del control de calidad es mayor que el valor que esos empleados aportan, ya que la supervisión

del trabajador desde casa es menor. Además, suele soslayarse la importancia de las jerarquías y la figura del trabajador como miembro de la empresa. (Universia, s.f.)

Otras desventajas muy importantes podrían ser los distractores en casa como televisión, ruido, mascotas, hijos, esposo y redes sociales como Facebook, Twitter, YouTube, etc. Así como tener una mala organización, no contar con las herramientas adecuadas o con la tecnología requerida o tener fallas técnicas que no pueda resolver el trabajador. Una limitación más sería la irresponsabilidad del trabajador al no entregar el trabajo en tiempo y no respetar el tiempo de trabajo.

Sin embargo, las desventajas del teletrabajo son consecuencia de una implementación inadecuada del mismo, según Sean Graber en su artículo⁹ publicado en Harvard Business Review, muchas compañías se centran demasiado en la tecnología y no lo suficiente en el proceso. Para Graber el éxito del trabajo remoto se basa en tres principios básicos: la comunicación, la coordinación y la cultura. En términos generales, la comunicación es la capacidad de intercambio de información, la coordinación es la capacidad de trabajar hacia una meta común, y la cultura es un conjunto compartido de costumbres que fomenten la confianza y el compromiso. Con el fin de trabajo remoto para tener éxito, las empresas (y equipos dentro de ellas) debe crear procesos claros que soportan cada uno de estos principios (Graber, 2015).

CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJADOR

Un teletrabajador debe cumplir con ciertas características y/o requerimientos necesarios para cumplir con su trabajo, entre las que destacan las siguientes:

- Debe de ejercer el teletrabajo en forma habitual

⁹ “Why Remote Work Thrives in Some Companies and Fails in others” by Sean Graber, Harvard Business Review, 2015. <https://hbr.org/2015/03/why-remote-work-thrives-in-some-companies-and-fails-in-others#>

- Es imprescindible el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el cumplimiento y entrega de su trabajo, de lo contrario no sería teletrabajador.
- “Cabe destacar que el teletrabajo puede desempeñarse en relación de dependencia o en forma autónoma. Sólo cambia el tipo de relación, no la forma de trabajo. En el primer caso, la relación es empleado – empleador; en el segundo, prestador de teleservicios – cliente. Y en los dos casos, la ecuación es “distancia + nuevas tecnologías = teletrabajo” (Chauvin, 2017).
- Requiere de mucha disciplina y autocontrol.
- “El teletrabajador ideal suele ser una persona altamente motivada y capacitada que está comprometida con la organización... Se sabe que las personas que califican como buenos teletrabajadores son más productivas en la oficina, más independientes, menos gregarias y tienen buenas habilidades de organización y administración del tiempo” (Cross, 2017).

TECNOLOGÍAS NECESARIAS PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO

El uso de la tecnología es esencial para llevar a cabo un programa de trabajo a distancia en la empresa, sin tecnología no hay teletrabajo. Para el cumplimiento de los objetivos de la empresa es necesario contar con herramientas propias de las tecnologías de la información y la comunicación. Hoy en día existe una amplia oferta de opciones tecnológicas que facilitan tanto a pequeñas, medianas y grandes empresas, así como personas que trabajan de forma autónoma, a desarrollar el teletrabajo de una forma más fácil y accesible.

La inversión en materia de tecnología es necesaria y cada vez son más accesibles los costos de implementación de los requerimientos tecnológicos los cuales se deben ajustar de acuerdo a las necesidades, objetivos y crecimiento de cada empresa.

La nueva era tecnológica permite contar con múltiples soluciones tecnológicas para el teletrabajo. La siguiente clasificación se basa en el libro blanco del teletrabajo en

Colombia (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del trabajo, Corporación Colombia Digital, 2012, págs. 74-85), la cual muestra un panorama de las soluciones tecnológicas actuales en materia de telecomunicaciones, infraestructura informática, dispositivos de usuario, aplicaciones y seguridad existentes, en relación con el teletrabajo:

1.8.1 TELECOMUNICACIONES

- Medios de transmisión fijos
 - Sistemas cableados. Los sistemas cableados originalmente correspondían a las redes telefónicas; sin embargo, con la aparición de Internet, se hizo posible para los teletrabajadores aprovechar las líneas telefónicas para la transmisión de datos mediante el uso de módems.
 - Sistemas de radio. Son ideales para establecer comunicación entre puntos donde las dificultades de la distancia, topografía u otros factores físicos impiden la implementación rápida y/o adecuada de un medio de conexión cableado, ofreciendo una alternativa rápida y efectiva.
 - Sistemas satelitales. Estas redes proveen servicios de llamadas telefónicas satelitales y navegación por Internet en sitios donde cualquier otro medio sería imposible de implementar.
- Medios de transmisión móviles. La telefonía móvil celular nos da la posibilidad de aprovechar una red de radio, donde nuestro dispositivo terminal está en movimiento y el otro extremo de dicho canal es un punto fijo o celda celular. En las redes celulares, múltiples celdas a modo de panel permiten establecer las zonas de cobertura dentro de la cual es posible desplazarse y hacer llamadas telefónicas y/o conexiones de datos. Por su parte, las redes satelitales también permiten contar con comunicaciones móviles; permiten hacer

llamadas telefónicas mediante un sistema satelital, convirtiendo en accesible cualquier ubicación en el planeta; además, permiten el envío de mensajes y comunicación de datos móviles. Hoy las redes móviles nos permiten no solo conversar sino además tener video y acceso a Internet desde los teléfonos, transformando el celular en un teléfono inteligente o smartphone.

1.8.2 INFRAESTRUCTURA INFORMÁTICA

La infraestructura informática de una entidad permite operar los sistemas de información y almacenar los datos propios de cada negocio para el ejercicio de su actividad. Los teletrabajadores hacen uso de la infraestructura accediendo a ella mediante los canales de telecomunicaciones. Entre los tipos de infraestructura informática para el teletrabajo están:

- Centro de datos. Corresponde a un espacio físico donde se proveen las condiciones ambientales, eléctricas y de seguridad para el adecuado funcionamiento de los equipos de cómputo y almacenamiento de datos que allí se alojan. El centro de datos debe contar con una infraestructura que garantice que los equipos allí instalados sean operativos idealmente la totalidad del tiempo, pues de su continuidad depende la posibilidad de los usuarios de acceder a la información y servicios que desde allí se ofrecen.
- Centro de datos compartido. permiten a las entidades contar con un ambiente seguro sin tener que construir su propio centro de datos para atender las necesidades de los teletrabajadores. En los centros de datos compartidos es posible acceder a servicios como el Colocation, el Hosting y la virtualización. El Colocation que consiste en disponer de un espacio físico con todas las características necesarias para que allí sean alojados físicamente los servidores y sistemas de almacenamiento de la entidad. El Hosting es un servicio donde tanto el espacio como los servidores son provistos por el

proveedor del centro de datos compartidos. La virtualización es la capacidad de simular dentro de un servidor físico que se cuenta con varios servidores virtuales, los cuales se comportan de manera independiente unos de otros y están en capacidad de recibir diferentes sistemas operativos y aplicaciones. Dicha virtualización se logra a través de software específico.

- Computación en la nube. Tener servicios de computación en la nube implica no tener certeza del lugar exacto de localización de nuestros datos y aplicaciones, pues la nube se encarga de moverlos, replicarlos y mantenerlos disponibles aprovechando la virtualización y otras tecnologías aplicables a la replicación de datos; lo único que se requiere para acceder a ellos es contar con un acceso a Internet. En la computación en la nube comúnmente se distinguen tres tipos de servicios: SaaS (Software como Servicio), PaaS (Plataforma como Servicio) y IaaS (Infraestructura como Servicio). Así mismo, dentro de los modelos de infraestructura en la nube también se pueden distinguir tres tipos de nubes:
 - Nubes públicas. Implican la participación de un proveedor u operador externo que administra y opera la infraestructura física. En este tipo de nube, los datos estarán siendo alojados en infraestructura fuera del alcance físico de la entidad y compartida por múltiples usuarios que no podrán acceder a la información de las demás gracias los sistemas de seguridad.
 - Nubes privadas. Aprovechan la virtualización para estructurar una nube interna, totalmente controlada por el personal de la entidad que administra y opera los recursos disponibles, asignando los espacios y capacidades físicas y virtuales para sus usuarios.
 - Nubes híbridas. Combinan las anteriores, permitiendo operar sobre una nube privada aquellos datos y aplicaciones que se

consideren confidenciales, mientras que otros tipos de información son operados sobre una nube pública.

1.8.3 DISPOSITIVOS DE USUARIO.

Son múltiples los dispositivos que el teletrabajador puede utilizar; la selección del dispositivo adecuado dependerá de la necesidad de cada perfil, considerando el tipo de labor a realizar, acceso a recursos por parte de la entidad, tipo de medios de comunicación y tipo de infraestructura que posea cada organización. Se pueden dividir en:

- Dispositivos de telefonía: Teléfono análogo, teléfono IP, softphone, teléfono celular, smartphone.
- Dispositivos de imagen y video: FAX, scanner, cámara fotográfica digital, cámara web, software de mensajería instantánea y colaboración, sistemas de videoconferencia, sistemas de telepresencia.
- Dispositivos de cómputo personal: Desktop, laptop, tableta y escritorio virtual el cual consiste en la simulación de un entorno de PC completo, pero sin necesidad de asociarlo a un dispositivo físico, al cual se accede haciendo uso de un navegador de Internet.

1.8.4 APLICACIONES.

Las aplicaciones básicas para los teletrabajadores adicionales a las de ofimática y las comúnmente usadas en la actividad organizacional son:

- Aplicaciones para la comunicación: Existe una amplia gama de aplicaciones para mantener la comunicación; estas abarcan desde sistemas de mensajería instantánea y chat, pasando por e-mail, blogs, telefonía IP hasta videoconferencia, tanto en computadoras como en dispositivos móviles.

- Aplicaciones de soporte y compartición de escritorio. Estas aplicaciones permiten ceder el control de nuestros equipos a otra persona con el fin de recibir su ayuda o soporte. Es usual utilizarlas como herramienta de colaboración pues permiten mostrar a otros el contenido del escritorio del computador.
- Aplicaciones de gestión de documentos. Estas permiten archivar la documentación y/o realizar consultas de la documentación ya digitalizada, evitando así hacer desplazamientos innecesarios para localizar un documento físico.
- Aplicaciones de registro de actividades y asistencia. Permiten hacer seguimiento al manejo del tiempo por parte del teletrabajador, registrando las horas de actividad, pausas o el tiempo dedicado a cada tarea, así como generar un tablero de avance sobre las actividades programadas.
- Aplicaciones de colaboración. Estas permiten al teletrabajador interactuar con un equipo a distancia y lograr los objetivos propuestos. Las aplicaciones de colaboración incluyen diversas funcionalidades entre las que se destacan: pizarras interactivas, seguimiento de proyectos, sistemas de mensajería instantánea, sistemas de documentación, asignación de tareas, calendarios compartidos, entre otras.

1.8.5 SEGURIDAD

El hecho de que la información de la entidad empiece a ser consultada de forma remota, e incluso desde dispositivos que pertenecen a cada teletrabajador, supone una serie de riesgos por pérdida de datos o filtraciones a los mismos, por lo que es necesario tomar las consideraciones necesarias al momento de adoptar el modelo. La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad Informática (SGSI) está ampliamente difundido y descrito en el estándar ISO/IEC 27001, vigente para entidades privadas.

CAPÍTULO 2. SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN EL MUNDO

El teletrabajo se ha expandido alrededor del mundo, ya son varios los países que ejercen esta modalidad, sin embargo, son pocas las estadísticas oficiales que nos indiquen un número certero de cuantos trabajadores y empresas lo ejercen, por lo tanto, es muy difícil darle un seguimiento y medición. El término del teletrabajo muchas veces es aplicado a otras modalidades, como por ejemplo el trabajo a domicilio, lo que implica tener solo estimaciones en la mayoría de los informes sobre la incidencia del teletrabajo.

A continuación, se muestran las estadísticas más recientes de algunos países en los que se ejerce mayormente el teletrabajo como son Estados Unidos, Canadá, Australia, Europa, Japón, América Latina y México.

TELETRABAJO EN ESTADOS UNIDOS

De acuerdo al último informe llamado “Estado de teletrabajo en la fuerza laboral de los empleados en Estados Unidos” (Global Workplace Analytics and FlexJobs, 2017) en el que se encuentran las estadísticas más completas y actualizadas sobre el estado del teletrabajo en Estados Unidos basado en un análisis especial de los datos obtenidos de las encuestas anuales que hacen la Oficina del Censo de EE. UU. y la Oficina de Estadísticas Laborales a 3.5 millones de hogares. Los datos obtenidos de este informe son los que a continuación se describen:

- Casi 4 millones de empleados de los EE. UU. trabajaron desde su hogar al menos la mitad de las veces en 2015. Eso representa aproximadamente 3% de la fuerza laboral de EE. UU., un aumento del 115% desde 2005 casi 10 veces más rápido que el resto de la fuerza laboral. Durante el mismo período, la población de no teletrabajadores creció menos del 12%.
- El ingreso anual promedio para la mayoría de los teletrabajadores es \$ 4,000 dólares más alto que el de los que no lo hacen.
- El porcentaje de mujeres y hombres que teletrabaja es casi igual, mujeres (52%) y hombres (48%).

- La mitad de los teletrabajadores tienen 45 años de edad o más, en comparación con solo el 41% de la fuerza de trabajo total.
- Los teletrabajadores tienen, en promedio, mayor nivel educativo que otros empleados. Aproximadamente 53% tiene al menos una licenciatura, en comparación con el 37% de quienes no trabajan a distancia.
- Las gerencias, los puestos administrativos y las ventas en conjunto representan el 43% de los empleos de teletrabajo comparado con solo el 34% que no son de teletrabajo.
- Según la Oficina de Estadísticas Laborales, solo el 7% de los empleadores de EE. UU. Ofrecieron beneficios de teletrabajo en 2015. Aun así, esto representa un aumento del 40% del 5% que lo hizo solo cinco años antes.
- Los empleadores pueden ahorrar más de \$ 11,000 por trabajador por horas de medio tiempo por año. A través de la población de trabajo en el hogar existente, eso potencialmente agrega hasta \$ 44 mil millones en ahorros. Si la fuerza laboral de teletrabajo se expandió a incluir a aquellos que podían y querían trabajar desde casa, el potencial los ahorros del empleador podrían acercarse a \$ 690 millones por año.
- El gobierno federal y las empresas con fines de lucro tienen el porcentaje más alto de teletrabajadores (3.1% de su fuerza de trabajo en cada caso). Los gobiernos locales son los más rezagados (empresas con fines de lucro, gobierno federal, compañías sin fines de lucro, gobierno estatal) con solo el 1.4% de participación.

La legislación que regula el teletrabajo en Estados Unidos es la Ley de Fomento del Teletrabajo (Telework Enhancement Act of 2010) la cual fue promulgada por el presidente Barack Obama el 9 de diciembre de 2010 en la cual se “exige que cada organismo del Poder Ejecutivo establezca una política que permita realizar teletrabajo al personal que reúne los requisitos” (OIT, 2016, pág. 10).

Existe un sitio dedicado al teletrabajo en el gobierno federal de EE.UU. <http://www.telework.gov/index.asp>, en este sitio se unieron dos agencias públicas:

la Oficina de Administración del Personal –Office of Personnel Management (OPM)– y la Administración de Servicios Generales –General Services Administration (GSA)– con el objetivo de orientar a los empleados públicos que desean teletrabajar o ya lo están haciendo. La información contenida en este sitio pertenece solo a las agencias y empleados de la rama ejecutiva.

TELETRABAJO EN EUROPA

En Europa el teletrabajo es un fenómeno que sigue creciendo considerablemente en todos los Estados miembros de la Unión Europea, así como en algunos que no pertenecen a la misma como el Reino Unido. El primer acuerdo firmado para teletrabajo en la Unión Europea fue en julio de 2002 con el nombre de Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el cual fue firmado por los interlocutores sociales europeos: Business Europe (anteriormente UNICE), La Asociación Europea de Artesanía, Pequeñas y medianas empresas (UEAPME), El Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) y La Confederación Europea de Sindicatos (CES). “Este acuerdo es de carácter voluntario y tiene como objetivo establecer un marco general a nivel europeo, a poner en marcha por las organizaciones miembros de las partes firmantes, conforme a los procedimientos y prácticas específicas a los interlocutores sociales en los estados miembros” (BE, EP, UEAPME, CEEP, CES, 2002).

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo regula: la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento del mismo.

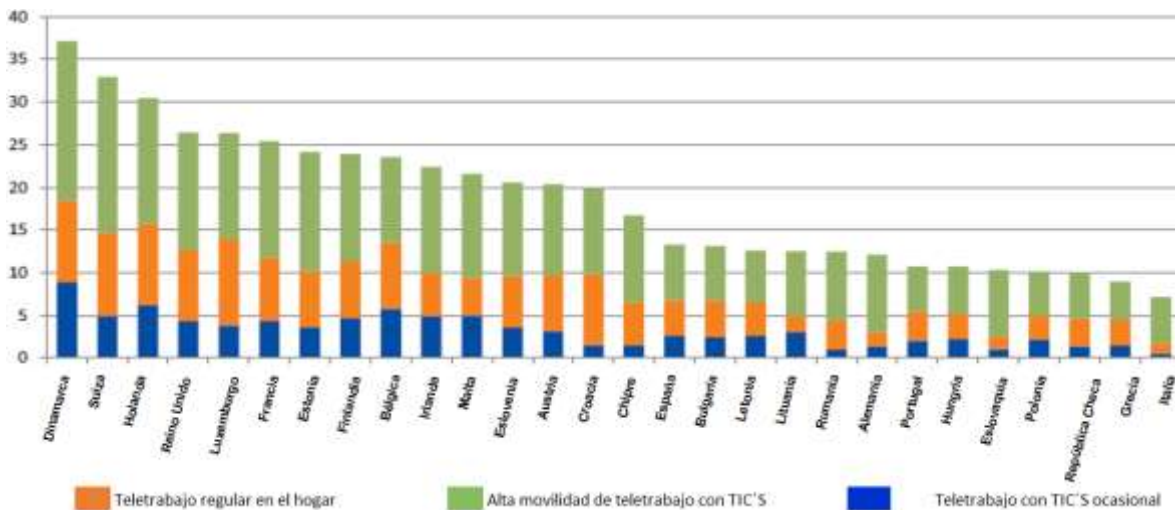
A continuación, se muestran algunos datos del informe más reciente respecto del teletrabajo en Europa llamado “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work (Organización Internacional del Trabajo y Eurofound, 2017)”:

- Este informe sintetiza la investigación llevada a cabo por la red europea de Eurofound¹⁰ corresponsales en 10 Estados miembros de la Unión Europea (UE) - Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Países Bajos, España, Suecia y el Reino Unido, y por expertos de la OIT en Argentina, Brasil, India, Japón y los Estados Unidos.
- En la Unión Europea un promedio de aproximadamente el 17% de los empleados están involucrados en el teletrabajo utilizando tecnologías de la información y la comunicación.
- En Francia, la proporción de teletrabajadores aumentó del 7% en 2007 al 12,4% en 2012 (Greenworking, 2012).
- En Suecia, la proporción de empresas con empleados que trabajan a distancia aumentaron del 36% en 2003 al 51% en 2014 (Statistics Sweden 2015).
- En Hungría, el número de los trabajadores regulares de teletrabajo en el hogar no han tenido el crecimiento esperado. A pesar de un aumento informado entre 2006 (0.7%) y 2014 (1.3%), la participación real de dichos trabajadores sigue siendo pequeño (KSH, 2014).
- En Alemania solo el 12% de todos los empleados trabajan ocasionalmente desde casa, a pesar de que el 40% de trabajos son adecuados para esta forma de trabajo.
- Los datos de España indican que el 6,7% de los trabajadores realizan teletrabajo en este país (INSHT, 2011).
- En la región flamenca de Bélgica más de la mitad (60%) de los empleados teletrabajan en casa Walrave y De Bie (2005)
- Statistics Sweden (2015) muestra que, entre todos los empleados suecos, el 24% teletrabaja por unas pocas horas a la semana, el 4% teletrabaja hasta dos días a semana y otro 4% durante tres días a la semana o más.

¹⁰ La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea, cuya función es proporcionar conocimientos para ayudar al desarrollo de mejores políticas sociales, laborales y relacionadas con el trabajo (Eurofound, 2017).

- En la Unión Europea en 2015, alrededor del 3% de los trabajadores hicieron principalmente teletrabajo regular desde el hogar, alrededor del 5% hizo un teletrabajo móvil alto y aproximadamente 10% hizo teletrabajo ocasional.
- La figura 3 muestra la incidencia de teletrabajo entre empleados en los 28 estados miembros de la Unión Europea. Entre los 10 países de la UE incluidos en el estudio, una mayor proporción de empleados en los países escandinavos usa las TIC, siempre o casi todo el tiempo trabajando en diversos grados fuera de las instalaciones del empleador. Otro Países de la UE con una proporción relativamente alta de teletrabajadores son Bélgica, Francia, el Países Bajos y el Reino Unido. Cuatro de los países incluidos en el estudio caen por debajo del promedio de la Unión Europea (17%): Alemania, Hungría, Italia y España.

Grafica 1. Porcentaje de empleados que realizan teletrabajo en los 28 países de la Unión Europea, por categoría y país.



Fuente: La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) 2015, extraída del informe “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work” (Organización Internacional del Trabajo y Eurofound, 2017)

La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) de Eurofound describe una amplia gama de tele trabajo en todos los países, ocupaciones, sectores y grupos de edad. Sus hallazgos destacan acciones para que los actores políticos los

ayuden a enfrentar los desafíos que enfrenta Europa hoy en día. En 2015, Eurofound realizó su sexta encuesta en la que entrevistó a casi 44,000 trabajadores en 35 países: 28 Estados miembros de la UE, los cinco países candidatos de la UE (Albania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía), así como Suiza y Noruega. Sus hallazgos proporcionan información detallada sobre una amplia gama de cuestiones, incluida la exposición a los riesgos físicos y psicosociales, la organización del trabajo, el equilibrio trabajo-vida y la salud y el bienestar.

EL TELETRABAJO EN AMERICA LATINA

En América Latina el desarrollo del teletrabajo no se ha quedado atrás, en algunos países existe incluso legislación para su implementación, sin embargo, al no tener un concepto estándar ni parámetros bien definidos para su medición, se ha convertido en un obstáculo el hecho de no poder cuantificar con exactitud esta modalidad y hay una ausencia de estadísticas oficiales que nos permita tener una cifra exacta de teletrabajadores y organizaciones bajo este esquema.

América latina cuenta con una buena predisposición por parte de los empleados para realizar sus actividades de manera remota. Los países latinoamericanos con mayor adopción de esta práctica laboral son Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Perú, Chile, Uruguay y México.

2.3.1 ARGENTINA

Este país cuenta con un programa de promoción del empleo en el teletrabajo (PROPET) creado en la resolución 595 del primero de julio de 2013 por el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual se hizo con el objeto de promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores. Las normas modificadas y/o complementadas por la resolución 595/2013 son la Ley 20744 Ley de Contrato de

Trabajo publicada el 27 de septiembre de 1974 y la resolución 147/2012 creación de la Coordinación de Teletrabajo publicada el 24 de febrero de 2012.

También cuenta con un manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo el cual está regido por la resolución 1552 del 8 de noviembre de 2012, la cual tiene como objetivo explicar a quienes participen del PROPET las medidas destinadas a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos de las tareas a realizar; el mismo contiene definiciones que ayudan a entender conceptos básicos, sobre el teletrabajo, accidente laboral y enfermedad profesional; por último provee las herramientas necesarias para que el trabajador pueda evaluar si las condiciones de trabajo donde desarrolla su tarea son las pertinentes para preservar su salud y evitar riesgos. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Red de Teletrabajo, Superintendencia de Riesgos de Trabajo, 2012)

De acuerdo con las estadísticas obtenidas de un informe que la Coordinación de Teletrabajo en agosto de 2015, dentro de las empresas y organismos adheridos al PROPET se encuentran: compañías de telecomunicaciones en un 30.5%; de servicios financieros, 20.5%; organismos públicos, 20%; sistemas informáticos, 11%; el sector de combustible, 9% y de comercio, 9%. En este informe se reveló que en 2004 había 320,000 oficinas en hogares, en el 2014 esa cifra ascendió a 2'000,000 (Télam S.E., 2015).

2.3.2 BRASIL

La Sociedad Brasileña de Teletrabajo y Teleactividades, la más importante sobre temas de teletrabajo y sobre las diversas formas flexibles de realización del trabajo en Brasil. Actualmente la ley 12551 promulgada el 16 de diciembre de 2011, contempla el trabajo fuera del local de trabajo, es con la que se regula el teletrabajo ya que aporta nuevos contornos al uso de la tecnología acabando con la distinción entre trabajo dentro y fuera de la empresa. De esta manera el uso de smartphome, celulares y otros equipos, en cumplimiento de tareas de la entidad, puede ser

considerado como tiempo a disposición del empleador (art. 4 de la CLT). También esta ley apoya las nuevas regulaciones en lo referido a las posibilidades del trabajo remoto o a distancia, como si el trabajador/empleado estuviera cumpliendo la jornada de trabajo normal en su local de trabajo (Ramírez, 2012). Existen además otras propuestas de Ley como son la PL 4793 /2012 y la PLS 274/2013, sin embargo, no existe una legislación exclusiva para el teletrabajo.

La práctica del teletrabajo es una tendencia en crecimiento en Brasil, de acuerdo a la encuesta sobre Home Office Brasil edición 2016 (SAP Consultoria, 2016), hecha con 325 empresas de diferentes segmentos y portes, de diversas regiones del país. Algunos datos destacados de esta encuesta son los siguientes:

- El 68% es el porcentaje de empresas practicantes de teletrabajo en Brasil, en sus diferentes modalidades (Ej. Home Office, Trabajo de Campo). Lo que muestra un porcentaje alto comparado con otros mercados como Estados Unidos, con un 85%, Francia y Alemania con el 77% (Según "Tendencias en la flexibilidad laboral" - 2015 WorldatWork), Canadá el 85% (según estudio "Workplace of the future" - Polycom 2015).
- El 80% de las empresas practicantes de la modalidad de Home Office fueron de los sectores de Servicios e Industria de Transformación, siendo los segmentos más presentes, en orden de creciente de participación: Tecnología de la Información y Telecom (24%), Químico, Petroquímico y Agroquímico (12 (%), Servicios de soporte y desarrollo (09%), Bienes de Consumo (08%) y Máquina / Equipos y Automatización (08%). El 80% de las empresas que adoptan la práctica implantaron la misma en los últimos 5 años. La existencia de la práctica ocurre en empresas públicas y privadas, siendo el 67% multinacionales. De acuerdo con la compañía de la frase que mejor define proceso de Ministerio del Interior es "gestión basada en los resultados, en lugar de la presencia física" (71%).
- Los profesionales administrativos trabajan en casa de uno a dos días por semana, en promedio.

- Los principales beneficios obtenidos con la implantación de la práctica, identificados por las empresas, fueron productividad (54%) y aumento de la satisfacción y compromiso de colaboradores (85%).
- Para más del 90% de las empresas que no adopta la práctica, las principales barreras de implantación están relacionadas con la cultura de la empresa, seguridad de la información, aspectos legales, gestión de actividades y aspectos tecnológicos / infraestructura.
- El 90% de las empresas que adoptan la práctica creen que, para que la sensibilización de los gestores sea eficiente, es necesario hacerlos comprender los beneficios de estas nuevas formas de trabajo.
- En más del 80% de las empresas, el Home Office es utilizado para la atracción y retención de colaboradores, además de permitir la optimización de los procesos internos.
- El estudio también planteó el comportamiento esperado por las empresas que adopta la práctica, junto a los elegibles para la modalidad de Home Office y, se destacaron el nivel de independencia (80%), aspectos tecnológicos (58%), comprensión de su trabajo (54%) y productividad (51%).

2.3.3 COLOMBIA

Sin duda Colombia es uno de los países latinoamericanos que más organización del teletrabajo ha tenido ya que cuenta tanto con legislación destinada exclusivamente al teletrabajo, como con guías para la implementación del mismo y una gran promoción en el país para el desarrollo de esta modalidad. “La Ley 1221 de 2008 fue expedida con el propósito de promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en Colombia. El 30 de abril de 2012, el Gobierno Nacional promulgó el Decreto 884 de 2012, que reglamentó parcialmente la mencionada Ley, ocupándose del teletrabajo en relación de dependencia, es decir, el que opera bajo el marco de un contrato de trabajo o una relación laboral vigente tanto en el sector público como el privado. Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás

empleados es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre ellos y las entidades que los contratan. A partir de lo establecido en el Artículo 9° del Decreto 884 de 2012, que establece que las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deben elaborar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada al teletrabajador y empleador” (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del trabajo, Corporación Colombia Digital, 2012).

Lo más reciente en cuanto a estadísticas del teletrabajo en Colombia se presenta en el tercer estudio de penetración del teletrabajo 2016 (Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital, Ministerio TIC, 2016) del cual se desprenden los siguientes datos:

- El teletrabajo pasó de estar presente en el 9% al 16% de la base de organizaciones encuestadas entre el 2014 y el 2016, alcanzado a más de 95.000 teletrabajadores demostrando un crecimiento del 202% desde que esta modalidad laboral se formalizó en Colombia en el año 2012.
- Un incremento del 146% en el número de empresas que incorporaron el teletrabajo, pasando de 4.357 en 2012 a 10.739 en 2016.
- El 48% de los encuestados teletrabaja al menos dos veces a la semana y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones de la compañía.
- En promedio cada organización cuenta con 9 teletrabajadores, que en un 74% ejercen sus actividades desde su casa o domicilio. Por sectores, servicios (55.168 teletrabajadores) e industria (27.128) se llevan los primeros lugares en la medición. Entre ellos, las áreas con más trabajadores en modalidades flexibles son administrativa y financiera (41%) y comercial / ventas (38%). Respecto al nivel del cargo, el 33% son cargos directivos, 63% medios y 37% operativos.
- En su orden, y considerando las ciudades que hacen parte del estudio, las capitales con mayor presencia de teletrabajadores son: Bogotá (58,5%),

Medellín (26,3%), Cali (6%), Barranquilla (4,9%), Cúcuta (1,2%), Bucaramanga (0,9%), Valledupar (0,6%), Pereira (0,6%), Neiva (0,4%), Manizales (0,4%), Ibagué (0,2%) y Armenia (0,1%).

- Beneficios para las organizaciones: Disminución de costos operacionales (Costos fijos, recursos, planta física y puestos de trabajo), 47%; aumento de la productividad, 47%; aumento de la eficiencia de los procesos (agilidad en la comunicación, mayor aprovechamiento de la infraestructura tecnológica, 37%; trabajadores más motivados, 28%; aumento de la rentabilidad, 17%; mejoramiento del ambiente laboral, 13%.
- Beneficios para los teletrabajadores: Ahorro de tiempo en desplazamientos para los teletrabajadores, 49%; autonomía e independencia, 40; Flexibilidad laboral (facilidades manejo de tiempo), 36%; mayor calidad de vida, 33%
- Impacto social y ambiental: mejoramiento en movilidad y cuidado del medio ambiente, 41%; inclusión laboral de personas en condición de discapacidad/ madres de familia, 28%.

2.3.4 MÉXICO

En México hay una gran demanda de trabajo y desafortunadamente mucho desempleo, sin embargo, el teletrabajo está abriendo nuevas posibilidades en el país a quienes buscan laborar bajo esta opción usando las tecnologías de la información y la comunicación para prestar, por ejemplo, consultoría especializada en su área a quienes estén en diferentes zonas geográficas y/o cualquier otra actividad que se pueda adaptar a un modelo de trabajo usando medios electrónicos.

En México no existen estadísticas exactas del teletrabajo, sin embargo, algunos estudios nos acercan a su medición, uno de ellos es el informe “Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores” elaborado por la Universidad Internacional de Valencia que nos dice que “México se encuentra entre los países que encabezan la tendencia de actividad laboral mediante teletrabajo. Se estima que alrededor de un 2.5% de la población laboral activa trabaja en esta modalidad. Según datos de la Asociación Mexicana

de Empresas de Capital Humano el teletrabajo en relación de dependencia ha aumentado un 20% en México, por ser una herramienta importante para retener talentos y para el ahorro de costos tanto para la empresa como para el empleado. Un informe de Reuters de 2012 concluye que India ocupa el primer lugar en implantación de teletrabajo con 34%, seguido de México con un 30%. Algunas empresas en México que han adoptado esta modalidad laboral encontraron que los empleados pueden ser hasta un 45% más productivos, al tiempo que ahorran millones de dólares que antes gastaban en combustible para trasladarse a las oficinas” (Gil-Monte, 2017, pág. 10).

Otro estudio de medición del teletrabajo en México es “Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina” (Galvis, 2012, pág. 25 a 28), según este estudio “el INEGI en un ejercicio juicioso de acercarse metodológicamente a esta definición para la medición, realizó los filtros que derivaron en un universo de personas ocupadas que utilizaron una computadora para las actividades relacionadas con su ocupación desde su hogar. La definición de teletrabajo implica este tipo de actividades cuando éstas involucran el uso de las TIC; ésta entonces es una aproximación al teletrabajo desde el hogar. Con base en esta información y con el fin de complementar el análisis se realizaron los cálculos pertinentes para la caracterización socio laboral de la población universo. Para esto se combinó la información de la ENDUTIH con la información derivada de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Después de todos los filtros realizados para hacer una estimación de teletrabajadores en México se determinó lo siguiente:

- Los hombres resultaron ser los mayores representantes de la población teletrabajadora mexicana con un 59% para 2009.
- En contraste, a nivel de grupos de edad no se observa con claridad una tendencia al teletrabajo. La población teletrabajadora está distribuida uniformemente entre los jóvenes mayores de 20 años hasta los adultos menores de 50 años. Es importante señalar que grupos de edad como los

mayores de 50 años alcanzan un porcentaje del 17%, mientras que los menores de 19 años alcanzan solo el 5%.

- La gran mayoría de la población que usa las TIC para desarrollar actividades relativas al trabajo desde su hogar tiene un nivel de educación medio superior o superior (78%), seguidos por quienes adquirieron hasta secundaria completa en su escolaridad.
- La población teletrabajadora se concentra en la rama de los servicios (73%), seguidos por la industria y el comercio, tradicionales ramas de la economía que solamente concentran el 21% de la población en teletrabajo.

Las cifras de la Encuesta Intercensal 2015 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) indican que existen 48.7 millones de mujeres de 12 y más años, de las cuales 67.3% ha tenido al menos un hijo nacido vivo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el cuarto trimestre de 2016, la tasa de participación económica de mujeres de 15 y más años es de 43.3%. Prácticamente es la misma tasa para las mujeres con al menos un hijo nacido vivo (43.4%).

Con respecto a la unidad económica donde laboran: 31.5% de las madres ocupadas trabaja en el sector informal; 38.6% en empresas y negocios, y 16.1% en instituciones públicas o privadas, 11.8% en trabajo doméstico remunerado, 1.6 en agricultura de auto subsistencia y 0.4% no está especificado. Referente al tipo de ocupación, la mayoría son comerciantes (26%), trabajadoras en servicios personales (25.4%), trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes (18.9 por ciento), oficinistas (10.3%), profesionales técnicos y trabajadores del arte (7.7%), trabajadores de la educación (5.4%), otros (6.3%).

CAPÍTULO 3. LA DIMENSIÓN LEGAL DEL TELETRABAJO EN MÉXICO

La legislación laboral mexicana actual está regida por diversos ordenamientos jurídicos siendo base de estos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 123 que cita “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la Ley”.

El artículo 123 se divide en dos apartados que son el apartado “A” que rige a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, derivándose de éste la Ley Federal del Trabajo; y por otra parte el apartado “B” que regula a los poderes de la unión y sus trabajadores del cual se deriva la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado.

La Ley Federal del Trabajo en México no había contemplado nada relacionado con el trabajo a distancia utilizando las TIC sino hasta la reforma que se hizo a esta Ley el 30 de noviembre de 2012; antes de su aprobación, el proyecto de ley para esta reforma laboral presentado por la Presidencia de la República, en su punto 21 pretendía reconocer y regular el teletrabajo, el mismo establecía:

“Reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social”.

Sin embargo, a pesar de la propuesta original del proyecto, únicamente se modificó el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo:

Art. 311. CONCEPTO DE TRABAJO A DOMICILIO

“Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley”.

A pesar de que se incorpora el uso de la tecnología, todavía hay vacíos legales sobre cómo funcionan esos trabajadores, ya que, aunque estén en casa necesitan claridad sobre seguridad social, sobre la capacitación por parte del patrón, quién le proporcionará al trabajador las herramientas necesarias para teletrabajar, cómo se controlará la jornada de trabajo y tiempo extra, etc.

El trabajo a domicilio y el teletrabajo son actividades que mantienen varios aspectos en común, pero sin duda alguna el teletrabajo requiere de un capítulo por separado en la LFT por que regularlos bajo el mismo esquema se presta a confusiones ya que, aunque son semejantes, ambos cuentan con elementos diferentes y es una incongruencia regularlos como iguales.

El trabajo a domicilio y el teletrabajo tienen las siguientes similitudes (Jacinto García Flores, 2013):

- a) El trabajo se realiza fuera de las instalaciones de la empresa contratante, bien sea en el domicilio del empleado o en un lugar elegido por él;
- b) Debe existir un contrato de trabajo;
- c) Los materiales y herramientas de trabajo pueden ser proporcionados por el trabajador o por el empleador;
- d) No se requiere vigilancia directa del empresario;
- e) Se especifican las tareas que se ejecutaran y los plazos de entrega;

f) Es viable para personas con alcance limitado para trabajar en forma presencial, como discapacitados, amas de casa, embarazadas, en lactancia, madres solteras, “enfermeras”, e individuos con domicilio alejado de la empresa.

Las diferencias que encontramos entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo son (Jacinto García Flores, 2013):

a) El salario en el trabajo a domicilio se efectúa por unidad o pieza terminada, mientras que en el teletrabajo se cuenta con un salario base adecuado al puesto que desempeña el teletrabajador y en ocasiones se agregan comisiones;

b) Los servicios del trabajador a domicilio terminan en el momento de entregar el producto terminado; con el teletrabajador se mantiene una situación laboral un tanto estable, donde las actividades pueden variar en forma continua;

c) En el trabajo a domicilio no es indispensable el uso y manejo de las TIC, en cambio en el teletrabajo sí;

d) En el trabajo a domicilio, las distancias entre el domicilio del trabajador y la empresa no son considerables, lo que sí sucede en el teletrabajo;

e) En el trabajo a domicilio no es frecuente el manejo de idiomas extranjeros, en el teletrabajo sí.

f) En el trabajo a domicilio no se proporciona al trabajador mayor información de la empresa, en el teletrabajo si es necesaria tal información.

En México han surgido iniciativas de ley para regular el tema del teletrabajo en la legislación laboral. El 1 de febrero de 2016 se publicó en la Gaceta Parlamentaria, Número 4458-IV una iniciativa de Ley que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo propuestas por dos diputadas del Congreso de la Unión (ver completo en anexo 3). En dicha iniciativa se hace la

propuesta siguiente: Se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis sobre Teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactados como sigue:

Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 330-A. Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral a distancia en la que el trabajador en relación de dependencia efectúa, total o parcialmente, actividades remuneradas fuera del lugar de trabajo, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Para fines de esta Ley, a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad se les denomina teletrabajadores.

Artículo 330-B. El convenio del teletrabajo por virtud del cual se establece la relación laboral entre el empleador y el teletrabajador deberá considerar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador; y demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.

Artículo 330-C. El empleador debe promover el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo segundo de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.

Artículo 330-D. Las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador sobre salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales por las actividades a desarrollar fuera del lugar de trabajo utilizando tecnologías de la información y comunicación serán precisadas en una norma oficial mexicana, la cual debe considerar los derechos del trabajador, como el garantizar el respeto a su intimidad y privacidad.

Artículo 330-E. Las autoridades laborales deberán establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas, que facilite la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en esta forma de organización laboral; la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de tecnologías de la información y comunicación; la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en teletrabajo; la cultura del teletrabajo para generar empleo y aumentar la productividad, y como medida de implementación en caso de contingencias para garantizar la continuidad de operaciones a que refiere la Ley General de Protección Civil.

Otra iniciativa de ley (Ver completo en anexo 3), se presentó en el Palacio Legislativo de San Lázaro el 20 de abril de 2017 en la que se proponen las siguientes modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo:

Se adiciona el artículo 311 a efecto de señalar que las labores que ocasionalmente se realicen por los trabajadores en su domicilio o en lugares distintos a los centros de trabajo no serán consideradas como trabajo a domicilio, lo cual dará certeza jurídica a las partes de la relación laboral.

También se adiciona un artículo 311 bis, a fin de establecer los principios rectores del trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, los cuales serán del tenor literal siguiente:

- *Movilidad: cualidad que posee el trabajador a domicilio para desarrollar sus labores fuera del centro de trabajo;*

- *Virtualidad: capacidad que tiene el trabajador a domicilio para realizar su trabajo valiéndose para ello de las*

tecnologías de la información y la comunicación;

- *Flexibilidad: posibilidad que tiene el trabajador a domicilio para establecer su horario y lugar de trabajo;*

- *Reversibilidad: derecho de que gozan los trabajadores a domicilio y los patrones para modificar las condiciones de trabajo, a efecto de que éste sea realizado en el centro de trabajo o a domicilio, según convenga a sus intereses y de conformidad con los acuerdos que al efecto celebren, y*

- *Privacidad: derecho de todo trabajador a domicilio a no ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones y comunicaciones, sino cuando medie mandato de autoridad competente debidamente fundado y motivado.*

Otra adición más lo es un nuevo artículo 311 ter, en el cual se mencionan los tipos de trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación:

- *Autónomo: es aquel en el que el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo y sólo acude a éste de manera ocasional;*

- *Móvil: es aquél en el que el trabajador carece de un lugar fijo para realizar sus labores valiéndose primordialmente de las tecnologías de la Información y la comunicación, y*

- *Suplementario: es aquel en el que el trabajador labora indistintamente en el centro de trabajo o fuera de éste, según lo convenga con el patrón.*

El artículo 313 es reformado para redefinir el concepto de trabajador a domicilio, estableciéndose para ello que es la persona que trabaja preferencialmente fuera del centro de trabajo, personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón, o aquella que trabaja haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

En el artículo 318 se agrega que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, el cual contendrá, entre otras cláusulas, que los elementos que deberá proporcionar el patrón para el desempeño del trabajo y las condiciones aplicables en caso de que esto no ocurra.

La redacción actual del artículo 321 establece que los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará "Libreta de trabajo a domicilio". Acorde a los cambios tecnológicos que inspiran a la presente iniciativa, se añade la posibilidad de que dicha libreta pueda tener el carácter de electrónica, atendiendo para ello a las reglas que al efecto emitan las autoridades laborales competentes, lo que agilizará la emisión de esta clase de instrumentos de control.

Los patrones que contraten trabajadores bajo la modalidad que nos ocupa tienen las obligaciones de proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos, lo cual es sumamente conveniente. Sin embargo, la legislación actual no señala qué hacer en caso de que esto no ocurra, por lo que se propone reformar el artículo 324 para consignar que, en el caso de que el trabajador a domicilio aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el patrón deberá compensar los gastos realizados por éste, incluidos aquellos relativos a servicios de

telecomunicaciones, lo que generará una mayor responsabilidad por parte de los patrones y evitará mermas en la economía de sus empleados.

De aprobarse la adición propuesta al artículo 326, los trabajadores a domicilio no sólo estarán obligados a poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón, sino que, además, deberán evitar que éstos sean usados por personas ajenas a la relación laboral, siendo de señalarse que éstos deberán restituirse al patrón en buen estado cuando así lo solicite, salvo por su natural deterioro.

Aún y cuando parezca una situación por demás evidente, propusimos en el nuevo artículo 326 bis que, dada la naturaleza de su trabajo, no serán aplicables a los trabajadores a domicilio las disposiciones sobre jornadas de trabajo y horas extraordinarias, al igual que proponemos reformar el artículo 327 para disponer que los trabajadores a domicilio tendrán derecho a gozar de un día de descanso obligatorio, así como también a que éste les sea pagado en términos de lo dispuesto por los artículos 69 a 75 de la Ley cuya reforma se plantea.

Finalmente, y con el objetivo de prevenir abusos por parte de los patrones, añadimos al artículo 330 una nueva atribución a cargo de los Inspectores del Trabajo, consistente en vigilar que los trabajadores a domicilio no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo.

Por otra parte, el 7 de julio de 2017 “se realizó el Primer Foro sobre el Teletrabajo en la Ciudad de México organizado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo con el objetivo de compartir experiencias por parte de representantes de academias, sindicatos, organismos internacionales e industria y realizar la firma del Convenio de Concertación para la Implementación y Fomento al Teletrabajo en la CDMX” (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

La oficina para países de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba, formó parte del Foro con la representación de Noémie Feix, Oficial Nacional de Empleo, quien compartió algunas conclusiones del último estudio realizado por la OIT en la materia.

“El teletrabajo representa una oportunidad para ayudar a mejorar el equilibrio entre vida profesional y personal, pasar menos horas en los medios de transporte y más horas con la familia es un beneficio para la mayoría de los trabajadores, sobre todo en ciudades como la Ciudad de México.”

Y es que más allá del tiempo ahorrado en trasladarse, el teletrabajo proporciona horarios flexibles a los trabajadores y una mayor autonomía en el trabajo que, en ciertos casos, puede permitir el incremento de la productividad de los empleados y de las empresas.

También destacó el impacto del teletrabajo sobre la posibilidad de tener una actividad laboral para las mujeres. Ya que son ellas quienes pasan mayor tiempo en el cuidado de sus hijos y la realización de tareas domésticas. “La flexibilidad que permite el teletrabajo hace que puedan tener una vida laboral sin sacrificar su vida de familia”. (Feix)

Sin embargo, también aprovechó la oportunidad para señalar algunos aspectos negativos que según el último estudio de la OIT destaca, tales como no establecerse límites muy claros entre el trabajo y la vida personal, ocasionando que se aumenten las horas de trabajo sin pago.

Además, el teletrabajo puede causar un mayor estrés y agotamiento, teniendo impactos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Las empresas también identifican desventajas del teletrabajo y reportan una menor supervisión de los trabajadores que puede resultar en una pérdida de productividad. Y los empleados, al no estar en contacto con compañeros de trabajo, pueden llegar a ser menos creativos y espontáneos.

El Foro contó con la participación del Jefe de Gobierno de la CDMX, Miguel Ángel Mancera, quien mencionó que en su mandato se implementará la estrategia “Oficina en tu casa”, misma que busca mejorar la salud de las y los trabajadores, además de elaborar políticas que permitan optimizar el trabajo sin afectar los derechos de los trabajadores.

El tema del teletrabajo se ve reflejado en las discusiones primordiales de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, ya que las nuevas tecnologías y formas de comunicarnos han revolucionado la vida cotidiana y debemos comprender estos nuevos desafíos.

Es por ello que la OIT reconoce el esfuerzo del Gobierno de la Ciudad de México para que juntos, gobierno, empleadores y trabajadores, trabajemos este tema que podría beneficiar a las y los trabajadores y empresas” (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mundo contemporáneo se define en función de las grandes transformaciones provocadas por el desarrollo y difusión de las tecnologías de la información y comunicación y, en un gran número de casos por la presencia de profundas desigualdades sociales. La capacidad de penetración de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en todos los ámbitos de la actividad humana es evidente desde cualquier perspectiva, compleja y de inaplazable explicación desde la organización empresarial.

Se discute en la actualidad sobre brecha digital, redes, accesibilidad, velocidad, calidad de la información, legislación, entre otras. El mundo del trabajo se ha visto a su vez determinado por el alcance de las TIC, hoy no podemos obviar la importancia que tienen al interior de las empresas y, principalmente como afectan a los individuos.

Para muchos se trata de una verdadera revolución que junto con la reestructuración del capitalismo dan nacimiento a la sociedad red, caracterizada por la globalización de las actividades económicas, su organización en redes y por una nueva forma de trabajo, a saber, el teletrabajo.

La referencia a la empresa es insoslayable desde cualquier perspectiva puesto que se refiere al ser humano en la organización, a su beneficio potencial para lograr mayores niveles de bienestar y productividad y, a las características que las TIC adquieren en la organización del trabajo.

Se insiste en foros académicos, en las organizaciones patronales y sindicales que el trabajo debe resultar gratificante, debe ser una actividad que nos ayude a satisfacer nuestras necesidades básicas, el buen trabajo debe ser reconocido eventualmente y nos debe ayudar a sentirnos útiles con nosotros mismos y con la sociedad. Todo empleo que impida que los trabajadores alcancen un equilibrio

entre sus obligaciones laborales y la necesidad de ocuparse de los miembros de sus familias no es un trabajo digno.

Investigaciones recientes señalan que 7 de cada 10 mexicanos considera vital la relación vida-trabajo, siendo uno de los puntos más importantes el momento de ingresar al mercado laboral según reveló el Estudio Global de Reputación 2015 elaborado por Nielsen. La misma fuente señala otro dato relevante es que el 77% de los encuestados dijo que las responsabilidades diarias son importantes al momento de decidir trabajar para una empresa (Forbes, 2016).

“Según una encuesta realizada por el Instituto McKinsey en América Latina, el 52 por ciento de las mujeres indicaron que disponer de más tiempo para ocuparse de sus familias era la razón principal por la que abandonaban voluntariamente sus empleos en la primera etapa de su vida profesional o incluso después de alcanzar niveles de dirección” (Organización Internacional del trabajo, 2016, pág. 74).

Como se ha demostrado, existe una amplia aceptación de esta nueva modalidad de trabajo. No podemos soslayar en momento alguno las dificultades que ha encontrado en su implantación y aceptación por los trabajadores y patrones. Empresas que lo adoptan y regresan al modelo tradicional; trabajadores que pierden el sentido de pertenencia y que se derrumba su productividad; empresas que incrementan sus beneficios significativamente y sus trabajadores encuentran una mejor calidad de vida; áreas de empresa que son susceptibles de adoptar esta modalidad junto a otras que no lo son, mostrando así los límites del teletrabajo, entre otras de similar importancia.

Lo anterior para mostrar la complejidad del problema que no hace sino asomarse en la sociedad empresarial y reclama simultáneamente una legislación urgente que defina las reglas del juego de esta modalidad laboral.

Lo cierto es que existe poca información sobre esa forma de trabajo y de las particularidades que adquiere en las empresas, salvo aquella de carácter conceptual. Las estadísticas son poco confiables y dan cuenta de realidades

concretas, esto es cada empresa y cada área funcional al interior de ellas puede o no ser susceptible de adoptar el teletrabajo.

Por ello, la cualidad de la perspectiva metodológica está representada por la unidad empresarial, que integra a todas sus áreas funcionales, a todos los trabajadores y a todas las formas contractuales.

La oportunidad de trabajar conjuntamente con la dirección de recursos humanos de la empresa permitió hacer llegar a todos los trabajadores de manera digital el instrumento de investigación. Por ello no se consideró necesario realizar un modelo de muestreo estadístico, la respuesta de los trabajadores fue del 20 % del total, lo que nos permite afirmar que se cuenta con la certeza de la representatividad.

Los ejes de la investigación están representados por el individuo, la empresa y el trabajo a distancia. El tema no es nuevo, y un breve recorrido señala la importancia del tema, así como las publicaciones siempre numerosas. Empero, existen muchos motivos por los cuales se debe seguir estudiando el teletrabajo al ser una realidad que las tecnologías de la información y la comunicación ya están rebasando los métodos actuales de la organización laboral, por lo tanto, es una necesidad aprender a implementarlo en las organizaciones, a impulsar la creación de leyes que rijan esta modalidad y sobre todo a buscar el mejor beneficio tanto para el trabajador como para las empresas que lo aplican.

La fuerza laboral femenina aumenta cada vez más debido a que la situación económica no permite sostener el núcleo familiar con solo una fuente de ingreso que en general estaba a cargo de los hombres jefes de familia. En México el 29% de los hogares tienen una jefatura femenina, lo que representa un incremento de 4 puntos porcentuales con respecto al 2010 que era del 25 %, solo en la Ciudad de México el porcentaje es del 35.7% a 2015 de acuerdo con la Encuesta Intercensal 2015 que presentó el Instituto Nacional de Geografía y Estadística. El sondeo también afirma que la carga de los cuidados y del trabajo doméstico recae principalmente en la población femenina, pues de cada 100 personas que dedican tiempo a esas tareas, 63 son mujeres.

Esta investigación está dirigida a estudiar y analizar a una empresa multinacional ubicada en México que tiene como esquema laboral el teletrabajo, la investigación se limita a estudiar solo esta organización en México.

El estudio consistió en la aplicación de 56 encuestas efectivas a nivel de la empresa. El marco de muestreo utilizado en el diseño de la muestra fueron la totalidad de los trabajadores de la misma coordinado por la dirección de recursos humanos por lo que se obviaron los cálculos que toda muestra estadística implica.

HIPÓTESIS

El teletrabajo constituye una modalidad alternativa en las empresas mexicanas para elevar la productividad, la calidad de vida y la satisfacción laboral de sus trabajadores.

OBJETIVO

Analizar el impacto del teletrabajo en una empresa multinacional ubicada en México que aplica como modalidad de empleo el teletrabajo de tiempo completo.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La metodología empleada para desarrollar esta investigación fueron en una primera etapa un estudio exploratorio (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). En cuanto al enfoque es de tipo cuantitativo, descriptivo y explicativo. Cuantitativo en virtud de que se recolectaron datos por medio de un instrumento que nos permitiera probar la hipótesis planteada. Busca asimismo especificar propiedades y perfiles determinantes y pretende explicar las causas del fenómeno que se estudia. Descriptivo puesto que pretende explicar características y trazos

determinantes del fenómeno que se estudia; correlacional puesto que se asocian variables y transeccional puesto que se realiza en un momento único de investigación, el paquete estadístico utilizado para el procesamiento de datos fue el SPSS (Statistical Packeg for Social Sciences) 15.0 para Windows.

El estudio correlacional nos permitió analizar la relación estadística entre las variables sociodemográficas y las variables objeto del estudio, consistente en las opiniones de los trabajadores respecto de: calidad de vida, productividad, entre otras (ver cuestionario anexo 1)

MARCO TEÓRICO

Dado que este trabajo se centra el impacto del teletrabajo en la vida de los trabajadores, resulta fundamental aclarar algunos conceptos que son parte integrante de esta investigación.

Uno de los principales conceptos que impacta el teletrabajo en los teletrabajadores es la calidad de vida, “Las primeras investigaciones acerca de la calidad de vida laboral se remontan a los años 70 en los Estados Unidos con el surgimiento del movimiento de Desarrollo Organizacional, el cual busca optimizar la eficacia y la eficiencia organizacional a partir de la humanización del entorno de trabajo, teniendo como referente el desarrollo del trabajador en todos los aspectos que lo afectan dentro de la organización; el termino calidad de vida fue acuñado por Louis Davis en 1970 y por medio de él pretendía describir que deberían promover todas las organizaciones por el bienestar y las salud de todos sus trabajadores para que estos pudieran satisfactoriamente sus labores (Segurado & Agulló, 2002; Chiavennato, 2004; Gómez, 2010)”. (Chaparro, 2011).

Según Chiavenato: “la calidad de vida en el trabajo (CVT) representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización”. (Chiavenato, 2007)

Otro concepto es la productividad que los empleados desarrollan al ejercer esta modalidad del teletrabajo por tanto productividad se define como sigue:

“Es la efectividad de la actividad racional del individuo, en la esfera de la producción material. La productividad se mide por la cantidad de productos elaborados por unidad de tiempo de trabajo, de acuerdo con los niveles medios de habilidad e intensidad del trabajo”. (Clemente, 2006)

Verdaderamente existe un grupo de aspectos que contribuyen al aumento de la productividad, no obstante, éstos no actúan en la misma proporción en todos los casos y su efecto tampoco es el mismo, e incluso algunos de ellos se escapan del alcance de nuestra voluntad. Según P. Drucker, en *The New Society*, “El mayor incentivo para la productividad y la eficiencia son los estímulos sociales y morales más que el financiero”. (Clemente, 2006)

Por último y siendo la base del teletrabajo, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se definen de acuerdo a la Information Technology Association of America como “el estudio, desarrollo, implementación, soporte o mantenimiento de sistemas de información basados en cómputo, particularmente en aplicaciones de software y hardware para computadoras” (Aguilar, 2013).

Otra definición es la que da la Comisión de Comunidades Europeas: “Las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) son un término que se utiliza actualmente para hacer referencia a una gama amplia de servicios, aplicaciones, y tecnologías, que utilizan diversos tipos de equipos y de programas informáticos, y que a menudo se transmiten a través de las redes de telecomunicaciones”. (Flores, 2008)

CAPÍTULO 5. EL TELETRABAJO EN LA UNIDAD DE ESTUDIO TRABAJO DE CAMPO

Para realizar el trabajo de campo se seleccionó una empresa establecida en México que tiene presencia internacional en varios países, es una empresa editorial que implementó el teletrabajo para todos sus empleados de tiempo completo, a excepción de aquellos cuya labor impide realizar trabajo a distancia, como es el caso, de los trabajadores de almacén. La información en este estudio será tratada en forma confidencial a petición de la empresa.

En México, La Editorial cuenta con 300 empleados que trabajan desde casa en la modalidad de teletrabajo, a los cuales se les pidió contestar a través de correo electrónico un cuestionario integrado por 20 preguntas y enviado a cada empleado por medio del correo interno de la empresa por el área de Recursos Humanos.

El número de cuestionarios respondidos fueron 56 de 300, lo cual representa un porcentaje de casi el 20% de muestra de la población total de estudio. A continuación, se presenta la información obtenida del instrumento de investigación utilizado y su representación gráfica.

ANÁLISIS DE DATOS

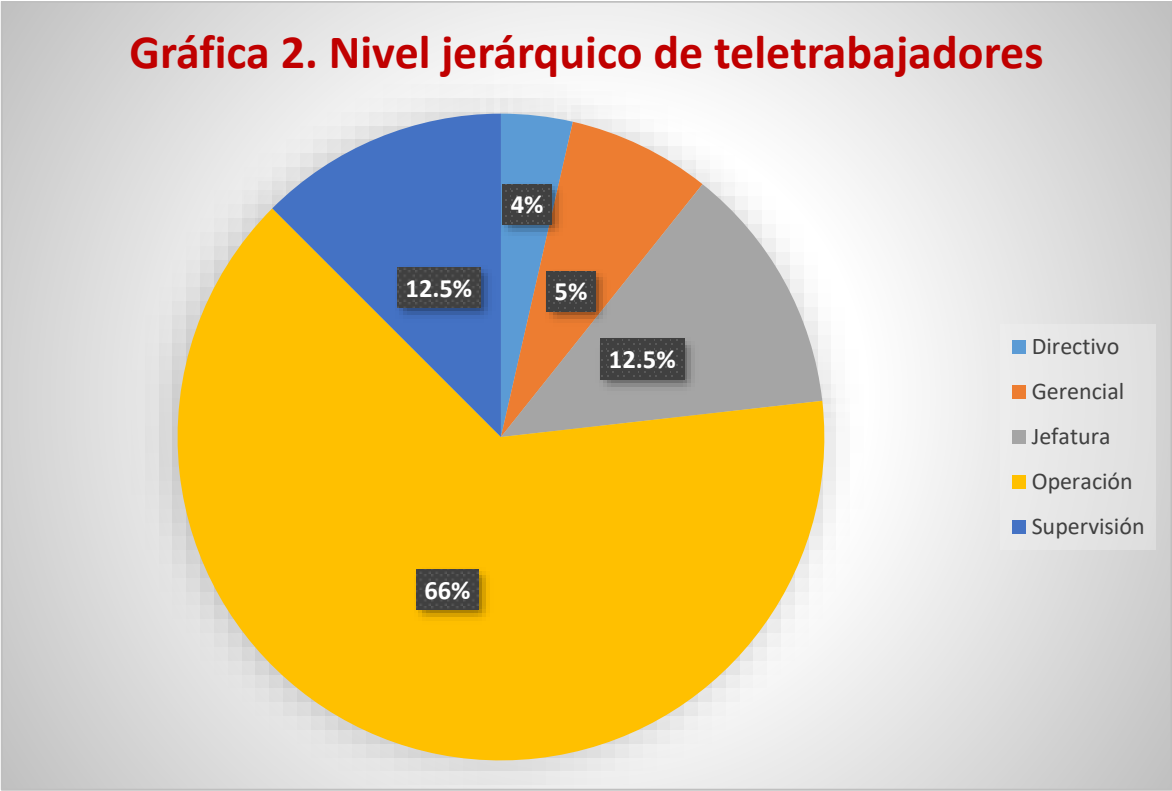
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

La Editorial cuenta con una política de teletrabajo que se extiende a todos los niveles jerárquicos sin distinción de sexo, representando de esta manera una adopción plena a las tecnologías de la información y la comunicación.

5.1.1 NIVEL JERÁRQUICO

El nivel jerárquico fue representado por una escala que va del 1 al 5, en la siguiente gráfica se muestran esos niveles jerárquicos reportados, es importante observar que el nivel operativo es donde mayor porcentaje de personas hay teletrabajando, representado por el 66% y solo el 3.6% son directivos, lo anterior debido a que en

esta empresa todos los trabajadores tienen esa modalidad de trabajo, contrario a otras empresas en donde solo los niveles ejecutivos tienen acceso a esta opción.



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.2 EDAD

Se puede observar que el 41% de personal trabajando en esta modalidad están en la edad de los llamados millennials que tienen hasta 34 años de edad, gente joven que está acostumbrada al manejo de la tecnología, no disfrutan trabajar en oficinas encerradas por lo que el teletrabajo es una modalidad atractiva para ellos, ya que la comodidad que buscan no es solo tecnológica sino de elegir ellos el ambiente donde desean desenvolverse laboralmente.

EL 32% de teletrabajadores se encuentra en el rango de 35 a 44 años y el 27% está representado por la gente de 45 años en adelante. Es curioso que algunas de

las personas mayores fueron las que más se quejaron y pusieron trabajas a la implementación de esta modalidad laboral ya que son personas que no nacieron con la tecnología y que les ha costado más trabajo adaptarse a los cambios tecnológicos tan acelerados.



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.3 SEXO

En La Editorial no existe una tendencia hacia algún género ya que el número de mujeres que teletrabaja es igual al número de hombres. De los 56 cuestionarios respondidos 50% correspondieron a mujeres y 50% a hombres.

5.1.4 NIVEL DE ESTUDIOS

El 57% de los trabajadores encuestados tiene un nivel de estudios de Licenciatura, seguidos por el 34% de los que tienen maestría o especialidad, solo el 9% tiene nivel medio superior, lo que nos indica que en esta empresa la mayoría de

empleados contratados son profesionistas, esto es, cuentan con el nivel de preparación adecuado para el manejo de la tecnología aplicada al trabajo.

Tabla 1. Nivel de estudios

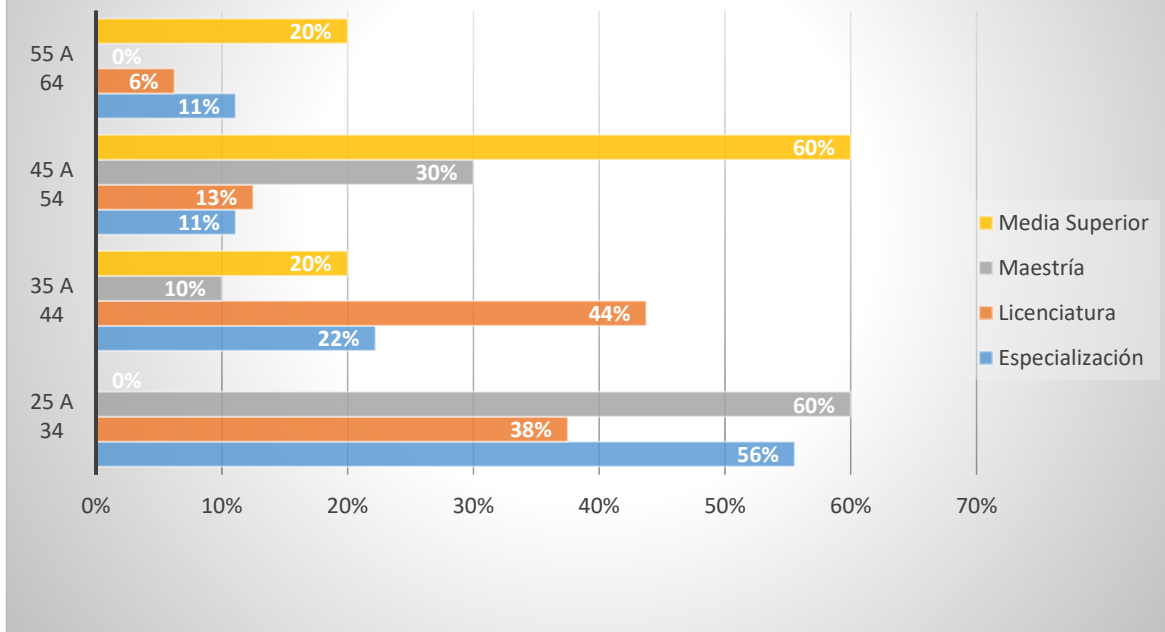
Estudios	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Media Superior	5	9%	9%
Licenciatura	32	57%	66%
Especialización	9	16%	82%
Maestría	10	18%	100%
Total	56	100%	

Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.5 NIVEL DE ESTUDIOS POR RANGO DE EDADES

En la tabla 5 podemos observar que los empleados con mayor grado de estudio son los de menor rango de edad y las personas mayores tienen un nivel de estudio más bajo, siendo ellos los que más negados al cambio de modalidad tradicional al teletrabajo.

Gráfica 4. Nivel de estudios por rango de edades

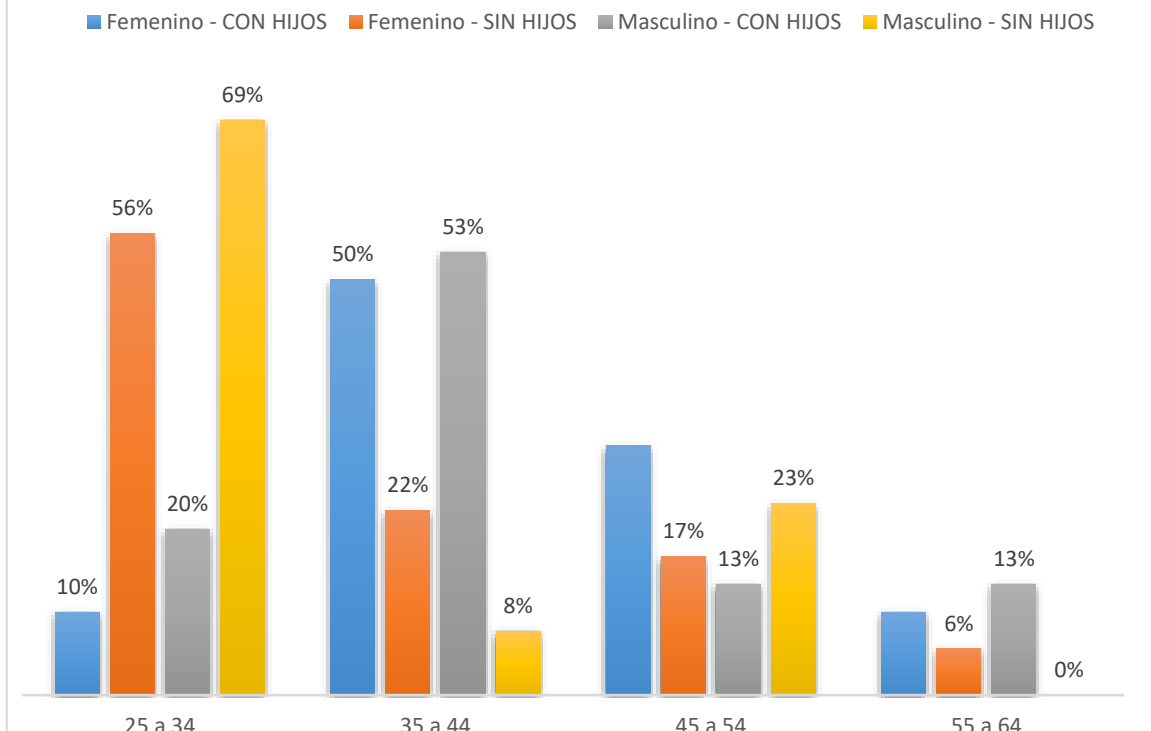


Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.6 RELACIÓN DE TELETRABAJADORES POR EDAD, SEXO Y NÚMERO DE HIJOS

En la siguiente tabla se puede observar que, entre los 35 y 44 años, los trabajadores tanto hombres como mujeres tienen mayor número de hijos, contrario a los que se encuentran en el rango de edad de 25 a 34 años, sin embargo, en todos los rangos de edad hay mujeres con hijos. El 18% del total de la población estudiada es madre trabajadora y de las cuales el 50% tiene hijos menores de 12 años por los cuales muchas mujeres dejan de trabajar para dedicarse al cuidado de los mismos, según el estudio hay pocas mamás que trabajan dejando a un lado su vida profesional. La mayor parte de mujeres y hombres que se les cuestionó si esta modalidad ha servido para pasar más tiempo con sus hijos, contestó que si y que ha mejorado mucho la convivencia con ellos como se verá más adelante.

Gráfica 5. Clasificación de teletrabajadores con y sin hijos por edad y sexo



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

Tabla 2. Porcentaje del número de hijos que tienen los teletrabajadores de La Editorial

Número de Hijos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 a 2	21	37.5	37.5	37.5
3 a 4	4	7.1	7.1	44.6
No aplica	31	55.4	55.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

Tabla 3. Edades de los hijos de las mujeres teletrabajadoras de La Editorial

	Edades de los hijos		
	Hijo 1	Hijo 2	Hijo 3
Mujer 1	11 años		
Mujer 2	22 años	5 años	
Mujer 3	9 años	18 años	
Mujer 4	15 años		
Mujer 5	5 años	7 años	
Mujer 6	30 años	24 años	19 años
Mujer 7	6 años	16 años	
Mujer 8	26 años	29 años	
Mujer 9	16 años		
Mujer 10	14 años	15 años	

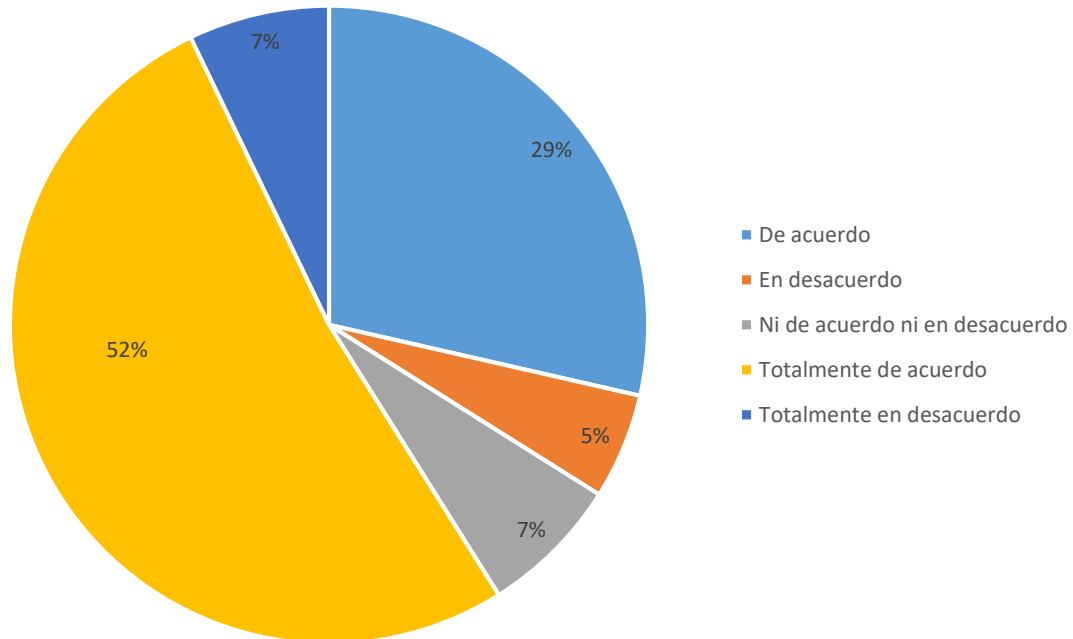
Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES RESPECTO AL TELETRABAJO

5.1.7 ATRACCIÓN HACIA EL TELETRABAJO

Para el 81% de las personas encuestadas es más atractiva la modalidad de trabajo desde casa, el 12% de los teletrabajadores contestaron que no les parecía más atractivo el teletrabajo que trabajar en la oficina, dentro de este porcentaje se encuentran las personas de mayor edad y que son en su mayoría las que se resisten al cambio. El 7% restante se mantuvo en una posición neutral.

Gráfica 6. Atracción hacia el teletrabajo
¿Le parece más atractivo el teletrabajo que el trabajo en oficina?

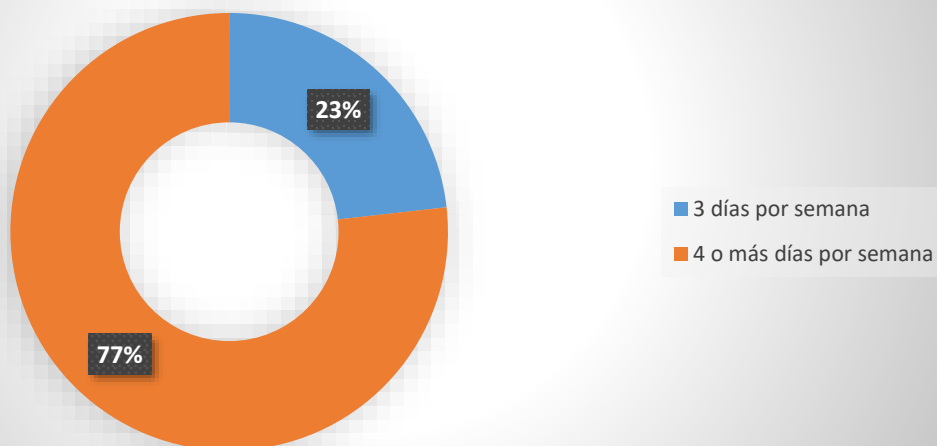


Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.8 FRECUENCIA DE TELETRABAJO

Aunque la empresa tiene la política de teletrabajo de tiempo completo, algunos trabajadores optan por ir a la oficina 1 o 2 días a la semana. Todos los trabajadores encuestados trabajan al menos 3 veces por semana, siendo ellos el menor porcentaje del 23%; el 77% restante trabaja al menos 4 de 5 días por semana. El hecho de que asistan a la empresa sin tener que hacerlo, se debe tal vez, a que no quieren perder el contacto personal con sus colegas ni el sentido de pertenencia a la organización.

Gráfica 7. Días por semana que se teletrabajan en La Editorial

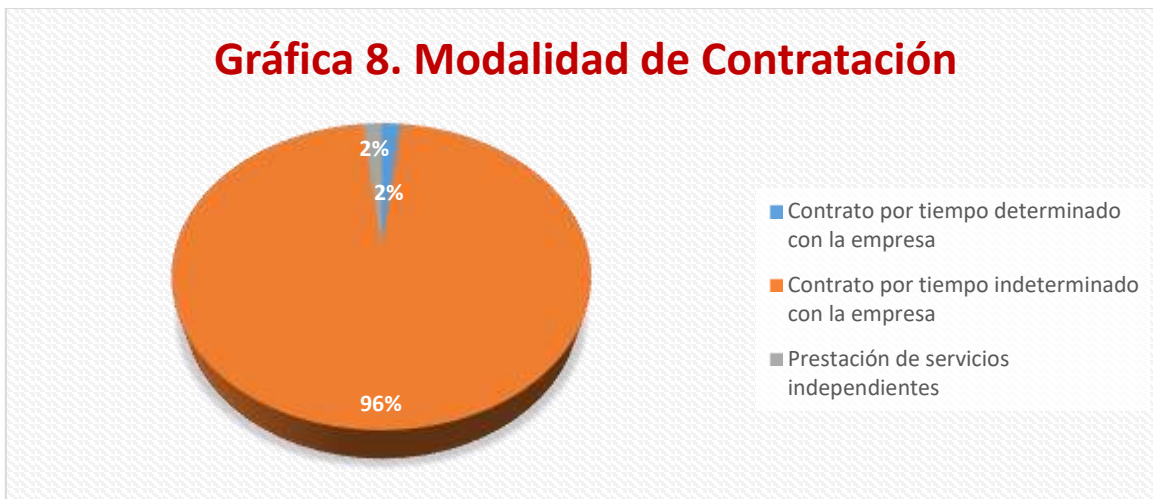


Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.9 TIPO DE CONTRATACIÓN

Solo 2 personas de la población estudiada son trabajadores externos, el 96% de la empresa está contratada por tiempo indeterminado, lo que obliga a La Editorial a proporcionarles todos los derechos legales, aunque no se encuentren en el establecimiento principal de la empresa, al no haber una Legislación específica del teletrabajo en México, esto trabajadores están protegidos por la Ley Federal del trabajo.

Gráfica 8. Modalidad de Contratación



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.10 PRODUCTIVIDAD

Es muy claro en la gráfica siguiente como la productividad se eleva con la implementación del teletrabajo siendo uno de los mayores beneficios de éste y uno de los motores para implementar esta modalidad en las empresas. El 80% reporta un incremento de la productividad y solo un 4% dice que disminuyo, los motivos causantes de la baja de productividad es una mala organización del tiempo.

Gráfica 9. Productividad



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.11 COSTOS PARA LA ORGANIZACIÓN

La mayoría de empleados reportó una disminución de gastos por parte de la empresa, incluso esta disminución se debe a que el teletrabajador tiene que absorber costos que le pertenecería cubrir a la empresa pero que los paga el empleado como es el caso de luz, internet, insumos de oficina, tinta de impresoras, etc. Así, la empresa se beneficia ampliamente y los trabajadores asumen obligadamente algunos costos, por lo que es necesaria una ley al respecto, el integrar esos costos a los contratos colectivos, o de alguna manera reintegrarlos a

los trabajadores, la contabilidad de costos cuenta con el desarrollo suficiente para tal tarea.



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.12 MEDICIÓN DEL TRABAJO

Todos los empleados dijeron que era mejor ser evaluados ya sea por objetivos, por proyectos, por desempeño o por resultados y ninguno dijo que era importante evaluar por horas trabajadas. El 100% de trabajadores indicaron que son evaluados periódicamente por su jefe.

Tabla 4. Medición del trabajo

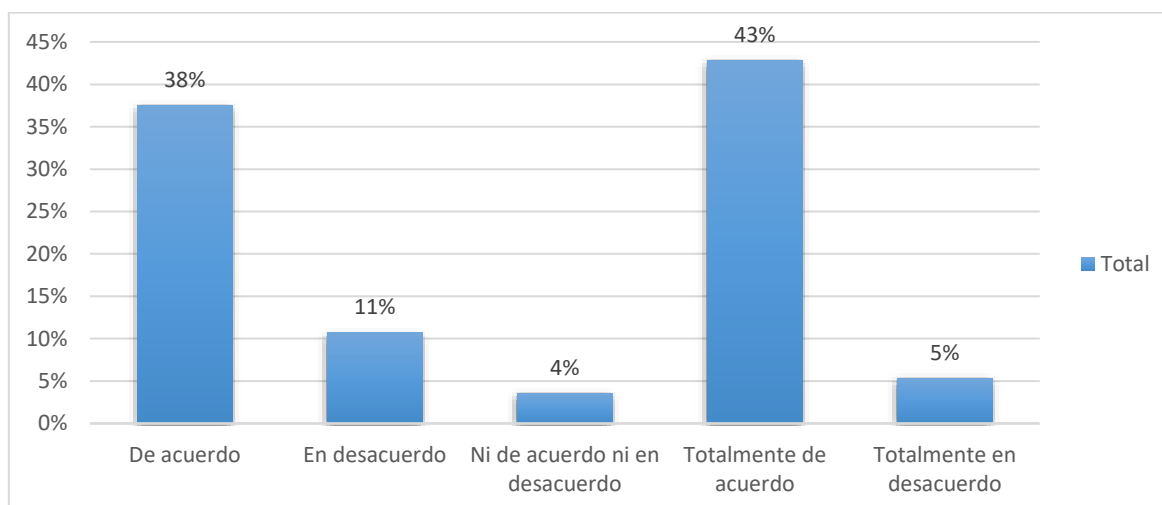
¿Cómo medir el trabajo?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Por objetivos	50	89 %	89%
Por proyectos	4	7%	96%
Por desempeño	1	2%	98%
Por resultados	1	2%	100%
Total	56	100%	

Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.13 EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL/FAMILIAR

Uno de las más grandes ventajas que se han comprobado en estudios previos del teletrabajo y en este no es la excepción, es que con esta modalidad se logra obtener un equilibrio entre la vida del trabajo y las tareas personales y/o familiares, 81% de las personas que respondieron el cuestionario dijeron tener un buen equilibrio en este sentido.

Gráfica 11. Equilibrio entre vida laboral y personal/familiar.



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.14 TAREAS DOMESTICAS Y CRIANZA DE LOS HIJOS

En la siguiente gráfica podemos observar que no existe una tendencia ni a favor ni en contra, en este estudio argumentan los teletrabajadores que el tiempo dedicado

al trabajo no lo ocupan para hacer tareas domésticas o cuidado de los niños, por el contrario, destinan más tiempo al trabajo que el que desempeñarían en la oficina como lo veremos más adelante.



Fuente. *Elaboración propia. Investigación de campo.*

5.1.15 HORAS DE TRABAJO

La mayoría de trabajadores menciona que termina trabajando más horas de las que estaría en su oficina, esto se puede deber a diferentes circunstancias, no poner un punto y aparte a lo largo del día por mezclar actividades personales y seguir

trabajando hasta horarios extendidos para cumplir con el trabajo que no hicieron durante el día, una mala organización de sus actividades u ocupar el tiempo que se harían de traslado para trabajar.

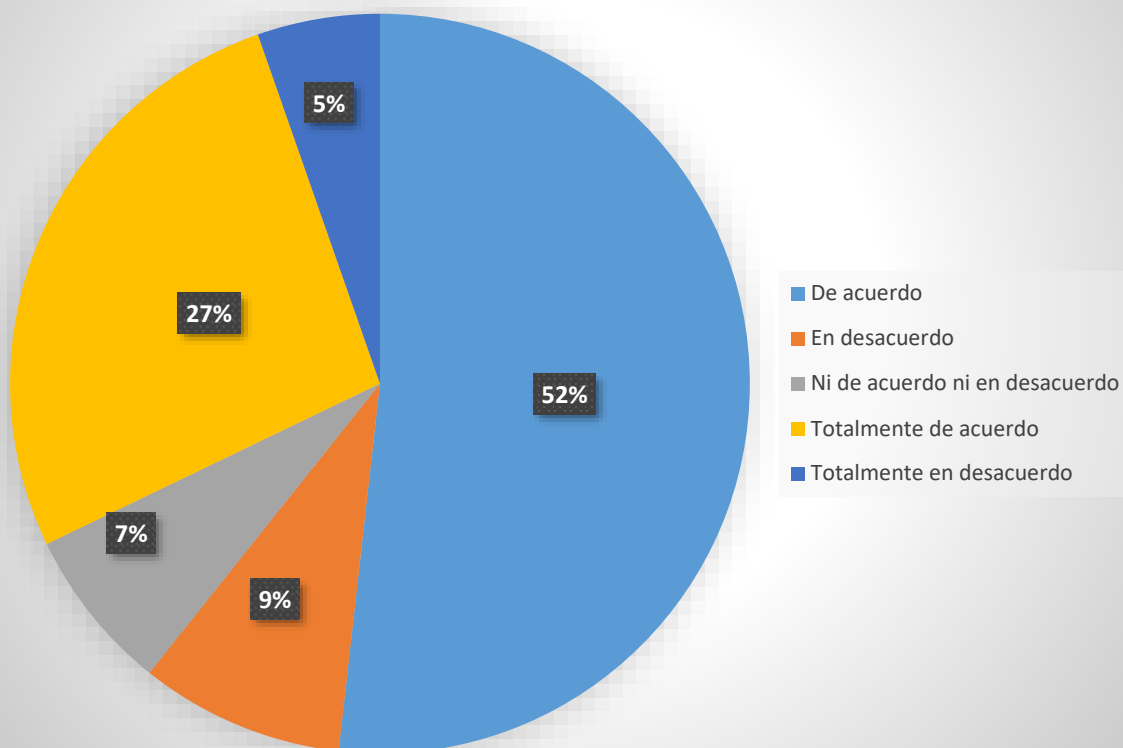


Fuente. *Elaboración propia. Investigación de campo.*

5.1.16 OBJETIVOS Y TAREAS PERSONALES

El 79% de la población estudiada puede desarrollar más objetivos personales o dedicarse a hacer otras cosas que no podría hacer al ir a la oficina, simplemente por el tiempo de traslado a la misma. De las actividades que más mencionaron fueron hacer ejercicio o ir al gimnasio, estudiar, tomar cursos, cocinar, etc.

Gráfica 14. Tengo más tiempo para objetivos y tareas personales

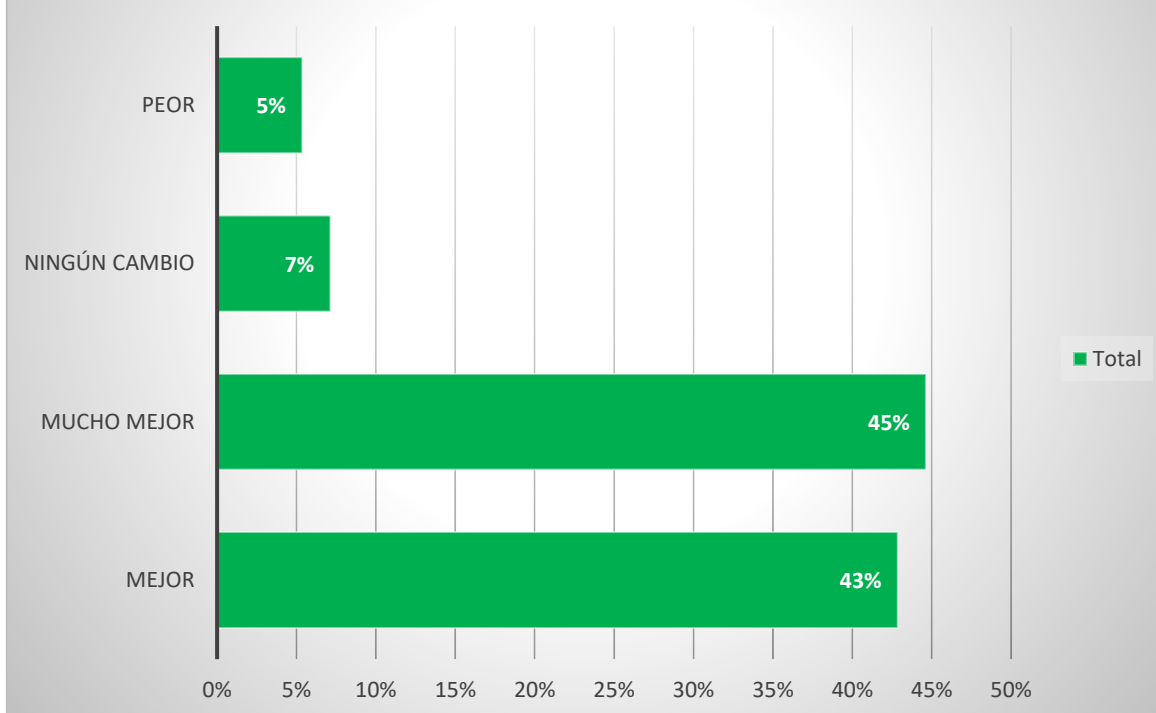


Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.17 CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida es uno de los principales aspectos que se ve mejorado con la implementación del teletrabajo, en este estudio se pudo identificar que los trabajadores perciben una calidad de vida mejor o mucho mejor tanto en el aspecto personal como en el laboral al tener más tiempo para ellos mismos.

Gráfica 15. Calidad de Vida ¿Como es su calidad de vida desde que teletrabaja?

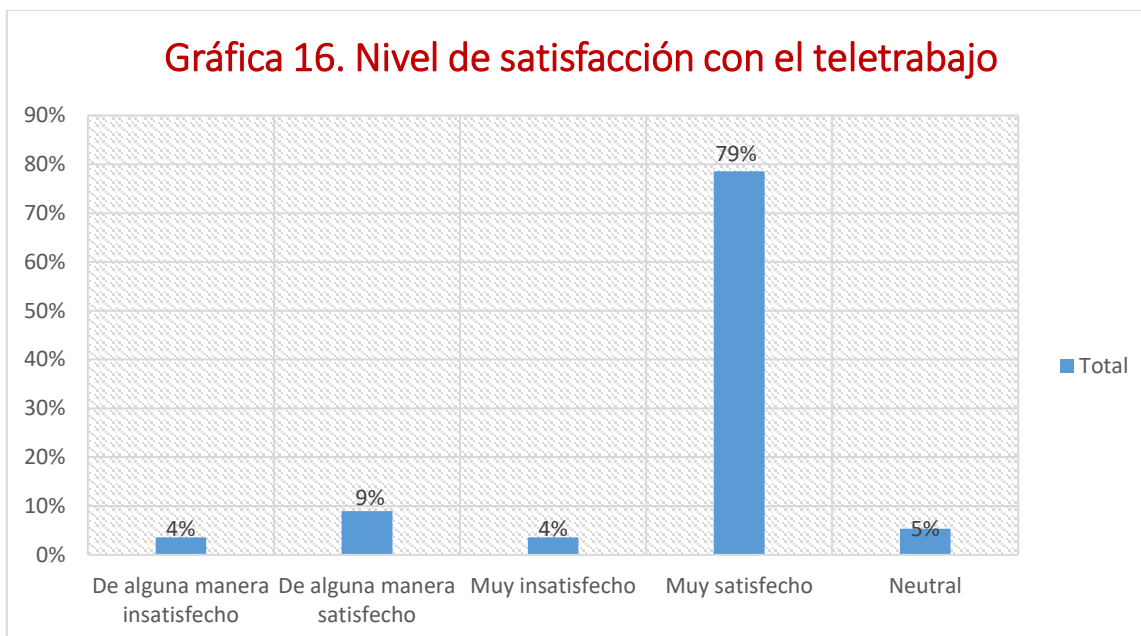


Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.18 SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO

El 88% de los trabajadores encuestados se muestran satisfechos con el teletrabajo, solo 4 personas dicen que no están satisfechos, siendo ellas mismas las que en todos los demás cuestionamientos muestran una evaluación negativa hacia esta modalidad representando un porcentaje mínimo de la totalidad estudiada.

La satisfacción laboral se da por la mejora en la calidad de vida al tener con el teletrabajo más tiempo para cumplir con actividades personales, al reducir gastos y tiempos de desplazamientos, etc. lo que provoca un incremento en los niveles de productividad.

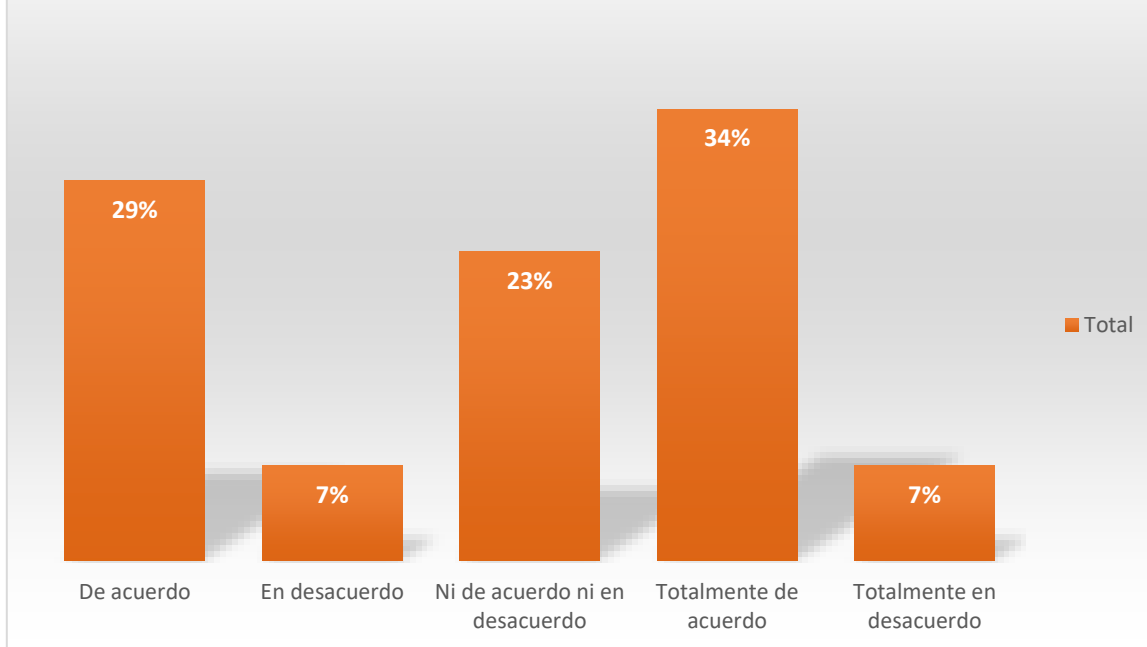


Fuente. *Elaboración propia. Investigación de campo.*

5.1.19 AHORRO

Los trabajadores reportan en un 63% que han tenido un ahorro en gastos, sobre todo en lo que se gastarían en traslados ya sea por pasajes o por gasolina, sin embargo, hay otro grupo del 23% que dice que se mantiene neutral ya que dice que los gastos que se pudo ahorrar se sustituyen por otros gastos que tiene que solventar al trabajar a distancia, por ejemplo, el pago de energía eléctrica o de servicio de internet, quedando de este modo con la misma carga de gastos o similar. El 14% considera que no ha tenido ahorro y que gasta más no trabajando en la oficina al cubrir gastos de papelería, luz, teléfono, etc.

**Gráfica 17. Gastos del teletrabajador
¿Considera que ha tenido un ahorro en gastos
por teletrabajar?**



Fuente. *Elaboración propia. Investigación de campo.*

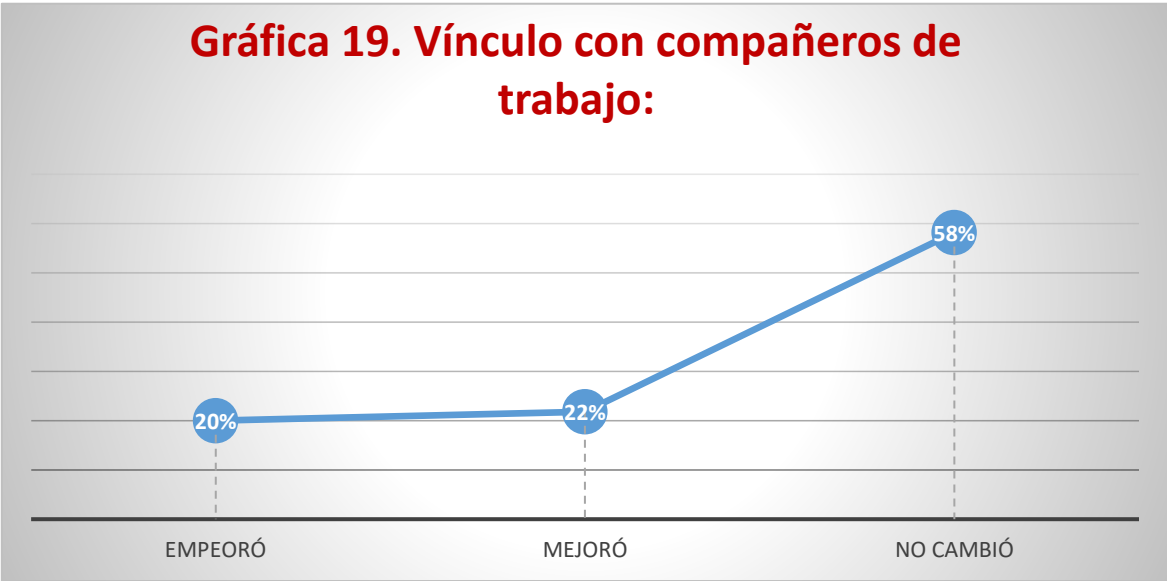
5.1.20 VÍNCULOS CON JEFE, COMPAÑEROS, FAMILIA, EMPRESA

Con respecto a los vínculos con las personas que convive el teletrabajador se puede observar en las siguientes gráficas que la mayoría de empleados reporta una mejoría en su vínculo familiar y de amigos, sin embargo, con lo que respecta a los vínculos con jefe, compañeros y empresa el mayor porcentaje de trabajadores indica que no cambió.

El tener un mayor vínculo con la familia y amigos nos aporta beneficios significativos, los cuales se reflejan en calidad de vida, no solo para el trabajador sino también para los demás miembros de nuestro núcleo familiar, lo que conlleva a tener beneficios como estar presentes en momentos o actividades familiares que no se podría estar al permanecer en una oficina de tiempo completo.

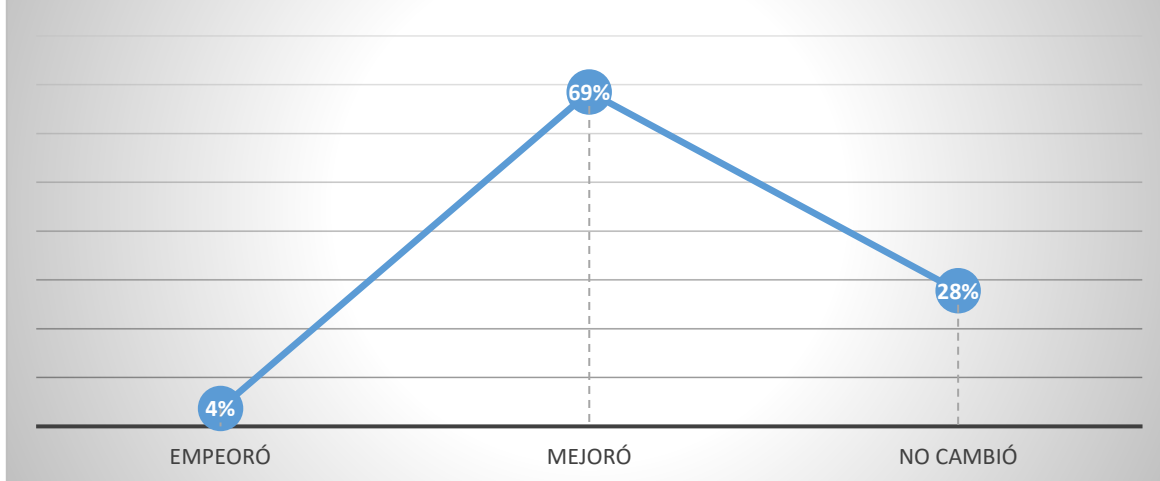


Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.



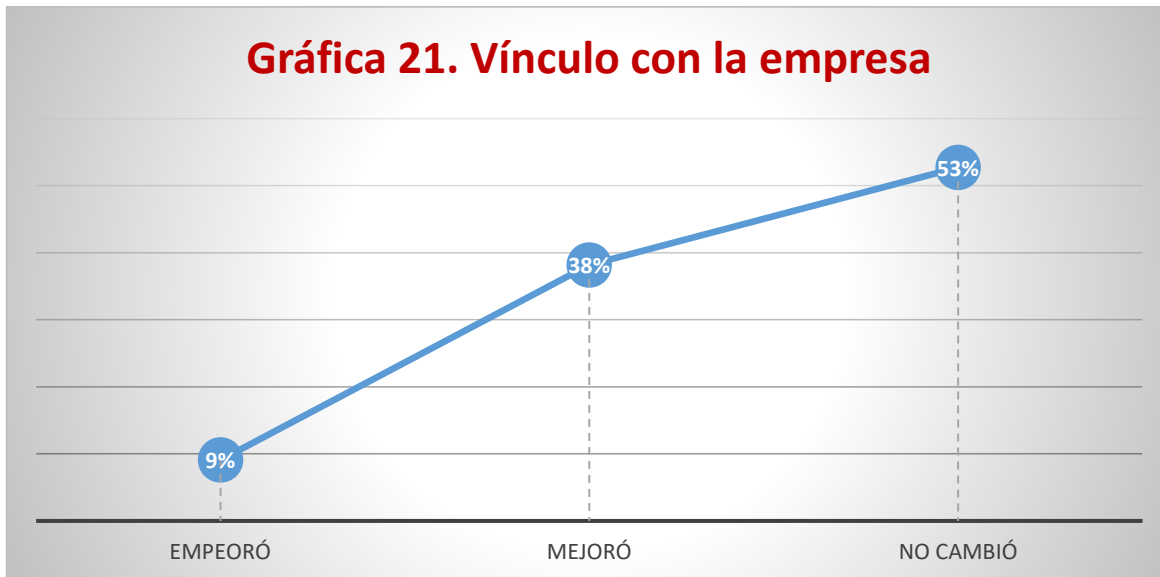
Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

Gráfica 20. Vínculo con familia y amigos



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

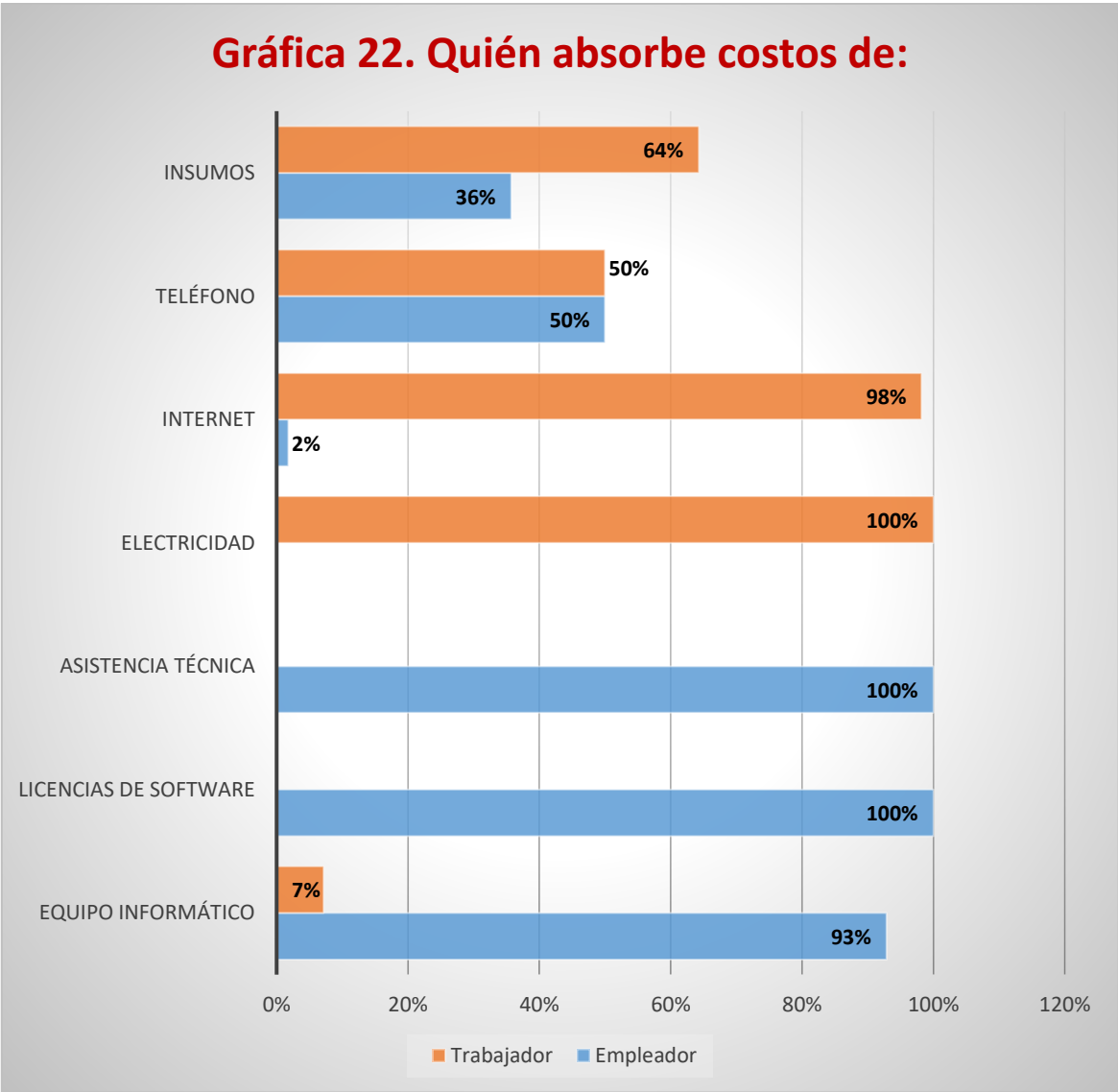
Gráfica 21. Vínculo con la empresa



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.21 COSTOS

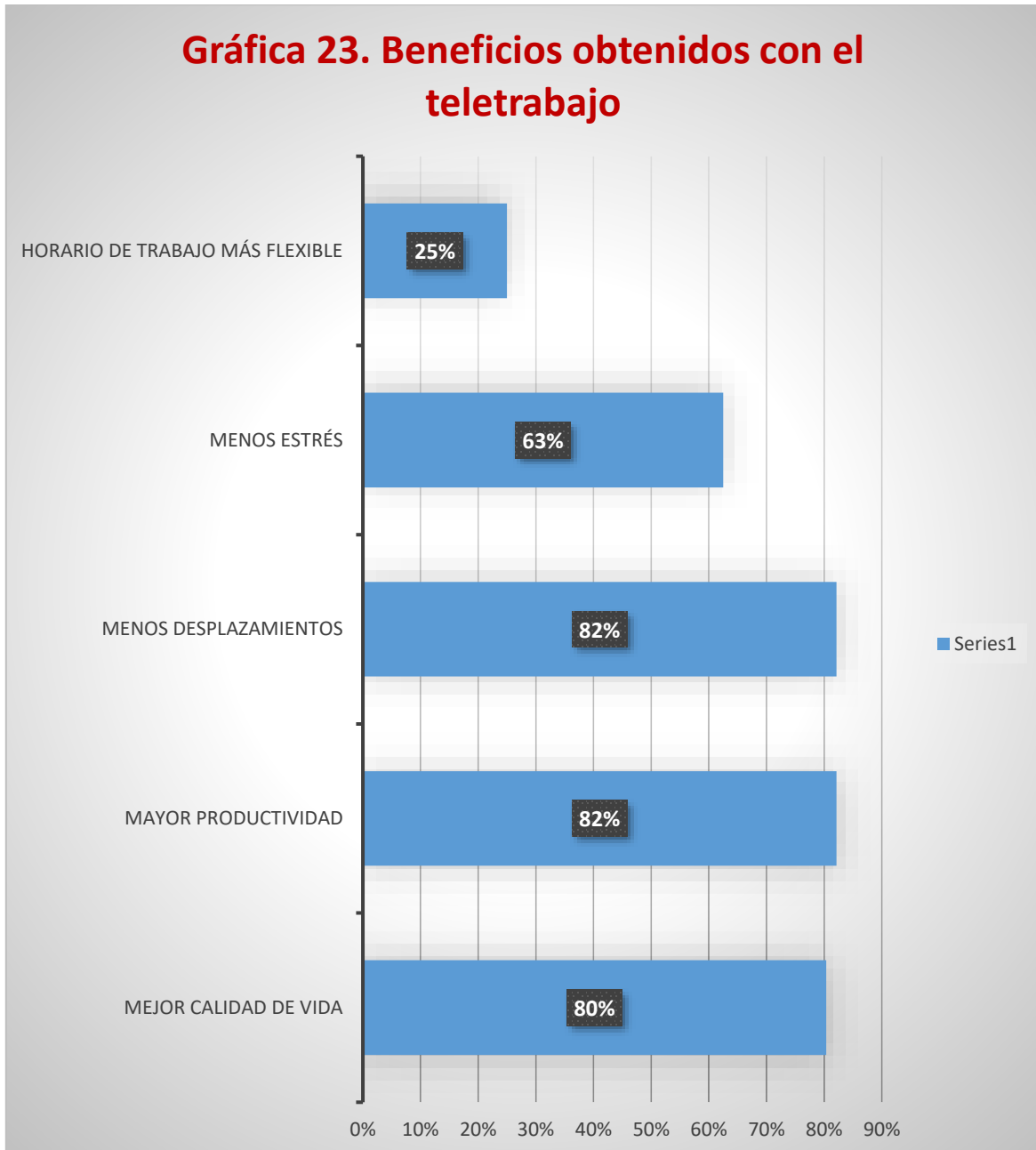
Como podemos observar en la siguiente gráfica los costos derivados del teletrabajo se encuentran divididos entre los empleados y la empresa; los insumos, el internet y la electricidad son absorbidos por el trabajador y los gastos de asistencia técnica, licencias de software y equipo informático los cubre la empresa. El único gasto que se cubre partes iguales es el pago por servicio telefónico.



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

5.1.22 BENEFICIOS DEL TELETRABAJO

La siguiente gráfica nos muestra los principales beneficios del teletrabajo que seleccionaron los encuestados, evidentemente la mayor productividad, el aumento de calidad de vida y disminución de desplazamientos son los mayores beneficios obtenidos.



Fuente. Elaboración propia. Investigación de campo.

ANALISIS DE CORRELACION DE VARIABLES

Como parte del estudio estadístico de los resultados obtenidos por medio del paquete SPSS (Statistical Packeg for Social Sciences) 15.0 para Windows, se aplicó la rutina de tablas de contingencia a fin de identificar la correlación entre las diversas variables.

En primer lugar, se aplicó con las variables sociodemográficas sin que se encontrara un coeficiente significativo para nuestro estudio, quizá una de las principales causas se deba a lo homogéneo del grupo analizado. La segunda parte del proceso consistió en establecer la relación que existe de cada una de las variables entre ellas mismas; a continuación, presentamos una matriz que contiene los coeficientes de correlación Pearson en cada variable que acusó tener mejor correlación.

Tabla 5. Correlación de Variables

	Calidad de vida	Satisfacción	Vínculo familiar	Productividad	Ahorro
Modalidad más atractiva	0.406	0.391		0.473	
Aumento de productividad	0.395			1	
Evaluación periódica de desempeño	0.376	0.345		0.395	
Objetivos personales	0.56	0.369	0.488		0.388
Calidad de vida	1	0.521	0.474	0.395	
Satisfacción	0.521	1			0.337
Vínculo con las personas que convive	0.311		0.447		
Vínculo con familia y amigos	0.474		1		
Organización del trabajo					0.455
Resultado sobre la tarea	0.364			0.395	0.328
Relación con colegas	0.547	0.353	0.323		
Formación y capacitación	0.44		0.441		
Administración del tiempo	0.477			0.392	
Relación Ingreso – Gasto	0.352	0.537			0.546
Salud	0.633	0.604			
Alimentación	0.754	0.558	0.341		0.324
Descanso	0.452			0.474	
Vida familiar	0.415	0.367	0.599		
Estabilidad	0.576		0.381	0.404	

Fuente. *Elaboración propia. Investigación de campo.*

Como se puede observar, 5 de las 48 variables presentaron una correlación positiva, aunque en algunos casos era débil por su relación de contenido se conservaron en este análisis, las variables son: Cambios en la calidad de vida al teletrabajar, ahorro en gastos por teletrabajar, satisfacción con el teletrabajo, vínculo familiar y cambios en la productividad.

5.2.1 Cambios en la calidad de vida

Esta variable es la que presenta niveles significativos más altos de correlación con 17 del total de variables (35%), lo cual nos manifiesta que las personas que respondieron al cuestionario encuentran una mejora importante en su calidad de vida y lo relacionan con otras variables.

5.2.2 Satisfacción con el teletrabajo

Esta variable se correlaciona con otras 9 en las que se encuentra una mayor satisfacción de los empleados al encontrar al teletrabajo una modalidad más atractiva de trabajo que la tradicional, así como contar con una evaluación periódica de su desempeño, cumplir con objetivos personales y elevar su calidad de vida. Otras variables que producen satisfacción en los trabajadores es que con el teletrabajo tienen una mejor relación con sus colegas o compañeros de trabajo. El nivel de satisfacción es muy alto en relación con tener una buena relación ingreso-gasto, mejorar su salud, su alimentación y vida familiar.

5.2.3 Vínculo familiar

La percepción que se tiene de que el teletrabajo mejora el vínculo familiar es una variable que se correlaciona con 8 más comprobando de esta forma la relación entre ellas.

5.2.4 Productividad

El personal que respondió el cuestionario considera que la productividad ha aumentado de una forma considerable, esta variable se relaciona con 7 más.

5.2.5 Ahorro

El ahorro de gastos que la empresa y los trabajadores enfrentan, se ve incrementado según su opinión cuando esta variable se relaciona con otras 6.

Validación de Hipótesis

Después de realizar el análisis de correlación y la extracción de la información del instrumento utilizado, la comprobación y conclusión de la hipótesis que arrojó el estudio está enfocada a la empresa donde se realizó, sin embargo, puede servir de referencia para otras organizaciones que aplican el modelo de teletrabajo de tiempo completo en México.

Hipótesis: El teletrabajo constituye una modalidad alternativa en las empresas mexicanas para elevar la productividad, la calidad de vida y la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Con base en los resultados de nuestro estudio y basados en los coeficientes de correlación se acepta que la percepción de los trabajadores respecto a la productividad, calidad de vida y satisfacción en el trabajo, se incrementaron en forma importante al realizar el trabajo a distancia (teletrabajo). De la misma forma se observó que el vínculo familiar mejoró y que la empresa y ellos han observado ahorro importante en diversos gastos, por lo que se tuvo un impacto positivo tanto para la empresa como para los trabajadores objeto de estudio.

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES

El contenido de este documento ha tratado varios aspectos relacionados con el teletrabajo desde su origen hasta su evolución con sus características actuales, sus modalidades, ventajas y desventajas, así como el análisis de la legislación del teletrabajo existente en diversos países y en México.

El concepto del teletrabajo ha ido evolucionando con el tiempo, en un principio se conceptualizó como trabajo en casa a través de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), ahora ni siquiera se tiene que estar en un lugar fijo o con un dispositivo electrónico exclusivo, se puede tener acceso a la información desde cualquier lugar y con cualquier aparato ya sea computadora, lap top, smart phone o tableta, que tenga acceso a la nube, siendo así como surge el teletrabajo virtual.

Desde su fundación, esta editorial, había llevado un sistema tradicional de trabajo en la que todos sus colaboradores tenían que asistir a un lugar de trabajo, con el paso del tiempo, el avance en las tecnologías de la información y la comunicación así como la inclusión mundial de nuevos modelos con políticas de flexibilidad laboral, incentivó a esta empresa a modificar su forma de trabajo en el cual desde hace 2 años aproximadamente implementó el modelo de teletrabajo de tiempo completo y que hasta la fecha ha tenido éxito.

Con el instrumento de investigación diseñado (ver anexo 1) se obtuvo la información que nos lleva a concluir lo siguiente:

- El mayor porcentaje de teletrabajadores se encuentra en el rango de edad de la generación llamada millennial, los cuales están muy familiarizados con la tecnología y para ellos la flexibilidad laboral es prioridad al elegir un trabajo.
- El 18% de teletrabajadoras en La Editorial tiene hijos, es un porcentaje que pudiera incrementarse al ser el teletrabajo una herramienta que les permite combinar la crianza de los hijos y los quehaceres domésticos con sus

actividades laborales. El teletrabajo da oportunidad a las madres que habían decidido no trabajar para dedicarse al cuidado de sus hijos, sin tenerlos que dejar en una guardería al cuidado y crianza de otros, a integrarse al mercado laboral sin la presión de elegir entre trabajar o no. Al menos el 38% de las mujeres que trabajan en empresas en México podría tener esta oportunidad si se implementara en ellas el teletrabajo.

- Es muy significativo el porcentaje de los trabajadores que se sienten atraídos por esta modalidad de teletrabajo, la cual les parece mucho mejor que la modalidad tradicional.
- Es importante hacer notar que los trabajadores están contratados de tiempo completo por la empresa y la mayoría trabaja desde casa por lo menos cuatro veces a la semana.
- No importa desde dónde se trabaje, según el estudio más del 95% de empleados señala que es más importante medir el trabajo por objetivos o proyectos, y no por horas cubiertas en una oficina, esto les permite a los teletrabajadores organizar su tiempo y sus tareas para cumplir con sus proyectos, aunque a veces dependiendo de la carga de trabajo, terminan trabajando más horas de las que estarían en una oficina, el 62% de los trabajadores lo afirma y a pesar de eso ninguno está a favor de ser evaluados por horas trabajadas, sin embargo, el costo beneficio lo asumen con una gran satisfacción laboral derivada del incremento de su calidad de vida.
- Uno de los principales beneficios que se encontró en el análisis de los resultados es la reducción de desplazamientos al trabajo y de regreso a casa cuando se va a una oficina tradicional, señalan los trabajadores de La Editorial, esto porque las horas que ocupan en trasladarse al trabajo las ocupan para hacer ejercicio o cualquier otra actividad personal, incluso dormir mejor, incrementando su salud física.
- El teletrabajo influye de manera positiva en los trabajadores ya que el principal beneficio encontrado tras este estudio y que, es una constante en otros estudios realizados en otros países, es que la calidad de vida se eleva

considerablemente como resultado de tener una mejor vinculación familiar, mayor tiempo para objetivos personales, una mejor alimentación y por lo tanto una mejor salud. La satisfacción laboral que genera esta mejoría en su calidad de vida tiene una relación significativa con el incremento en la productividad teniendo así un impacto también positivo en la empresa.

Es necesario crear una nueva cultura laboral que se adapte a la revolución tecnológica que crece aceleradamente, los costos de uso de banda ancha son mucho menores a los de hace algunos años por lo que se ha vuelto más accesible para la población, sin embargo, la mayor parte de empresas en México no han encontrado interés en implementar el teletrabajo, existe mucha desconfianza y poca credulidad por parte de los patrones del funcionamiento de este sistema, prefieren seguir un modelo rígido y verticalista; con esta tesis se pretende impulsar la flexibilidad en el trabajo para que más empresas mexicanas implementen esta modalidad de trabajo para obtener todos los beneficios ya conocidos de su aplicación en el mundo; con este estudio se comprobó que si es aplicable en nuestro país y que es necesario quitar todos los tabús y desconfianza de los empresarios con este tema.

El teletrabajo puede desempeñarse tanto por personas que se encuentran bajo la subordinación de una empresa o por trabajadores autónomos, llamados comúnmente freelance, que cumplan con los requerimientos necesarios para el funcionamiento de esta modalidad, como son:

a) El uso correcto y permanente de las Tecnología de la Información y la Comunicación. Los teletrabajadores deberán tener la preparación suficiente para conocer y manejar todos los dispositivos y programas informáticos que se requieren para estar en comunicación constante con su empresa, así como ser personas con alto sentido de responsabilidad, autodisciplinados y comprometidos con su trabajo

b) Trabajar siempre en lugar a distancia del domicilio de la empresa.

c) La información que corresponda al resultado de las tareas que desarrolle el teletrabajador en su empresa, la deberá entregar haciendo uso del internet.

México requiere de seguir promoviendo en las empresas esta modalidad de trabajo ya que, especialmente en las ciudades grandes como la CDMX, Monterrey y Guadalajara cada vez es más complicado seguir el sistema tradicional de trabajo.

Por último, al no contar con una legislación en México del teletrabajo, los derechos y obligaciones de los teletrabajadores no están bien definidos o se puede prestar a confusión con el trabajo a domicilio, ya existen iniciativas para regularlo en la Ley Federal del Trabajo, pero es necesaria también una legislación que dé seguridad social a los trabajadores.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, G. A. (2013, Marzo). *Tecnologías de la Información y la Comunicación como herramienta para implementar una estrategia de optimización logística*. (F. d. Ingeniería, Performer) Mayra Elizondo Cortés, D.F., México, México.
- BE, EP, UEAPME, CEEP, CES. (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Bruselas: BusinessEurope, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa, el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General, Confederación Europea de Sindicatos.
- CDMX. (2017). *CDMX Ciudad de México*. Retrieved from CDMX web site: <http://www.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/promueve-gobierno-cdmx-trabajo-en-casa-lo-hacen-ya-4-mil-servidores-publicos>
- Centro Empresarial de Servicios Integrados . (2017). *Oficinas virtuales*. Retrieved from Oficinas virtuales web site: <http://oficinas-virtuales.org/las-oficinas-virtuales-son-la-opcion-del-futuro/>
- Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital, Ministerio TIC. (2016). *teletrabajo.gov.co*. Retrieved from teletrabajo.gov.co web site: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-16887_archivo_pdf_estudio_teletrabajo_2016.pdf
- Cerda, M. (n.d.). *Expansión en alianza con CNN*. Retrieved from Expansión web site: <http://expansion.mx/opinion/2011/07/25/el-home-office-gana-terreno-en-mexico>
- Chaparro, M. (2011, Noviembre 13). *Calidad de Vida Laboral*. Retrieved from <http://michael-chaparro.blogspot.mx/2011/11/antecedentes-historicos.html>
- Chauvin, S. (2017, Enero Jueves 12). <http://www.mujeresdeempresa.com/distancia-tecnologia-teletrabajo/>. Retrieved from <http://www.mujeresdeempresa.com>: <http://www.mujeresdeempresa.com/distancia-tecnologia-teletrabajo/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Clemente, V. H. (2006, enero 18). *Teoría de la productividad laboral y empresarial*. Retrieved from <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>

- Cross, T. B. (2017). *The future technology of working green. Telecommuting 2017*. Retrieved from Thechtionary.com:
<http://techtionary.com/books/telecommuting/index.pdf>
- ECHEVERRIA, M. (n.d.). *EL FINANCIERO*. Retrieved from EL FINANCIERO WEB SITE: <http://www.elfinanciero.com.mx/archivo/como-hacer-home-office-sin-dormirse-en-el-intento.html>
- (2015). *Estudio Global de Reputación*. México: Nielsen.
- Eurofound. (2017). *Eurofound*. Retrieved from Eurofound web site:
<https://www.eurofound.europa.eu/about-eurofound/who-we-are>
- Flores, T. G. (2008). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Universidad Autónoma de Querétaro*. (U. R. Virgili, Performer) Mercé Gisbert Cervera, Terragona.
- Forbes. (Febrero de 2016). *Forbes México*. Obtenido de Forbes México web site:
<https://www.forbes.com.mx/7-de-cada-10-mexicanos-considera-vital-relacion-vida-trabajo/>
- Galván, F. (2017, 07 27). *Merca2.0*. Retrieved from Merca2.0 web site:
<https://www.merca20.com/mientras-que-mexico-apuesta-por-el-home-office-eu-intentan-erradicarlo/>
- Galvis, M. S. (2012, Enero). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina. Santiago, Chile: Naciones Unidas Santiago de Chile.
- Gil-Monte, P. R. (2017, abril 12). "Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores". Valencia, España.
- Global Workplace Analytics and FlexJobs. (2017). 2017 State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce. USA.
- Graber, S. (2015, MARCH 20). *Harvard Business Review. Why Remote Work Thrives in Some Companies and Fails in Others*. Retrieved from Harvard Business Publishing: <https://hbr.org/2015/03/why-remote-work-thrives-in-some-companies-and-fails-in-others#>
- Gschwind, J. C. (2016, Noviembre). Three generations of Telework: New ICTs and the Revolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment - Wiley*, 31(3), 195-272. doi:10.1111/ntwe.12073
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.

- Jacinto García Flores, J. A. (2013, Octubre 01). *Carencia de un Marco Legal Regulatorio del Teletrabajo en México*. Puebla, Puebla, México.
- K. Lister Y T. Hamish. (2011). *The state of telework in the U.S.: How Individuals, business, and goverment benefit*. San Diego, California: Telework Research Network.
- Ley 1221. (2008). *Normas para promover y regular el Teletrabajo*. Bogotá: Diario Oficial No. 47.052.
- McIntyre-Smith, S. (n.d.). www.stevemcintyresmith.com.
- Microsoft. (2017). *Microsoft Azure*. Retrieved from Microsoft Azure web site: <https://azure.microsoft.com/es-mx/overview/what-is-the-cloud/>
- Microsoft. (2017). *Microsoft Azure. Terminos de Informática en la nube*. Retrieved from Microsoft Azure web site: <https://azure.microsoft.com/es-mx/overview/cloud-computing-dictionary/>
- Microsoft. (2017). *Microsoft-Internet de las cosas-Soluciones-Fábrica conectada*. Retrieved from MICROSOFT WEB SITE: <https://www.microsoft.com/es-es/internet-of-things/solutions>
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, MInisterio del trabajo, Corporación Colombia Digital. (2012). Libro Blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia Versión 3.0. *Versión 3.0*. Bogotá: Colombia Digital.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Red de Teletrabajo, Superintendencia de Riesgos de Trabajo. (2012, Noviembre 14). *Argentina.gob.ar*. Retrieved from Argentina.gob.ar web site: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/virtual>
- MINTIC, M. d. (2016, Octubre 5). *La historia del teletrabajo*. Retrieved from <http://bit.ly/2eHt53b>: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-19606.html>
- MP-MTSS-MICITT, M. d. (2013, mayo 23). *Ministerio de trabajo y previsión social*. Retrieved from MTSS: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf
- Nielsen. (n.d.).
- Nilles, J. M. (1988). *Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography*. *Transportation Research Part A: General*.
- OIT . (2011). *Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL), 312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011 del Consejo de Administración de la OIT*. GINEBRA: Organización Internacional del Trabajo.

- OIT. (2001). *Tecnología de la Información: Salvar la brecha digital*. Ginebra: Revista Trabajo - OIT.
- OIT. (2016). Challenges and Opportunities of Teleworking for. Genova, Suiza.
- 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: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT, O. I. (2016). *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo.
- OIT, Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL). (2011). 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011 del Consejo de Administración de la OIT. *Conciliación del trabajo y la vida familiar* (pág. 22). GINEBRA: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo y Eurofound. (2017, Febrero 15). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del trabajo, O. (2016). Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo, O. (2017, Julio 5). CDMX lidera el tema del teletrabajo en México. México.
- Perú, P. d. (2013, Junio). *Ley No. 30036 Ley que regula el teletrabajo*. Retrieved from Congreso: <http://www4.congreso.gob.pe/pvp/leyes/ley30036.pdf>
- Ramírez, L. G. (2012, enero 16). *ALAL Asociación Latinoamericana de abogados laboristas*. Retrieved from ALAL web site: <http://lguevara-derecholaboral.blogspot.mx/2012/01/los-pongo-en-contacto-con-esta-nueva.html>
- Sánchez, R. M. (2010). *La relación del teletrabajo con la flexibilidad*. México, D.F.
- SAP Consultoria. (2016, Mayo 17). Pesquisa Home Office Brasil 2016. Sao Paulo, Brasil.
- Staples. (2011, July 19). *There's No Place Like a Home Office*. Retrieved from STAPLES web site: <http://news.staples.com/press-release/corporate/theres-no-place-home-office-staples-survey-shows-telecommuters-are-happier-a>
- Télam S.E. (2015, 11 01). *El teletrabajo "ya esta instalado" en el país y se han probado sus beneficios, aseguran las autoridades laborales*. Retrieved from télam: <http://www.telam.com.ar/notas/201511/125579-teletrabajo-leyes-laborales-viviana-diaz-ministerio-trabajo.html>

- THIBAUD, T. (2014, 09 30). *Teletrabajo. Normativa aplicable en Argentina y análisis del tema en el derecho comparado*. Retrieved from Todavía Somos Pocos: <http://www.todaviasomos pocos.com/aportes/teletrabajo-normativa-aplicable-en-argentina-y-analisis-del-tema-en-el-derecho-comparado/>
- Universia. (n.d.). *Alto nivel*. Retrieved from Alto nivel web site: <http://www.dev.altonivel.com.mx/4880-ventajas-y-desventajas-del-home-office.html>
- Vargas, M. (n.d.). *Blog OCC*. Retrieved from OCC mundial web site: <http://blog.occ.com.mx/que-es-el-home-office-te-gustaria-trabajar-desde-tu-casa/#.V1EHVWzHzVI>
- Vitez, O. (n.d.). *What are the characteristics of a computerized system accounting environment? Ehow.com*. Retrieved from Ehow.com: <http://www.ehow.com>
- WIKIPEDIA. (2017, OCTUBRE 22). *ICQ*. Retrieved from <https://es.wikipedia.org/wiki/ICQ>
- WIKIPEDIA. (2017). *Protocolo de transferencia de archivos*. Retrieved from WIKIPEDIA: https://es.wikipedia.org/wiki/Protocolo_de_transferencia_de_archivos
- Wolfgang Mahnke, S.-H. L. (2009). *infoPLC* . Retrieved from infoPLC web site: <http://www.infopl.net/documentacion/7-comunicaciones-industriales/2050-opc-ua-arquitectura-opc-unificada>
- Wood, M. (2015, Abril 10). *Bookkeeping's Tech Revolution: Threat or Opportunity*. Retrieved from www.accountingtoday.com: [Http://www.accountingtoday.com/](http://www.accountingtoday.com/)
- Zúñiga, O. (n.d.). *PYMERANG*. Retrieved from PYMERANG WEB SITE: www.pymerang.com

ANEXOS

ANEXO 1 ENCUESTA DE TELETRABAJO

A continuación, encontrará una encuesta con la finalidad de hacer una investigación referente al teletrabajo. El teletrabajo es una modalidad laboral en la que el trabajador desarrolla su trabajo desde el hogar u otro sitio determinado a través de las tecnologías de la información y la comunicación, sin necesidad de estar físicamente en la empresa para la que labora.

Las respuestas de su encuesta serán estrictamente confidenciales, toda la información será codificada y permanecerá confidencial.

1. Datos de identificación

Puesto	<input style="width: 95%;" type="text"/>
--------	--

Su nivel jerárquico es:	<input type="checkbox"/> Directivo	<input type="checkbox"/> Gerencial	<input type="checkbox"/> Jefatura
	<input type="checkbox"/> Supervisión	<input type="checkbox"/> Operación	

Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino
-------	------------------------------------	-----------------------------------

Edad:	<input type="checkbox"/> 18 A 24	<input type="checkbox"/> 25 A 34	<input type="checkbox"/> 35 A 44
	<input type="checkbox"/> 45 A 54	<input type="checkbox"/> 55 A 64	<input type="checkbox"/> 65 A 74
			<input type="checkbox"/> MAS DE 75

¿Tiene pareja?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	En caso afirmativo ¿Viven juntos? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
----------------	-----------------------------	-----------------------------	--

¿Tiene hijos?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
---------------	-----------------------------	-----------------------------

¿Cuántos hijos tiene?	<input type="checkbox"/> 1 A 2	<input type="checkbox"/> 3 A 4	<input type="checkbox"/> 5 O MÁS	<input type="checkbox"/> No aplica
-----------------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

¿Qué edades tienen sus hijos?	<input style="width: 95%;" type="text"/>
-------------------------------	--

Nivel máximo de estudios:	<input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Especialización	<input type="checkbox"/> Licenciatura
<input type="checkbox"/> Medio superior	<input type="checkbox"/> Básica	<input type="checkbox"/> Ninguna

2. ¿La modalidad de teletrabajo le parece más atractiva que la tradicional de trabajo en la oficina?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo Totalmente de acuerdo

3. ¿Cuántos días por semana trabaja desde su casa?

- 4 o más días a la semana 3 días a la semana 2 días a la semana
1 día por semana 1 a 4 días al mes

4.- ¿Cuál es su modalidad de contratación?

- En relación de dependencia (contrato por tiempo indeterminado)
 Un contrato a plazo fijo (contrato por tiempo determinado o eventual)
 Por prestación de servicios independientes (Freelance)
 Estoy contratado por una empresa/consultora de servicios (Outsourcing)
 Otros:

5.- ¿Cómo ha cambiado su productividad en el trabajo desde que comenzó con esta modalidad a distancia?

- Aumentado
 Disminuido
 Se quedó igual
 No lo sé

6.- ¿Cree usted que los costos de su organización se reducen por el teletrabajo?

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo Totalmente de acuerdo

7.- Es más importante medir el desempeño a través de:

- Horas trabajadas Por objetivos Por proyectos
 Otro ¿Cuál?

8.- Su empleador ¿evalúa periódicamente su desempeño?

SI NO

9.- ¿Tengo un buen equilibrio entre mi vida laboral y familiar/personal?

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo Totalmente de acuerdo

¿Por qué?

10.- Puedo hacer más tareas domésticas y/o crianza de niños ahora que trabajo desde casa.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo Totalmente de acuerdo N/A

Especifique:

11.- Con el teletrabajo ocupo más horas al día que las que laboraría en la oficina

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo Totalmente de acuerdo N/A

¿Por qué?

12.- A menudo siente la presión de hacer otras actividades domésticas que lo distraen de sus actividades laborales mientras trabajo en casa

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo Totalmente de acuerdo N/A

13.- ¿Está de acuerdo que el teletrabajo le ha ayudado a dedicar más tiempo en sus objetivos y tareas personales?

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo Totalmente de acuerdo N/A

Especifique:

14.- ¿Qué cambios ha experimentado con su Calidad de Vida al teletrabajar?

- Mucho mejor desde que empecé el teletrabajo
- Mejor
- Ningún cambio
- Peor
- Mucho peor de lo que era antes del teletrabajo

¿Por qué?

15.- ¿Qué tan satisfecho está usted con el teletrabajo?

- Muy Satisfecho
- De alguna manera satisfecho
- Neutral
- De alguna manera insatisfecho
- Muy insatisfecho

¿Por qué?

16.- ¿Considera que ha tenido un ahorro en gastos por teletrabajar?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Qué gastos?

17.- Al teletrabajar quién cubre el costo:

	Usted	Empleador
Del equipamiento informático	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De las licencias de software	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De la asistencia técnica (de hardware y software)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De la electricidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De las conexiones a redes/internet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De la línea telefónica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insumos de oficina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros ¿Cuáles?		
<input type="text"/>		

**18.- (Responder solo en el caso de que haya trabajado antes en forma presencial)
Desde que teletrabaja, su vínculo con...**

	Mejoró	Empeoró	No cambió
La organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Su jefe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas con las que convive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Su familia/amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19.- Con base en su experiencia personal, cómo evalúa el efecto del teletrabajo en los siguientes aspectos

	Positivo	Negativo	Neutral
Contenido y organización del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resultado sobre la tarea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relación con colegas y compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proyección profesional / de carrera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación y capacitación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administración del tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relación entre ingresos y gastos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alimentación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Descanso y pausas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vida familiar y social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desarrollo personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seguridad / estabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**20.- ¿Cuáles son los mayores beneficios que ha obtenido del teletrabajo?
(seleccione todas las que correspondan)**

Mejor calidad de vida

Mayor productividad

Menos desplazamientos

Menos estrés

Horario de trabajo más flexible

Otros - (sírvese describir a continuación):

Gracias por tomarse el tiempo para participar en esta encuesta. Por favor, siéntase libre de incluir cualquier pensamientos o perspectivas adicionales que tenga con respecto al teletrabajo:

ANEXO 2

TABLAS DE CONTINGENCIA

TABLAS DE CONTINGENCIA CALIDAD DE VIDA

Calidadvida * Modalidad más atractiva que la tradicional

Tabla de contingencia

Recuento

		Atractiva					Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Calidadvida	Peor	0	2	0	1	0	3
	Ningún cambio	0	0	2	2	0	4
	Mejor	3	0	2	9	10	24
	Mucho mejor	1	1	0	4	19	25
Total		4	3	4	16	29	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46.428(a)	12	.000
Razón de verosimilitudes	33.131	12	.001
Asociación lineal por lineal	9.086	1	.003
N de casos válidos	56		

a 16 casillas (80.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .16.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.406	.119	3.269	.002(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.487	.109	4.094	.000(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * CambioProd

Tabla de contingencia

Recuento

		CambioProd			Total
		Igual	Disminuido	Aumentado	
Calidadvida	Peor	1	0	2	3
	Ningún cambio	3	1	0	4
	Mejor	4	0	20	24
	Mucho mejor	1	1	23	25
Total		9	2	45	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21.324(a)	6	.002
Razón de verosimilitudes	19.261	6	.004
Asociación lineal por lineal	8.599	1	.003
N de casos válidos	56		

a 10 casillas (83.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.395	.134	3.163	.003(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.384	.124	3.057	.003(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * EvaluaciónPer

Tabla de contingencia

Recuento

		EvaluaciónPer		Total
		no	si	
Calidadvida	Peor	1	2	3
	Ningún cambio	0	4	4
	Mejor	0	24	24
	Mucho mejor	0	25	25
Total		1	55	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.988(a)	3	.000
Razón de verosimilitudes	6.214	3	.102
Asociación lineal por lineal	7.788	1	.005
N de casos válidos	56		

a 6 casillas (75.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .05.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	.376	.167	2.985	.004(c)
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	.242	.117	1.836	.072(c)
N de casos válidos	56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * ObjetivosPer

Tabla de contingencia

Recuento

		ObjetivosPer					Total
		Total desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Total acuerdo	
Calidadvida	Peor	0	2	0	1	0	3
	Ningún cambio	3	0	1	0	0	4
	Mejor	0	2	2	17	3	24
	Mucho mejor	1	0	1	11	12	25
Total		4	4	4	29	15	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59.600(a)	12	.000
Razón de verosimilitudes	40.073	12	.000
Asociación lineal por lineal	17.259	1	.000
N de casos válidos	56		

a 16 casillas (80.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .21.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.560	.117	4.969	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.546	.107	4.792	.000(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Satisfacción

Tabla de contingencia

Recuento

		Satisfacción					Total
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho	
Calidadvida	Peor	0	2	1	0	0	3
	Ningún cambio	0	0	2	1	1	4
	Mejor	1	0	0	4	19	24
	Mucho mejor	1	0	0	0	24	25
Total		2	2	3	5	44	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67.561(a)	12	.000
Razón de verosimilitudes	39.498	12	.000
Asociación lineal por lineal	14.955	1	.000
N de casos válidos	56		

a 18 casillas (90.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.521	.162	4.491	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.516	.115	4.430	.000(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Vinculo con la organización

Tabla de contingencia

Recuento

		Vinculo			Total
		No cambió	Empeoró	Mejóro	
Calidadvida	Peor	1	1	1	3
	Ningún cambio	2	2	0	4
	Mejor	19	1	3	23
	Mucho mejor	7	1	17	25
Total		29	5	21	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28.773(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	26.278	6	.000
Asociación lineal por lineal	6.025	1	.014
N de casos válidos	55		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .27.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.334	.127	2.580	.013(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.439	.123	3.555	.001(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Personas con quien convive

Tabla de contingencia

Recuento

		PersonasVive			Total
		No cambió	Empeoró	Mejóro	
Calidadvida	Peor	1	2	0	3
	Ningún cambio	3	1	0	4
	Mejor	18	0	5	23
	Mucho mejor	10	0	15	25
Total		32	3	20	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37.294(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	26.525	6	.000
Asociación lineal por lineal	5.219	1	.022
N de casos válidos	55		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .16.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.311	.101	2.381	.021(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.356	.119	2.777	.008(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * VinculoFamilia

Tabla de contingencia

Recuento

		VinculoFamilia			Total
		No cambió	Empeoró	Mejóro	
Calidadvida	Peor	1	2	0	3
	Ningún cambio	3	0	1	4
	Mejor	9	0	13	22
	Mucho mejor	2	0	23	25
Total		15	2	37	54

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47.589(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	27.565	6	.000
Asociación lineal por lineal	11.929	1	.001
N de casos válidos	54		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.474	.093	3.886	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.517	.100	4.350	.000(c)
N de casos válidos		54			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * EvaluaEfecto Resultado sobre tarea

Tabla de contingencia

Recuento

		EvaluaEfecto			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	1	0	2	3
	Ningún cambio	0	3	0	3
	Mejor	0	7	17	24
	Mucho mejor	1	1	23	25
Total		2	11	42	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25.899(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	21.811	6	.001
Asociación lineal por lineal	7.168	1	.007
N de casos válidos	55		

a 9 casillas (75.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada

Intervalo por intervalo	R de Pearson	.364	.175	2.848	.006(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.382	.125	3.014	.004(c)
N de casos válidos		55			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Relación con Colegas

Tabla de contingencia

Recuento

		RelColegas			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	2	1	0	3
	Ningún cambio	3	0	0	3
	Mejor	5	15	4	24
	Mucho mejor	0	15	10	25
Total		10	31	14	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.088(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	26.364	6	.000
Asociación lineal por lineal	16.161	1	.000
N de casos válidos	55		

- a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .55.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.547	.086	4.758	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.532	.098	4.570	.000(c)
N de casos válidos		55			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Proyección

Tabla de contingencia

Recuento

		Proyección			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	0	2	1	3
	Ningún cambio	0	2	1	3
	Mejor	3	9	12	24
	Mucho mejor	0	4	21	25
Total		3	17	35	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.688(a)	6	.069
Razón de verosimilitudes	12.623	6	.049
Asociación lineal por lineal	5.954	1	.015
N de casos válidos	55		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .16.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.332	.101	2.563	.013(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.399	.111	3.169	.003(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Formación y Capacitación

Tabla de contingencia

Recuento

		ForCapacitación			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	0	3	0	3
	Ningún cambio	1	1	1	3
	Mejor	3	13	8	24
	Mucho mejor	1	3	21	25
Total		5	20	30	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.593(a)	6	.002
Razón de verosimilitudes	21.742	6	.001
Asociación lineal por lineal	10.470	1	.001
N de casos válidos	55		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .27.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.440	.094	3.570	.001(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.524	.107	4.483	.000(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Administración del Tiempo

Tabla de contingencia

Recuento

		Tiempo			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	1	0	2	3
	Ningún cambio	1	1	1	3
	Mejor	0	4	20	24
	Mucho mejor	0	0	25	25
Total		2	5	48	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23.986(a)	6	.001
Razón de verosimilitudes	18.267	6	.006
Asociación lineal por lineal	12.261	1	.000
N de casos válidos	55		

a 10 casillas (83.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada

Intervalo por intervalo	R de Pearson	.477	.140	3.946	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.424	.094	3.412	.001(c)
N de casos válidos		55			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Relacion Ingreso Gasto

Tabla de contingencia

Recuento

		GastoIngreso			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	2	0	1	3
	Ningún cambio	0	3	0	3
	Mejor	0	6	18	24
	Mucho mejor	1	6	18	25
Total		3	15	37	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31.786(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	19.565	6	.003
Asociación lineal por lineal	6.678	1	.010
N de casos válidos	55		

- a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .16.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.352	.178	2.735	.008(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.216	.149	1.610	.113(c)
N de casos válidos		55			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Salud

Tabla de contingencia

Recuento

		Salud			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	1	1	1	3
	Ningún cambio	0	3	0	3
	Mejor	0	3	21	24
	Mucho mejor	0	0	25	25
Total		1	7	47	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43.618(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	26.973	6	.000
Asociación lineal por lineal	21.646	1	.000
N de casos válidos	55		

a 10 casillas (83.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .05.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.633	.113	5.955	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.538	.089	4.652	.000(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Alimentación

Tabla de contingencia

Recuento

		Alimentación			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	1	2	0	3
	Ningún cambio	0	3	0	3
	Mejor	0	1	23	24
	Mucho mejor	0	0	25	25
Total		1	6	48	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
--	-------	----	-----------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	57.339(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	35.537	6	.000
Asociación lineal por lineal	30.709	1	.000
N de casos válidos	55		

a 10 casillas (83.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .05.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.754	.062	8.360	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.594	.090	5.375	.000(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Descanso

Tabla de contingencia

Recuento

		Descanso			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	1	2	0	3
	Ningún cambio	0	3	0	3
	Mejor	1	5	18	24
	Mucho mejor	1	3	21	25
Total		3	13	39	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.787(a)	6	.002
Razón de verosimilitudes	19.068	6	.004
Asociación lineal por lineal	11.011	1	.001
N de casos válidos	55		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .16.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.452	.137	3.685	.001(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.391	.131	3.097	.003(c)

N de casos válidos	55		
--------------------	----	--	--

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * VidaFamiliar

Tabla de contingencia

Recuento

		VidaFamiliar			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	1	1	1	3
	Ningún cambio	1	1	1	3
	Mejor	0	6	18	24
	Mucho mejor	0	4	21	25
Total		2	12	41	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.865(a)	6	.004
Razón de verosimilitudes	11.724	6	.068
Asociación lineal por lineal	9.280	1	.002
N de casos válidos	55		

- a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.415	.150	3.316	.002(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.300	.138	2.289	.026(c)
N de casos válidos		55			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

Calidadvida * Estabilidad

Tabla de contingencia

Recuento

	Estabilidad	Total

		Neutral	Positivo	
Calidadvida	Peor	2	1	3
	Ningún cambio	3	0	3
	Mejor	8	16	24
	Mucho mejor	0	25	25
Total		13	42	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21.758(a)	3	.000
Razón de verosimilitudes	25.782	3	.000
Asociación lineal por lineal	17.890	1	.000
N de casos válidos	55		

a 4 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .71.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.576	.101	5.124	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.585	.077	5.257	.000(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

TABLAS DE CONTINGENCIA SATISFACCIÓN LABORAL

Satisfacción * Atractiva

Tabla de contingencia

Recuento

		Atractiva				Totalmente de acuerdo	Total Totalmente en desacuerdo
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo		
SATISFACCIÓN	Muy insatisfecho	0	1	1	0	0	2
	Insatisfecho	0	2	0	0	0	2
	Neutral	0	0	1	2	0	3
	Satisfecho	0	0	0	2	3	5
	Muy satisfecho	4	0	2	12	26	44

Total	4	3	4	16	29	56
-------	---	---	---	----	----	----

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60.762(a)	16	.000
Razón de verosimilitudes	34.632	16	.004
Asociación lineal por lineal	8.390	1	.004
N de casos válidos	56		

a 23 casillas (92.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.391	.132	3.118	.003(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.340	.127	2.661	.010(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Satisfacción * EvaluaciónPer

Tabla de contingencia

Recuento

		EvaluaciónPer		Total
		no	si	
Satisfacción	Muy insatisfecho	0	2	2
	Insatisfecho	1	1	2
	Neutral	0	3	3
	Satisfecho	0	5	5
	Muy satisfecho	0	44	44
Total		1	55	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27.491(a)	4	.000
Razón de verosimilitudes	7.260	4	.123
Asociación lineal por lineal	6.539	1	.011
N de casos válidos	56		

a 9 casillas (90.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.345	.167	2.699	.009(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.291	.140	2.234	.030(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Satisfacción * ObjetivosPer

Tabla de contingencia

Recuento

		ObjetivosPer					Total
		Total desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Total acuerdo	Total desacuerdo
Satisfacción	Muy insatisfecho	0	0	0	2	0	2
	Insatisfecho	0	1	0	1	0	2
	Neutral	2	1	0	0	0	3
	Satisfecho	1	1	0	3	0	5
	Muy satisfecho	1	1	4	23	15	44
Total		4	4	4	29	15	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36.271(a)	16	.003
Razón de verosimilitudes	28.485	16	.028
Asociación lineal por lineal	7.480	1	.006
N de casos válidos	56		

a 23 casillas (92.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .14.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.369	.123	2.915	.005(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.439	.097	3.590	.001(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Satisfacción * Ahorro

Tabla de contingencia

Recuento

		Ahorro				Total
		Total desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Total acuerdo	
Satisfacción	Muy insatisfecho	1	0	0	1	2
	Insatisfecho	1	0	1	0	2
	Neutral	1	2	0	0	3
	Satisfecho	2	0	3	0	5
	Muy satisfecho	3	11	12	18	44
Total		8	13	16	19	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.636(a)	12	.056
Razón de verosimilitudes	24.202	12	.019
Asociación lineal por lineal	6.250	1	.012
N de casos válidos	56		

a 16 casillas (80.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .29.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.337	.162	2.631	.011(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.342	.126	2.679	.010(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Satisfacción * RelColegas

Tabla de contingencia

Recuento

		RelColegas			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Satisfacción	Muy insatisfecho	0	2	0	2
	Insatisfecho	1	1	0	2
	Neutral	3	0	0	3
	Satisfecho	2	3	0	5
	Muy satisfecho	4	25	14	43
Total		10	31	14	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22.020(a)	8	.005
Razón de verosimilitudes	20.916	8	.007
Asociación lineal por lineal	6.726	1	.010
N de casos válidos	55		

a 12 casillas (80.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .36.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.353	.098	2.746	.008(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.446	.094	3.631	.001(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Satisfacción * GastIngreso

Tabla de contingencia

Recuento

		GastIngreso			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Satisfacción	Muy insatisfecho	1	1	0	2
	Insatisfecho	1	0	1	2
	Neutral	1	2	0	3
	Satisfecho	0	1	4	5

	Muy satisfecho	0	11	32	43
Total		3	15	37	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28.117(a)	8	.000
Razón de verosimilitudes	22.495	8	.004
Asociación lineal por lineal	15.578	1	.000
N de casos válidos	55		

a 13 casillas (86.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.537	.133	4.636	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.382	.146	3.008	.004(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Satisfacción * Salud

Tabla de contingencia

Recuento

		Salud			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Satisfacción	Muy insatisfecho	0	1	1	2
	Insatisfecho	1	1	0	2
	Neutral	0	2	1	3
	Satisfecho	0	1	4	5
	Muy satisfecho	0	2	41	43
Total		1	7	47	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43.603(a)	8	.000
Razón de verosimilitudes	21.104	8	.007
Asociación lineal por lineal	19.709	1	.000

N de casos válidos

55

a 13 casillas (86.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.604	.142	5.519	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.570	.143	5.046	.000(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Satisfacción * Alimentación

Tabla de contingencia

Recuento

		Alimentación			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Satisfacción	Muy insatisfecho	0	0	2	2
	Insatisfecho	1	1	0	2
	Neutral	0	3	0	3
	Satisfecho	0	1	4	5
	Muy satisfecho	0	1	42	43
Total		1	6	48	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59.594(a)	8	.000
Razón de verosimilitudes	30.395	8	.000
Asociación lineal por lineal	16.790	1	.000
N de casos válidos	55		

a 14 casillas (93.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.558	.161	4.890	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.608	.134	5.570	.000(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

- b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
 c Basada en la aproximación normal.

Satisfacción * VidaFamiliar

Tabla de contingencia

Recuento

		VidaFamiliar			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Satisfacción	Muy insatisfecho	0	1	1	2
	Insatisfecho	1	0	1	2
	Neutral	0	2	1	3
	Satisfecho	1	2	2	5
	Muy satisfecho	0	7	36	43
Total		2	12	41	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24.835(a)	8	.002
Razón de verosimilitudes	15.763	8	.046
Asociación lineal por lineal	7.278	1	.007
N de casos válidos	55		

a 13 casillas (86.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .07.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.367	.151	2.873	.006(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.413	.144	3.299	.002(c)
N de casos válidos		55			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
 b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
 c Basada en la aproximación normal.

Satisfacción * Calidadvida

Tabla de contingencia

Recuento

		Calidadvida				Total
		Peor	Ningún cambio	Mejor	Mucho mejor	

Satisfacción	Muy insatisfecho	0	0	1	1	2
	Insatisfecho	2	0	0	0	2
	Neutral	1	2	0	0	3
	Satisfecho	0	1	4	0	5
	Muy satisfecho	0	1	19	24	44
Total		3	4	24	25	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67.561(a)	12	.000
Razón de verosimilitudes	39.498	12	.000
Asociación lineal por lineal	14.955	1	.000
N de casos válidos	56		

a 18 casillas (90.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.521	.162	4.491	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.516	.115	4.430	.000(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

TABLAS DE CONTINGENCIA VÍNCULO FAMILIAR

VinculoFamilia * Hijos

Tabla de contingencia

Recuento

		Hijos		Total
		no	si	
VinculoFamilia	No cambió	4	11	15
	Empeoró	1	1	2
	Mejóro	24	13	37
Total		29	25	54

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson	6.275(a)	2	.043
Razón de verosimilitudes	6.421	2	.040
Asociación lineal por lineal	6.145	1	.013
N de casos válidos	54		

a 2 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .93.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.341	.126	-2.612	.012(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.338	.126	-2.590	.012(c)
N de casos válidos		54			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

VinculoFamilia * NoHijos

Tabla de contingencia

Recuento

		NoHijos			Total
		1 a 2	3 a 4	no aplica	
VinculoFamilia	No cambió	8	3	4	15
	Empeoró	1	0	1	2
	Mejóro	12	1	24	37
Total		21	4	29	54

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.635(a)	4	.071
Razón de verosimilitudes	8.462	4	.076
Asociación lineal por lineal	4.830	1	.028
N de casos válidos	54		

a 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .15.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.302	.126	2.283	.027(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.287	.128	2.164	.035(c)

N de casos válidos	54		
--------------------	----	--	--

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

VinculoFamilia * ObjetivosPer

Tabla de contingencia

Recuento

		ObjetivosPer				Total acuerdo	Total
		Total desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo		
VinculoFamilia	No cambió	3	2	3	6	1	15
	Empeoró	0	1	0	1	0	2
	Mejóro	1	1	1	20	14	37
Total		4	4	4	27	15	54

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.376(a)	8	.009
Razón de verosimilitudes	18.280	8	.019
Asociación lineal por lineal	12.600	1	.000
N de casos válidos	54		

- a 12 casillas (80.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .15.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.488	.118	4.027	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.494	.105	4.095	.000(c)
N de casos válidos		54			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

VinculoFamilia * PersonasVive

Tabla de contingencia

Recuento

	PersonasVive			Total
	No cambió	Empeoró	Mejóro	

VinculoFamilia	No cambió	13	2	0	15
	Empeoró	1	1	0	2
	Mejóro	17	0	20	37
Total		31	3	20	54

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23.092(a)	4	.000
Razón de verosimilitudes	25.880	4	.000
Asociación lineal por lineal	10.595	1	.001
N de casos válidos	54		

a 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.447	.084	3.604	.001(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.431	.094	3.444	.001(c)
N de casos válidos		54			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

VinculoFamilia * RelColegas

Tabla de contingencia

Recuento

		RelColegas			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
VinculoFamilia	No cambió	5	7	2	14
	Empeoró	1	1	0	2
	Mejóro	3	22	12	37
Total		9	30	14	53

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.885(a)	4	.096
Razón de verosimilitudes	7.806	4	.099
Asociación lineal por lineal	5.438	1	.020

N de casos válidos

53

a 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .34.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.323	.129	2.440	.018(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.329	.128	2.485	.016(c)
N de casos válidos		53			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

VinculoFamilia * ForCapacitación

Tabla de contingencia

Recuento

		ForCapacitación			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
VinculoFamilia	No cambió	3	8	3	14
	Empeoró	0	2	0	2
	Mejóro	2	9	26	37
Total		5	19	29	53

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13.963(a)	4	.007
Razón de verosimilitudes	14.661	4	.005
Asociación lineal por lineal	10.114	1	.001
N de casos válidos	53		

a 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .19.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.441	.126	3.509	.001(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.464	.121	3.744	.000(c)
N de casos válidos		53			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

VinculoFamilia * Alimentación

Tabla de contingencia

Recuento

		Alimentación			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
VinculoFamilia	No cambió	0	4	10	14
	Empeoró	1	1	0	2
	Mejóro	0	1	36	37
Total		1	6	46	53

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36.838(a)	4	.000
Razón de verosimilitudes	18.396	4	.001
Asociación lineal por lineal	6.039	1	.014
N de casos válidos	53		

a 7 casillas (77.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.341	.117	2.589	.013(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.421	.126	3.319	.002(c)
N de casos válidos		53			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

VinculoFamilia * VidaFamiliar

Tabla de contingencia

Recuento

		VidaFamiliar			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
VinculoFamilia	No cambió	1	9	4	14
	Empeoró	1	0	1	2
	Mejóro	0	3	34	37
Total		2	12	39	53

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33.462(a)	4	.000
Razón de verosimilitudes	25.833	4	.000
Asociación lineal por lineal	18.661	1	.000
N de casos válidos	53		

a 6 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .08.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	.599	.105	5.343	.000(c)
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	.638	.113	5.922	.000(c)
N de casos válidos	53			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

VinculoFamilia * Estabilidad

Tabla de contingencia

Recuento

		Estabilidad		Total
		Neutral	Positivo	
VinculoFamilia	No cambió	7	7	14
	Empeoró	1	1	2
	Mejóro	5	32	37
Total		13	40	53

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.033(a)	2	.018
Razón de verosimilitudes	7.565	2	.023
Asociación lineal por lineal	7.545	1	.006
N de casos válidos	53		

a 3 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .49.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.381	.141	2.942	.005(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.387	.140	2.993	.004(c)
N de casos válidos		53			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

VinculoFamilia * Calidadvida

Tabla de contingencia

Recuento

		Calidadvida				Total
		Peor	Ningún cambio	Mejor	Mucho mejor	
VinculoFamilia	No cambió	1	3	9	2	15
	Empeoró	2	0	0	0	2
	Mejóro	0	1	13	23	37
Total		3	4	22	25	54

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47.589(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	27.565	6	.000
Asociación lineal por lineal	11.929	1	.001
N de casos válidos	54		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.474	.093	3.886	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.517	.100	4.350	.000(c)
N de casos válidos		54			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

TABLAS DE CONTINGENCIA PRODUCTIVIDAD

CambioProd * Atractiva

Tabla de contingencia

Recuento

		Atractiva				Totalmente de acuerdo	Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo		
CambioProd	Igual	2	1	3	3	0	9
	Disminuido	0	0	0	1	1	2
	Aumentado	2	2	1	12	28	45
Total		4	3	4	16	29	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.570(a)	8	.008
Razón de verosimilitudes	20.861	8	.008
Asociación lineal por lineal	12.285	1	.000
N de casos válidos	56		

a 13 casillas (86.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.473	.128	3.941	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.486	.105	4.083	.000(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

CambioProd * EvaluaEfecto

Tabla de contingencia

Recuento

		EvaluaEfecto			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
CambioProd	Igual	1	4	3	8
	Disminuido	0	1	1	2
	Aumentado	1	6	38	45
Total		2	11	42	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.698(a)	4	.046
Razón de verosimilitudes	8.313	4	.081
Asociación lineal por lineal	8.435	1	.004
N de casos válidos	55		

a 6 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .07.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.395	.155	3.132	.003(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.407	.149	3.245	.002(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

CambioProd * TrabajoEval

Tabla de contingencia

Recuento

		TrabajoEval			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
CambioProd	Igual	0	4	4	8
	Disminuido	1	0	1	2
	Aumentado	1	3	41	45
Total		2	7	46	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24.300(a)	4	.000
Razón de verosimilitudes	13.198	4	.010
Asociación lineal por lineal	6.147	1	.013
N de casos válidos	55		

a 6 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .07.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.337	.144	2.609	.012(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.421	.157	3.376	.001(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

CambioProd * Administración del tiempo

Tabla de contingencia

Recuento

		Tiempo			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
CambioProd	Igual	1	3	4	8
	Disminuido	0	0	2	2
	Aumentado	1	2	42	45
Total		2	5	48	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.901(a)	4	.018
Razón de verosimilitudes	8.853	4	.065
Asociación lineal por lineal	8.294	1	.004
N de casos válidos	55		

a 7 casillas (77.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .07.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.392	.174	3.101	.003(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.402	.169	3.193	.002(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

CambioProd * Salud

Tabla de contingencia

Recuento

		Salud			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
CambioProd	Igual	0	4	4	8
	Disminuido	0	1	1	2
	Aumentado	1	2	42	45
Total		1	7	47	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.361(a)	4	.004
Razón de verosimilitudes	11.924	4	.018
Asociación lineal por lineal	7.392	1	.007
N de casos válidos	55		

a 6 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.370	.172	2.899	.005(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.460	.160	3.769	.000(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

CambioProd * Alimentación

Tabla de contingencia

Recuento

		Alimentación			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
CambioProd	Igual	0	4	4	8
	Disminuido	0	1	1	2
	Aumentado	1	1	43	45
Total		1	6	48	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19.288(a)	4	.001
Razón de verosimilitudes	14.671	4	.005
Asociación lineal por lineal	8.854	1	.003
N de casos válidos	55		

a 7 casillas (77.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.405	.180	3.224	.002(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.512	.158	4.341	.000(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

CambioProd * Descanso

Tabla de contingencia

Recuento

		Descanso			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
CambioProd	Igual	2	4	2	8
	Disminuido	0	1	1	2
	Aumentado	1	8	36	45
Total		3	13	39	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13.194(a)	4	.010
Razón de verosimilitudes	11.045	4	.026
Asociación lineal por lineal	12.113	1	.001
N de casos válidos	55		

a 6 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
--	-------	----------------------	-----------------	-----------------

Intervalo por intervalo	R de Pearson	.474	.144	3.915	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.449	.139	3.660	.001(c)
N de casos válidos		55			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

CambioProd * Estabilidad

Tabla de contingencia

Recuento

		Estabilidad		Total
		Neutral	Positivo	
CambioProd	Igual	5	3	8
	Disminuido	1	1	2
	Aumentado	7	38	45
Total		13	42	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.093(a)	2	.011
Razón de verosimilitudes	7.896	2	.019
Asociación lineal por lineal	8.805	1	.003
N de casos válidos	55		

- a 3 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .47.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.404	.148	3.213	.002(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.406	.148	3.236	.002(c)
N de casos válidos		55			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
c Basada en la aproximación normal.

CambioProd * Calidadvida

Tabla de contingencia

Recuento

	Calidadvida	Total

		Peor	Ningún cambio	Mejor	Mucho mejor	
CambioProd	Igual	1	3	4	1	9
	Disminuido	0	1	0	1	2
	Aumentado	2	0	20	23	45
Total		3	4	24	25	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21.324(a)	6	.002
Razón de verosimilitudes	19.261	6	.004
Asociación lineal por lineal	8.599	1	.003
N de casos válidos	56		

a 10 casillas (83.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.395	.134	3.163	.003(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.384	.124	3.057	.003(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

TABLAS DE CONTINGENCIA AHORRO

Ahorro * Objetivos Personales

Tabla de contingencia

Recuento

		Objetivos Personales					Total
		Total desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Total acuerdo	
Ahorro	Total desacuerdo	2	1	0	4	1	8
	Neutral	1	1	3	4	4	13
	De acuerdo	1	2	1	12	0	16
	Total acuerdo	0	0	0	9	10	19
Total		4	4	4	29	15	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.407(a)	12	.009
Razón de verosimilitudes	31.100	12	.002
Asociación lineal por lineal	8.300	1	.004
N de casos válidos	56		

a 16 casillas (80.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .57.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.388	.126	3.098	.003(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.405	.122	3.253	.002(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Ahorro * Contenido y organización del trabajo

Tabla de contingencia

Recuento

		EvaluaEfecto			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Ahorro	Total desacuerdo	2	2	4	8
	Neutral	0	5	7	12
	De acuerdo	0	3	13	16
	Total acuerdo	0	1	18	19
Total		2	11	42	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.871(a)	6	.004
Razón de verosimilitudes	15.102	6	.019

Asociación lineal por lineal	11.172	1	.001
N de casos válidos	55		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .29.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.455	.129	3.718	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.414	.113	3.308	.002(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Ahorro * Resultado sobre la tarea

Tabla de contingencia

Recuento

		Resultado sobre la tarea			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Ahorro	Total desacuerdo	1	2	5	8
	Neutral	1	2	9	12
	De acuerdo	0	2	14	16
	Total acuerdo	0	1	18	19
Total		2	7	46	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.497(a)	6	.370
Razón de verosimilitudes	6.945	6	.326
Asociación lineal por lineal	5.808	1	.016
N de casos válidos	55		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .29.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.328	.130	2.527	.015(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.305	.121	2.329	.024(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

- b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
 c Basada en la aproximación normal.

Ahorro * Relación entre ingresos y gastos

Tabla de contingencia

Recuento

		GastoIngreso			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Ahorro	Total desacuerdo	2	3	3	8
	Neutral	1	8	3	12
	De acuerdo	0	3	13	16
	Total acuerdo	0	1	18	19
Total		3	15	37	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25.467(a)	6	.000
Razón de verosimilitudes	25.398	6	.000
Asociación lineal por lineal	16.085	1	.000
N de casos válidos	55		

a 7 casillas (58.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .44.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.546	.113	4.742	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.572	.098	5.076	.000(c)
N de casos válidos		55			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
 b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
 c Basada en la aproximación normal.

Ahorro * Alimentación

Tabla de contingencia

Recuento

		Alimentación			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Ahorro	Total desacuerdo	0	3	5	8
	Neutral	0	3	9	12
	De acuerdo	1	0	15	16

Total acuerdo	0	0	19	19
Total	1	6	48	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.824(a)	6	.022
Razón de verosimilitudes	16.108	6	.013
Asociación lineal por lineal	5.675	1	.017
N de casos válidos	55		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .15.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.324	.138	2.495	.016(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.388	.095	3.063	.003(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Ahorro * Desarrollo Personal

Tabla de contingencia

Recuento

		DesarrolloP			Total
		Negativo	Neutral	Positivo	
Ahorro	Total desacuerdo	1	2	5	8
	Neutral	0	4	8	12
	De acuerdo	0	4	12	16
	Total acuerdo	0	1	18	19
Total		1	11	43	55

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.447(a)	6	.107
Razón de verosimilitudes	9.079	6	.169
Asociación lineal por lineal	5.586	1	.018
N de casos válidos	55		

a 8 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .15.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.322	.138	2.473	.017(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.311	.116	2.379	.021(c)
N de casos válidos		55			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Ahorro * Satisfacción

Tabla de contingencia

Recuento

		Satisfacción					Total
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho	
Ahorro	Total desacuerdo	1	1	1	2	3	8
	Neutral	0	0	2	0	11	13
	De acuerdo	0	1	0	3	12	16
	Total acuerdo	1	0	0	0	18	19
Total		2	2	3	5	44	56

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.636(a)	12	.056
Razón de verosimilitudes	24.202	12	.019
Asociación lineal por lineal	6.250	1	.012
N de casos válidos	56		

a 16 casillas (80.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .29.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.337	.162	2.631	.011(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.342	.126	2.679	.010(c)
N de casos válidos		56			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

ANEXO 3

INICIATIVAS DE LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO EN MÉXICO

Gaceta Parlamentaria, Número 4458-IV,
lunes 1 de febrero de 2016, Palacio Legislativo de San Lázaro

Iniciativa

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR LAS DIPUTADAS ARLETTE IVETTE MUÑOZ CERVANTES Y GRETTEL CULIN JAIME, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

Las suscritas, Diputadas Federales, Arlette Ivette Muñoz Cervantes y Gretel Culin Jaime, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional representado en esta LXII Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por lo dispuesto en los artículos 3, numeral 1, fracción VIII; 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, tenemos a bien someter a la consideración de esta honorable soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Las tecnologías de la información están revolucionando las formas de interactuar y organizar el trabajo a nivel mundial, hoy día organizaciones e individuos se relacionan en tiempo real, independientemente del lugar y la hora en que se necesiten los servicios.

La flexibilidad que permite el uso intensivo de las tecnologías digitales a ciertas profesiones calificadas propias del sector de servicios como las relativas a consultoría, servicios profesionales, asesoría o de investigación, entre otras actividades, contribuye a instaurar un modelo de trabajo propio de una sociedad globalizada, que lleva a que los trabajadores realicen su trabajo de forma remota, desde el domicilio de los trabajadores o en centros de trabajo compartido (telecentros), por lo que no es necesaria la presencia física del trabajador en la empresa.

El teletrabajo ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o separación física y que implique el uso de nueva tecnología facilitando la comunicación. Este tipo de trabajo debe tener la característica de ser permanente y no eventual,

prestado por personas físicas y no empresas, lo que significa que hay una relación laboral de subordinación que puede ser medida por el control de la empresa sobre el trabajo.

El teletrabajo tiene un gran potencial para constituirse en una alternativa real de empleo para muchas personas, particularmente para personas con discapacidad, mujeres jefas de hogar, jóvenes y adultos desempleados, o personas que viven en lugares de difícil acceso.

Esta modalidad permite al teletrabajador combinar de forma aceptable y satisfactoria la vida laboral y la familiar; dedicar más tiempo para la familia, e incluso participar en tareas como el cuidado de los hijos, ancianos o personas con alguna discapacidad; así como reducir el estrés que causa los desplazamientos de casa a oficina y al revés.

Para las empresas y organismos del sector público y privado adoptar esquemas de mayor flexibilidad como el teletrabajo adquiere relevancia en varios sentidos, les significa menos espacio físico utilizado, reducción de gastos en energía, agua y costos asociados, y les permite transitar hacia un sistema de control por objetivos y resultados donde importa la calidad del trabajo realizado y el cumplimiento de los plazos previstos para ello.

Además, el teletrabajo favorece el incremento de productividad y mejora la calidad de los servicios. La supervisión, vigilancia y control de las actividades laborales es más eficiente, al medir el trabajo más por objetivos, metas y resultados concretos, que por la presencia física del trabajador o las horas que pasa en la oficina.

El teletrabajo reviste importancia en determinadas situaciones como emergencias sanitarias o desastres, al contribuir a cumplir con las responsabilidades y objetivos de las organizaciones. En la Ley General de Protección Civil se establecen algunas disposiciones a fin de garantizar que las actividades sustantivas de las instituciones públicas, privadas y sociales, afectadas por un agente perturbador, puedan recuperarse y regresar a la normalidad en un tiempo mínimo, por lo que deben contar con un plan para la continuidad de operaciones,¹ donde el teletrabajo resulta un instrumento fundamental para cumplir este cometido.

La Encuesta en Hogares sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información (Endutih) reveló que al mes de abril de 2013, 49.4 millones de personas son usuarios de una computadora y 46 millones utilizan Internet en el país.²

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) en México, en el 2013, 11.1 millones de hogares estaban equipados con computadora, lo que representó un 35.8% del total de hogares en el país. 9.5 millones de hogares cuentan con conexión a Internet, lo que significa 30.7% del total de hogares del país, mostrando un crecimiento de 20.6% respecto del 2012. Por grupo de edad,

la población de 12 a 34 años es el que más utiliza el servicio de internet, con una participación del 62.6%.³

El teletrabajo tiene un efecto multiplicador en los procesos de modernización del Estado y el cierre de la brecha digital. La reciente reforma en telecomunicaciones busca generar un entorno favorable que contempla infraestructura, accesibilidad, conectividad, tecnologías de la información y comunicación, así como habilidades digitales para que cada vez más hogares y empresas cuenten con equipos de cómputo y banda ancha, lo que implicará que más mexicanos tendrán más posibilidades de estar conectados y contar con medios que les permitan acceder a un empleo. Se busca que al menos 70 por ciento de los hogares y 85 por ciento de las micro, pequeñas y medianas empresas cuenten con Internet de alta velocidad y a precios competitivos internacionalmente.⁴

De hecho, algunos países están aprovechando el avance de sus sociedades respecto al uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, por lo que cuentan con legislación y políticas públicas específicas sobre teletrabajo, como documenta el Proyecto de Ley para la promoción, regulación e implementación del teletrabajo en Costa Rica.⁵

En Estados Unidos se permite financiar líneas telefónicas e instalar equipos en los hogares de los empleados autorizados para teletrabajar y existen políticas específicas de promoción y fomento del teletrabajo. En 2010, el Presidente Obama estableció una directriz a fin de que el teletrabajo se aplique para atender situaciones de contingencia de diferente naturaleza, también para mejorar la eficiencia, aumentar la productividad, reducir costos y para brindar un equilibrio en la vida laboral y personal de los trabajadores. Además, crea un ente que planifica, integra, coordina y regula todo lo relacionado con el desarrollo del teletrabajo.

En Europa, se firmó en 2002 el Acuerdo Marco Europeo entre la Confederación Europea de Sindicatos y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública que garantiza a los trabajadores la igualdad de trato con el resto de los trabajadores de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar al estatus laboral que tenía el trabajador antes de optar por el teletrabajo, el derecho a la información y consulta para contar con representatividad colectiva y obliga al empresario a aplicar medidas para evitar el aislamiento del trabajador.

En España, en 2005 se puso en marcha el Plan *Concilia*, el cual establece disposiciones públicas y privadas para promover el teletrabajo y que en 2006 llevó a establecer programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Por su parte, Colombia desde 2008 cuenta con una Ley para promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones,⁶ mientras que Chile introdujo el tema del teletrabajo en el Código de Trabajo (Ley N° 19.759) en el año 2001.

Ecuador y Costa Rica, cuentan con proyectos de ley para actualizar su marco normativo laboral en materia de teletrabajo. No obstante, Costa Rica ya cuenta con legislación desde el año 2008 para promover y regular el teletrabajo en las instituciones del Estado, por lo que ahora busca extender la regulación a la esfera de todas las organizaciones.

Argentina creó la Comisión de Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo con el fin de modificar la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, aun cuando ya se hacía mención al teletrabajo en el Anexo H. Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas.

México estableció el tema del teletrabajo en la reforma integral de la Ley Federal del Trabajo del 2012, aunque solo se limitó a caracterizarlo como trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, dentro del Capítulo XII de Trabajo a domicilio del Título Sexto sobre Trabajos Especiales, artículo 311.

Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Es así que se circunscribió el teletrabajo a las disposiciones que regulan el trabajo a domicilio, donde la relación laboral que se establece refiere a una nula supervisión porque las tareas a desempeñar fundamentalmente son artesanales o manuales y el pago es usualmente por piezas o unidades de producción, actividades que se dan por lo general en condiciones precarias, dentro del círculo familiar y en un entorno rural.⁷

Lo que implica que la legislación especial que ampara a los trabajadores a domicilio se limita a intercambiar bienes materiales cuantificables, que no aplican a cuestiones especializadas que requieren conocimientos tecnológicos como demanda el teletrabajo para recibir, tratar y enviar información inmaterial por naturaleza.⁸ “Las características modernas del teletrabajo no pueden estar sujetas a esquemas normativos de cierta antigüedad que, en el mejor de los casos, ni siquiera tomaron en cuenta el desarrollo tecnológico y sus consiguientes impactos en las organizaciones laborales”.⁹

El Inegi considera teletrabajo como “todas las actividades que pueden ser llevadas a cabo remotamente (fuera del lugar de trabajo) y que precisan para ello el uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación”. Con base en esta

definición hizo una medición, combinó la información de la Encuesta en Hogares sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información (Endutih) con la derivada en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)¹⁰ y encontró que en 2009 más de tres millones de personas (3,027,465) realizó actividades relacionadas con su trabajo desde su hogar mediante el uso de computadoras, los cuales en su mayoría tiene un nivel de educación medio superior o superior (78%), seguidos por quienes adquirieron hasta secundaria completa en su escolaridad. Por el lado de las actividades económicas, la población trabajadora se concentra en la rama de los servicios (73%), seguidos por la industria y el comercio.

Lo que evidencia las características propias que tiene el teletrabajo, particularmente la ejecución de actividades intelectuales por medio de las tecnologías digitales, donde sí existe supervisión y control por parte del empleador.

El teletrabajo no altera la naturaleza de los poderes de dirección, solo adquiere la modalidad de transmitir órdenes por vía informática, por lo que no supone condiciones laborales distintas a las propias de una relación laboral presencial. Implica flexibilidad en la relación laboral con un amplio margen de disponibilidad empresarial y un reforzamiento de los poderes de dirección, porque no se da en el lugar de trabajo sino fuera de él, ya sea en el domicilio o el telecentro.

En México, las empresas que han implementado el teletrabajo con gran éxito son General Motors, Daimler Chrysler, IBM, HP, Oracle y Nortel. IBM de México tiene una planta de mil ochocientos trabajadores, y de ellos 20% trabaja desde su casa. La empresa trabaja desde hace seis años con programas flexibles para 40% del personal, donde el trabajador puede elegir su horario y combinarlo entre la oficina y el hogar. De acuerdo con un estudio realizado por IBM, 80% de las razones por las que un empleado se siente bien con su trabajo tienen que ver con la flexibilidad laboral, lo que impacta positivamente en los resultados del negocio.¹¹

Nortel Networks es una de las empresas pioneras en teletrabajo desde 1994, y para 1998 ya contaba con 35,000 teletrabajadores en todo el mundo. La empresa ha reportado un 10.4% de aumento en la satisfacción del empleado y un ahorro de 60 millones de dólares en propiedades. Para abril del 2005, aproximadamente 8% de los empleados de Nortel teletrabajan de tiempo completo, y cerca del 65% de los empleados trabajan a distancia por tiempo parcial.

Si bien, el teletrabajo ha sido adoptado por corporativos internacionales desde hace más de 10 años, la tendencia es aumentar su participación en organizaciones medianas y pequeñas, las cuales concentran alrededor del 30% de la población laboral, lo que motiva a contar con disposiciones específicas hacia esta forma de organización laboral que adquiere particular relevancia en la generación de empleo y aumento de productividad, en igualdad de trato y condiciones laborales que los trabajadores presenciales.

Lo cual conlleva que el empleador debe garantizar los derechos fundamentales de sus trabajadores y respetarlos sin menoscabo alguno, como es el derecho a la intimidad y a la privacidad de su trabajador; por parte del trabajador, está obligado a respetar las normas de protección de datos y confidencialidad de la información de la empresa, entre otros aspectos.¹²

Frente al compromiso del Estado Mexicano de garantizar el derecho al trabajo a todas las personas, e incluso, avanzar en el cumplimiento de compromisos internacionales, el teletrabajo se convierte en una opción viable que produce beneficios a la sociedad, a las organizaciones y al medio ambiente.

Algunos datos dan cuenta de la importancia que adquiere el teletrabajo para reducir riesgos de trabajo, disminuir la contaminación y, en general, para evitar costos económicos al país y en la salud de la población.

En 2013, según la Encuesta Nacional del Empleo y Seguridad Social de 2013 del IMSS, hubo más de un millón 400 mil personas que tuvieron algún riesgo de trabajo (1'402,445), en los que se incluye el traslado de casa al trabajo o de regreso a su casa, lo que obligó a más del 95% a ausentarse del trabajo.

De acuerdo a un estudio de IBM,¹³ el tránsito generado por los automóviles en la Ciudad de México, del segundo lugar de mayor malestar a nivel mundial en 2010, pasó en 2011 a ser la ciudad con mayor malestar causado por el tráfico. 63% de los automovilistas de la Ciudad de México cree que ha empeorado el tránsito en los últimos tres años y que existe un grave problema de arranque y detención del flujo del tránsito.

Como consecuencias de esto, 56% de los automovilistas han visto afectado su desempeño laboral o escolar debido al tránsito; 42% ha cancelado sus viajes al trabajo por tránsito, mientras que 43% considera que ha afectado su salud. El efecto del tránsito sobre el desempeño laboral es evidentemente negativo. Si los problemas de tránsito se redujeran drásticamente, 25% de los automovilistas de la Ciudad de México escogerían trabajar más.

En México más de 34 millones de personas están expuestas a la mala calidad del aire, debido en su mayor parte a la contaminación generada por los automóviles.¹⁴ Se estiman 14,734 muertes relacionadas con la mala calidad del aire en 2008 de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud. Asimismo, anualmente mueren 24 mil personas a causa de los accidentes viales y más de 40 mil padecen alguna consecuencia negativa. Estos causan un gasto de 126 mil millones de pesos al año, lo que representa entre 5 y 8% del presupuesto anual del sector salud, 1.3% del Producto Interno Bruto nacional.¹⁵

En este tenor de ideas, esta iniciativa tiene como objetivo regular y promover el teletrabajo, como un medio que abona a la seguridad jurídica de miles de trabajadores del país que ya adoptaron esta forma de trabajo, al tiempo de que

contribuye al loable propósito de lograr sociedades más incluyentes, participativas y con calidad de vida, donde es posible conciliar vida trabajo, reducir los efectos medio ambientales y el stress en las personas por el uso de vehículos y transporte público, entre otros aspectos.

Con esta iniciativa que presentamos a nombre del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional avanzamos en el cumplimiento de la Plataforma de nuestro partido de incidir en una economía competitiva y en crecimiento, con empleos de calidad y oportunidades para todos. Legislar a favor del teletrabajo nos permite velar por la economía familiar, al ampliar las fuentes de empleo y generar ingresos para las familias mexicanas, aumentando su calidad de vida.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente proyecto de

Decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis sobre Teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactados como sigue:

Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Capítulo XII Bis
Teletrabajo

Artículo 330-A. Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral a distancia en la que el trabajador en relación de dependencia efectúa, total o parcialmente, actividades remuneradas fuera del lugar de trabajo, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Para fines de esta Ley, a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad se les denomina teletrabajadores.

Artículo 330-B. El convenio del teletrabajo por virtud del cual se establece la relación laboral entre el empleador y el teletrabajador deberá considerar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y

cumplir el teletrabajador; y demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.

Artículo 330-C. El empleador debe promover el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo segundo de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.

Artículo 330-D. Las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador sobre salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales por las actividades a desarrollar fuera del lugar de trabajo utilizando tecnologías de la información y comunicación serán precisadas en una norma oficial mexicana, la cual debe considerar los derechos del trabajador, como el garantizar el respeto a su intimidad y privacidad.

Artículo 330-E. Las autoridades laborales deberán establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas, que facilite la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en esta forma de organización laboral; la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de tecnologías de la información y comunicación; la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en teletrabajo; la cultura del teletrabajo para generar empleo y aumentar la productividad, y como medida de implementación en caso de contingencias para garantizar la continuidad de operaciones a que refiere la Ley General de Protección Civil.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de ciento ochenta días hábiles, contados a partir de la entrada en vigor de la presente iniciativa, para establecer por parte de las autoridades correspondientes en materia de salud, seguridad y medio ambiente la Norma Oficial Mexicana prevista en el artículo 330-D y para establecer la red nacional de promoción y fomento del teletrabajo del artículo 330-E.

Notas

1 Artículos 2, 7 y 11 de la Ley General de Protección Civil.

- 2 Inegi. Boletín de Prensa Núm. 502/13. 27 de noviembre de 2013.
- 3 *Ibíd.*
- 4 Gobierno de la República. México. Reformas en Acción. <http://reformas.gob.mx/reforma-en-materia-de-telecomunicaciones/que-es>
- 5 Proyecto de Ley para la promoción, regulación e implementación del teletrabajo en Costa Rica. Expediente N° 18.549. 30 de agosto de 2012.
- 6 Ministerio del Trabajo. Decreto N° 0884 de 2012 por el cual se reglamenta la Ley N° 1221 del 16 de julio de 2008 y se dictan otras disposiciones. Colombia.
- 7 Sierra, Benítez Esperanza Macarena. “La nueva regulación del trabajo a distancia” en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. ISSN 2282-2313. Volumen 1, núm. 1, enero-marzo de 2013.
- 8 Garmendia, Cedillo Xóchitl. “Teletrabajo” en Tribunal Federal de Justicia Fiscal de la Federación. México, 2008.
- 9 Castro Estrada, Álvaro. “El teletrabajo y la legislación laboral mexicana” en Boletín Política Informática, N° 1, 2001, México.
- 10 Sánchez, Galvis Martha, “Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países en América Latina” en Colección Documentos de Proyectos. CEPAL, Chile, 2012.
- 11 Salinas, Novoa Lorena. “Teletrabajo, mitos y realidades”. Año 6, Número 21, abril de 2006. <http://eltintero.ruv.itesm.mx>
- 12 Sierra, Benítez Esperanza Macarena. “La nueva regulación del trabajo a distancia” en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. ISSN 2282-2313. Volumen 1, núm. 1, enero-marzo de 2013. p.22.
- 13 IBM. The Globalization of Traffic Congestion: IBM 2010 Commuter Pain Survey. <http://www-03.ibm.com/press/us/en/pressrelease/32017.wss> Frustration Rising: IBM 2011 Commuter Pain Survey. <http://www-03.ibm.com/press/us/en/presskit/35314.wss>
- 14 Guía metodológica para la estimación de emisiones vehiculares en ciudades mexicana. México: Instituto Nacional de Ecología, Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. http://www2.ine.gob.mx/publicaciones/consultaPublicacion.html?id_pub=61 8

15 Secretaría de Salud, 2010. Comunicado de prensa No. 131
http://portal.salud.gob.mx/redirector?tipo=0&n_seccion=Boletines&seccion=2010-03-26_4488.html

Diputadas: Arlette Ivette Muñoz Cervantes (rúbrica), Gretel Culin Jaime´.

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, A CARGO DE LA DIP. ANA GEORGINA ZAPATA LUCERO (PRI)

Quien suscribe, Ana Georgina Zapata Lucero, diputada federal a la LXIII Legislatura del Congreso de la Unión, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6º, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presento a la consideración del Pleno de esta Honorable Asamblea la siguiente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El surgimiento de la imprenta en el siglo XV abrió en Occidente nuevos caminos para la propagación del conocimiento y la transformación de las ideas, el comercio y la gobernabilidad. Si bien es cierto al finalizar el Medioevo Europa se aprestaba para emprender nuevas y ambiciosas empresas, como la exploración del mundo, no lo es menos que faltaba un elemento que impulsara una nueva forma de pensar, una manera novedosa de concebir al mundo. Ese instrumento sería el invento de Johannes Gutenberg, el cual daría origen a la Edad Moderna, un periodo de la historia caracterizado por el establecimiento definitivo de los estados nacionales, el uso de la razón, los adelantos científicos y tecnológicos, las comunicaciones y la globalización, en contraposición a la fe ciega, al feudalismo, el aislamiento, la desaparición de la vida en las ciudades y la pérdida de vigor frente a otras civilizaciones procedentes de Oriente.

Así como la imprenta vino a transformar la vida cotidiana de las personas, el internet en los días actuales ha revolucionado de manera dramática nuestras relaciones sociales, la difusión del conocimiento, el acercamiento entre cultura y el comercio, entre otros aspectos de la vida cotidiana. Palabras más, palabras menos, Al Gore, ex vicepresidente de los Estados Unidos de América afirma que la red de internet tal vez sea la principal esperanza para el establecimiento de un entorno comunicativo en el que no hay barreras para la participación individual, convirtiéndose así en el canal más intercomunicativo de la historia, y el que tiene un mayor potencial de conectar a los individuos entre sí y a todo un mundo de conocimientos.¹ El también ex candidato a la presidencia de su país afirma, y con razón, que la red de internet no es una plataforma de difusión de la verdad, sino una plataforma para buscar la verdad y la creación y distribución de ideas, del mismo modo que los mercados son un mecanismo

descentralizado para la creación y distribución de bienes y servicios, es decir, se trata de una plataforma para la razón. Por ello, agrega, *“hay que fomentar y proteger internet de la misma manera que fomentamos y protegemos los mercados, con la creación de leyes justas sobre su uso y con el ejercicio del imperio de la ley”* .2

La importancia que Gore otorga a la red de internet no es desmesurada y para muestra de ello podemos traer al momento su capacidad de penetración entre la población de nuestro país. De acuerdo con el Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes 2013–2018, solo el 26 % de los hogares estaban conectados a internet y el 39.8 % de la población es usuaria del servicio, posicionando a México entre los países más bajos de Latinoamérica en acceso a este medio de difusión. Ciertamente es que la cifra dista mucho de ser la ideal, pero ello no obsta para reconocer que la red ha venido a transformar la manera en que los mexicanos nos comunicamos y adquirimos conocimientos.

Consciente de lo anterior, el gobierno del Licenciado Enrique Peña Nieto propuso ante el Constituyente Permanente una serie de enmiendas dirigidas a reformar radicalmente el sector de las telecomunicaciones. Aprobada que fue dicha reforma, una de las más trascendentes de los últimos años, se incluyó en el artículo 6º de nuestra Carta Magna que *“el Estado garantizará el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluido el de banda ancha e internet. Para tales efectos, el Estado establecerá condiciones de competencia efectiva en la prestación de dichos servicios.”*

Si tal como hemos señalado, la red de internet ha modificado la manera en que nos conectamos con nuestros semejantes y entendemos al mundo, ¿cabría esperar que tal revolución tecnológica hubiera generado cambios en el ámbito de las relaciones laborales? Por supuesto que sí. La red también ha cambiado la forma en que se desarrolla el trabajo en empresas y gobiernos, modificando así rutinas y métodos.

Si retrocedemos un poco en la historia, veremos que hasta la Revolución Industrial las personas trabajaban primordialmente en sus hogares, fuera porque estos estaban ubicados junto a las tierras de labranza o porque en ellos se encontraban los talleres donde se desarrollaban innumerables oficios. Todo esto cambió con la aparición de fábricas y talleres en los que se concentraban las maquinarias y demás implementos para el trabajo, lo que condujo al necesario desplazamiento de los trabajadores a los centros de producción.

Ciertamente es que este fenómeno vino a reactivar la vida urbana de una manera insospechada, pues el proletariado se vio precisado a hacer uso cotidiano de medios de transporte y a relacionarse de manera mucho más cercana con los individuos de su propia clase. Empero, esto tuvo costos sumamente altos, pues las urbes se volvieron peligrosas e insalubres, sitios aptos para la criminalidad, los vicios y las enfermedades. Ciudades como París y Londres, que actualmente hacen suspirar y maravillan a los turistas del mundo entero, a principios del siglo pasado constituían verdaderos focos de infección y criminalidad.

No fue sino hasta el establecimiento del Estado de Bienestar que las condiciones de los trabajadores comenzaron a cambiar favorablemente, pues tuvieron acceso a servicios de salud, pensiones, salarios remuneradores y hogares cómodos en los suburbios, a automóviles o transportes masivos para desplazarse a sus empleos a través de vialidades modernas en las que había la posibilidad de desplazarse con rapidez. Lamentablemente, esta dinámica ascendente no podía durar para siempre. El exceso de vehículos automotores, la falta de planeación urbana, la lejanía de los centros de trabajo, la saturación del transporte y el hacinamiento hicieron del diario traslado una verdadera pesadilla, tal y como lo vemos diariamente en las

grandes urbes de nuestro país, como México, Guadalajara, Monterrey, Puebla y Acapulco, por citar sólo algunas.

Aunado a lo anterior, la valiosísima incorporación de las mujeres al mercado de trabajo también generó nuevas dinámicas, pues los hijos pasaron a ser cuidados en guarderías, por niñeras o familiares cercanos, generando con ello nuevas dinámicas familiares, máxime en aquellos casos de padres ausentes, un problema demasiado común en México. Incluso, ya no es extraño ver que los varones hayan perdido su carácter de proveedores para dedicarse a las labores del hogar.

Así como en su momento la Revolución Industrial vino a transformar las formas de trabajo, ya que las personas dejaron de laborar en sus casas para desplazarse a otros sitios, pareciera que la red de internet está empezando a generar un cambio en sentido inverso, pues gracias a la posibilidad de estar conectado con cualquier persona en el mundo de manera instantánea, ahora es posible desarrollar infinidad de funciones desde casa y en tiempo real, sin necesidad de trasladarse a otros sitios, sobre todo en el sector de los servicios, lo que significa ahorro para las empresas, los gobiernos y sus empleados.

Es aquí donde se inserta el objeto de la presente iniciativa, es decir, la reforma al trabajo a domicilio, el cual se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, tal como lo prescribe el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, o mejor conocido de manera coloquial como teletrabajo.

De acuerdo con Gil y Bolio, para describir al teletrabajo se han utilizado términos como telecommuting (teledesplazamiento), telework (trabajo a distancia), networking (trabajo en red), flexible working (trabajo flexible), términos que, de acuerdo con estos autores, comparten diversos elementos en común: el tener una ubicación remota respecto de la sede de la organización, y que requieran de la utilización de las tecnologías de la información. Estos mismos autores señalan que las áreas donde se ha desarrollado con más dinamismo el trabajo son las consultorías, asesorías laboral, fiscal, jurídica y/o contable; ventas; trabajo secretarial, servicios de traducción, medicina, educación y formación; arquitectura, diseño gráfico, diseño web, edición, captura de datos, programación de sistemas informáticos, ingeniería, *telemarketing*, teleprocesamiento, vigilancia electrónica, seguimiento de valores bursátiles, comercio electrónico, la vigilancia de bosques y medioambiente, entre otros.³

Esta modalidad de trabajo ha incidido en la organización de las empresas y en las relaciones entre éstas y sus empleados, pues se redujo o desapareció el contacto entre compañeros y jefes y empleados, lo que ha generado nuevas formas de interacción, liderazgos, disciplina y maneras de expresar la creatividad y el compromiso institucional.

De acuerdo con Cantú, Montelongo y Bueras, el uso del teletrabajo puede significar diversas ventajas para el empleador, tales como mayor flexibilidad, productividad, un mejor servicio al cliente, reducción del ausentismo, administración óptima de los recursos humanos, solución a la falta de espacio de oficinas, influencia positiva en la imagen de la organización e incremento en las posibilidades de trabajo para personas con discapacidad.⁴

Las mismas autoras establecen, sin embargo, como desventajas potenciales de la implementación del teletrabajo desde la perspectiva del empleador las siguientes:

- 1) Incremento del aislamiento social.
- 2) Reducción de las posibilidades de promoción para los empleados en teletrabajo.
- 3) Incremento en el número de horas trabajadas.
- 4) Influencia negativa en la cultura organizacional.
- 5) Reducción en la lealtad de los empleados.
- 6) Obstaculización del contacto cara a cara.
- 7) Dificultad de entrenamiento.
- 8) Obstaculización del trabajo en equipo.

Las ventajas potenciales de la implementación del teletrabajo, desde la perspectiva del empleado, que señalan las autoras ya mencionadas son la flexibilidad; mayor productividad; orientación al autocontrol y a la obtención de resultados; menos estrés relacionado; incremento de la autonomía; mejor ambiente de trabajo; mejora en las relaciones familiares y afectivas y permanencia en la empresa a pesar de que ésta tenga la necesidad de cambiar de domicilio.

Las desventajas que señalan con relación a la implementación del teletrabajo desde la perspectiva del empleado son menores posibilidades de promoción; menor sueldo; mayores gastos de trabajo; mezcla de la vida familiar y laboral, y menor interacción social y profesional.

Ahora bien, no cualquier trabajador es apto para el teletrabajo, ya que debe poseer características tales como flexibilidad, organización, autonomía, capacidad de síntesis, disponer de un espacio adecuado para el desarrollo de sus labores, disciplina para evitar distracciones y no padecer la falta de interacción con los compañeros de la empresa.

La figura del teletrabajo no es nueva en nuestro sistema laboral, pues la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970 contempla en sus artículos del 311 al 330 las modalidades en que se va a dar esta clase de contratación y la forma en que éste debe desarrollarse. Posteriormente, y como consecuencia de la reforma laboral de 2012, se incluyó en el primero de dichos dispositivos que también será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

El 18 de diciembre de 2003 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el “*Acuerdo por el que se adiciona, según corresponda, el anexo B o C, a los títulos de concesión para instalar, operar y explotar redes públicas de telecomunicaciones que comprenden los servicios de televisión y/o audio restringidos por microondas terrenal a través de bandas de frecuencias del espectro radioeléctrico para uso determinado otorgadas a los concesionarios mediante el título respectivo, para incluir el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos*”, en cuya parte considerativa se mencionó lo siguiente:

“Que dada la importancia de que el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos sea prestado por los concesionarios de redes públicas de telecomunicaciones que proporcionan los servicios de televisión y/o audio restringidos por microondas terrenal a través de bandas de frecuencias del espectro radioeléctrico para uso determinado otorgadas a los concesionarios mediante el título de concesión respectivo (en lo sucesivo los Concesionarios), con el fin de impulsar una mayor penetración de servicios de valor agregado como los que actualmente se prestan vía Internet, tales como el acceso lógico y aplicaciones básicas sobre dichas redes, se tendrá un impacto positivo en la utilización de nuevas tecnologías para la capacitación y educación a distancia, así como para aplicaciones de telemedicina, teletrabajo y comercio electrónico, como medios que impulsen el desarrollo económico, social y cultural del país, así como incentivar la infraestructura de acceso a dichas redes;”

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (Cancela a la NMX-R-025-SCFI-2009) definió al teletrabajo como el trabajo a distancia, realizado en un lugar distinto al área de trabajo de la organización.

Durante la pasada legislatura, concretamente el 20 de noviembre de 2012, el diputado Angelino Caamal Mena, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Nueva Alianza presentó la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a través de la cual propuso establecer un concepto de teletrabajador, así como la posibilidad de que los teletrabajadores en situación de discapacidad, de desplazamiento forzado y/o de aislamiento geográfico, así como mujeres cabeza de hogar, trabajaran un día a la semana fuera del lugar de trabajo, sin que ello representase que les sea negado el pago del día completo, misma que no fue aprobada.

A nivel internacional, países iberoamericanos como España, Perú, República Dominicana y Colombia ya prevén en sus ordenamientos laborales la posibilidad de realizar trabajo a distancia, en tanto que la Organización Internacional del Trabajo emitió hace veinte años el convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio, mismo que estipula en su artículo 4º que la política

nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover *la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las*

características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa .

Dicha igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- la remuneración;
- la protección por regímenes legales de seguridad social;
- el acceso a la formación;
- la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, y
- la protección de la maternidad.

Derivado de todo lo anterior, tenemos que la red de internet ha venido a modificar de manera sustancial el trabajo a domicilio, por lo que diversos organismos internacionales y países, entre ellos el nuestro, han procedido a regular el llamado teletrabajo, trabajo a domicilio o trabajo a distancia. Empero, a pesar de que dicha figura ya se encuentra regulada en nuestro sistema jurídico, lo cierto es que aún quedan por legislar diversos aspectos inherentes a la misma, los cuales, sea desde la empresa privada o el gobierno, generen certeza jurídica, promuevan la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral y fomenten su adopción a efecto de despresurizar los servicios urbanos, generar ahorros, una nueva cultura laboral y mejores relaciones familiares.

Es por todo lo antes señalado que se proponen las siguientes modificaciones y adiciones:

I. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Se adiciona el artículo 311 a efecto de señalar que las labores que ocasionalmente se realicen por los trabajadores en su domicilio o en lugares distintos a los centros de trabajo no serán consideradas como trabajo a domicilio, lo cual dará certeza jurídica a las partes de la relación laboral.

También se adiciona un artículo 311 bis, a fin de establecer los principios rectores del trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, los cuales serán del tenor literal siguiente:

- Movilidad: cualidad que posee el trabajador a domicilio para desarrollar sus labores fuera del centro de trabajo;
- Virtualidad: capacidad que tiene el trabajador a domicilio para realizar su trabajo valiéndose para ello de las tecnologías de la información y la comunicación;
- Flexibilidad: posibilidad que tiene el trabajador a domicilio para establecer su horario y lugar de trabajo;

- Reversibilidad: derecho de que gozan los trabajadores a domicilio y los patrones para modificar las condiciones de trabajo, a efecto de que éste sea realizado en el centro de trabajo o a domicilio, según convenga a sus intereses y de conformidad con los acuerdos que al efecto celebren, y
- Privacidad: derecho de todo trabajador a domicilio a no ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones y comunicaciones, sino cuando medie mandato de autoridad competente debidamente fundado y motivado.

Otra adición más lo es un nuevo artículo 311 ter, en el cual se mencionan los tipos de trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación:

- Autónomo: es aquel en el que el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo y sólo acude a éste de manera ocasional;
- Móvil: es aquél en el que el trabajador carece de un lugar fijo para realizar sus labores valiéndose primordialmente de las tecnologías de la Información y la comunicación, y
- Suplementario: es aquel en el que el trabajador labora indistintamente en el centro de trabajo o fuera de éste, según lo convenga con el patrón.

El artículo 313 es reformado para redefinir el concepto de trabajador a domicilio, estableciéndose para ello que es la persona que trabaja preferencialmente fuera del centro de trabajo, personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón, o aquella que trabaja haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

En el artículo 318 se agrega que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, el cual contendrá, entre otras cláusulas, que los elementos que deberá proporcionar el patrón para el desempeño del trabajo y las condiciones aplicables en caso de que esto no ocurra.

La redacción actual del artículo 321 establece que los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará “Libreta de trabajo a domicilio”. Acorde a los cambios tecnológicos que inspiran a la presente iniciativa, se añade la posibilidad de que dicha libreta pueda tener el carácter de electrónica, atendiendo para ello a las reglas que al efecto emitan las autoridades laborales competentes, lo que agilizará la emisión de esta clase de instrumentos de control.

Los patrones que contraten trabajadores bajo la modalidad que nos ocupa tienen las obligaciones de proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos, lo cual es sumamente conveniente. Sin embargo, la legislación actual no señala qué hacer en caso de que esto no ocurra, por lo que se propone reformar el artículo 324 para consignar que, en el caso de que el trabajador a domicilio aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el patrón deberá compensar los gastos realizados por éste, incluidos aquellos relativos a servicios de telecomunicaciones, lo que generará una mayor responsabilidad por parte de los patrones y evitará mermas en la economía de sus empleados. De aprobarse la adición propuesta al artículo 326, los trabajadores a domicilio no sólo estarán obligados a poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón, sino que, además, deberán evitar que éstos sean usados por personas ajenas a la relación laboral, siendo de señalarse que éstos deberán restituirse al patrón en buen estado cuando así lo solicite, salvo por su natural deterioro.

Aún y cuando parezca una situación por demás evidente, propusimos en el nuevo artículo 326 bis que, dada la naturaleza de su trabajo, no serán aplicables a los trabajadores a domicilio las disposiciones sobre jornadas de

trabajo y horas extraordinarias, al igual que proponemos reformar el artículo 327 para disponer que los trabajadores a domicilio tendrán derecho a gozar de un día de descanso obligatorio, así como también a que éste les sea pagado en términos de lo dispuesto por los artículos 69 a 75 de la Ley cuya reforma se plantea.

Finalmente, y con el objetivo de prevenir abusos por parte de los patrones, añadimos al artículo 330 una nueva atribución a cargo de los Inspectores del Trabajo, consistente en vigilar que los trabajadores a domicilio no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo.

II. LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

A efecto de insertar en el mercado laboral a los integrantes de grupos vulnerables, integrarlos a los beneficios del desarrollo y permitirles desarrollar sus capacidades en beneficio propio y del país, se propone reformar el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para señalar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será competente para formular programas de fomento al trabajo a domicilio que se realiza a través de las tecnologías de la información y la comunicación, los cuales beneficien preferentemente a personas con discapacidad, padres y madres solteros, personas en situación de aislamiento geográfico y víctimas del delito.

III. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La disposición referida en el apartado precedente encuentra su correlato en la nueva redacción del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, pues consideramos que el Estado, en tanto oferente de empleo, no está exento de fomentar la inclusión social. Más bien al contrario, respetando la naturaleza de sus relaciones laborales, debe ser ejemplo de inclusión y modernidad.

IV. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

De ser aprobado el Decreto que se somete a la consideración del Pleno de la Cámara de Diputados, entraría en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, y el titular del Ejecutivo Federal contaría con ciento ochenta días a partir de esa misma fecha para realizar las modificaciones reglamentarias que resulten necesarias para su aplicación.

De igual modo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los titulares a que se refiere el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contarían con un plazo de ciento ochenta días para formular los programas de fomento al trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

No queremos concluir sin señalar que esta iniciativa omitió intencionalmente crear un nuevo capítulo o sección en la Ley Federal del Trabajo que versara sobre el teletrabajo, esto en virtud de que consideramos, al igual que algunos estudiosos, que esta forma de laborar constituye una especie del trabajo a domicilio ya previsto en los artículos 311 a 330 de la Ley Federal del Trabajo y no un nuevo género, ello con independencia de que si el espíritu del legislador al aprobar la reforma laboral de 2012 hubiera sido en sentido contrario, seguramente hubiera creado un apartado especial para ello, situación que no tuvo verificativo.

Por lo anterior, someto a la consideración del pleno el siguiente proyecto de:

D E C R E T O

Artículo Primero. Se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

“Artículo 311. ...

“... ”

**“Las labores que ocasionalmente se realicen por los trabajadores en su domicilio o en lugares distintos a los centros de trabajo no serán consideradas como trabajo a domicilio.
“...”**

“Artículo 311 bis. Serán principios rectores del trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, los siguientes:

“I. Movilidad: cualidad que posee el trabajador a domicilio para desarrollar sus labores fuera del centro de trabajo;

“II. Virtualidad: capacidad que tiene el trabajador a domicilio para realizar su trabajo valiéndose para ello de las tecnologías de la información y la comunicación;

“III. Flexibilidad: posibilidad que tiene el trabajador a domicilio para establecer su horario y lugar de trabajo;

“IV. Reversibilidad: derecho de que gozan los trabajadores a domicilio y los patronos para modificar las condiciones de trabajo, a efecto de que éste sea realizado en el centro de trabajo o a domicilio, según convenga a sus intereses y de conformidad con los acuerdos que al efecto celebren, y

“V. Privacidad: derecho de todo trabajador a domicilio a no ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones y comunicaciones, sino cuando medie mandato de autoridad competente debidamente fundado y motivado.”

“Artículo 311 ter. El trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación podrá revestir las siguientes formas:

“I. Autónomo: es aquel en el que el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo y sólo acude a éste de manera ocasional;

“II. Móvil: es aquél en el que el trabajador carece de un lugar fijo para realizar sus labores valiéndose primordialmente de las tecnologías de la Información y la comunicación, y

“III. Suplementario: es aquel en el que el trabajador labora indistintamente en el centro de trabajo o fuera de éste, según lo convenga con el patrón.”

“Artículo 313. Trabajador a domicilio es la persona que trabaja preferencialmente fuera del centro de trabajo, personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón, o haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación.”

“Artículo 318. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

“I. ... a “IV. ...

“V. Los elementos que deberá proporcionar el patrón para el desempeño del trabajo y las condiciones aplicables en caso de que esto no ocurra, y

“VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

“Artículo 321. Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará “Libreta de trabajo a domicilio” y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo. **Dicha libreta podrá tener el carácter de electrónica de conformidad con las reglas que al efecto emitan las autoridades laborales competentes.**
“...”

“Artículo 324. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

“I. ...

“II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos. En el caso de que el trabajador a domicilio aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el patrón deberá compensar los gastos realizados por éste, incluidos aquellos relativos a servicios de telecomunicaciones;

“III. ... V. ...”

“Artículo 326. Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

“I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón y evitar que éstos sean usados por persona distinta al trabajador, quien deberá restituirlos a petición del patrón y en buen estado, salvo por su natural deterioro.

“II. ... a IV. ...”

“Artículo 326 bis. Dada la naturaleza de su trabajo, no serán aplicables a los trabajadores a domicilio las disposiciones sobre jornadas de trabajo y horas extraordinarias.”

“Artículo 327. Los trabajadores a domicilio tendrán derecho a gozar de un día descanso obligatorio, así como también a que éste les sea pagado en términos de lo dispuesto por los artículos 69 a 75 de la presente Ley.”

“**Artículo 330.** Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

“I. ... a V. ...

“**VI.** Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad;

“**VII.** Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares, y

“**VIII. Vigilar que los trabajadores a domicilio no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo.**”

Artículo Segundo. Se reforma el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para quedar como sigue:

“**Artículo 40.-** A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

“I.- ... a XVII.- ...

“**XVIII.-** Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias;

“**XIX. Formular programas de fomento al trabajo a domicilio que se realiza a través de las tecnologías de la información y la comunicación, los cuales tengan como objetivo incorporar al mercado laboral a personas con discapacidad y padres y madres solteros, personas en situación de aislamiento geográfico y víctimas del delito, entre otros grupos de la sociedad;**

“**XIX.-** Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.”

Artículo Tercero.- Se reforma el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

“**Artículo 43.-** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

“I.- ... a X.- ...

“**XI. Formular programas de fomento al trabajo a domicilio que se realiza utilizando tecnologías de la información y la comunicación, los cuales tengan como objetivo incorporar principalmente a personas con discapacidad y padres y madres solteros, personas en situación de aislamiento geográfico y víctimas del delito, entre otros grupos de la sociedad.**”

Artículos Transitorios

“**PRIMERO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

“**SEGUNDO.-** El titular del Ejecutivo Federal contará con ciento ochenta días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para realizar las modificaciones reglamentarias que resulten necesarias para su aplicación.

“TERCERO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con un plazo de ciento ochenta días a partir de la entrada en vigor de las reformas reglamentarias a que se refiere el artículo precedente, para formular los programas de fomento al trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

“CUARTO. Los titulares a que se refiere el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional contarán con un plazo de ciento ochenta días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para formular los programas de fomento al trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.”

Notas

1 Gore, Al, *El ataque a la razón*, Debate, México, pág. 282.

2 *Ibidem*, pág. 283.

3 Gil Montelongo, María Dolores y Bolio Yris, Carlos A., *El Teletrabajo: Una Estrategia Empresarial*. Visto en

<http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/teletrabajo2007-1.pdf>.

4 Cantú, Nora; Montelongo, Karla; Bueras, Ruth, *Requerimientos para la Implementación del Teletrabajo en México -Edición Única*, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, Escuela de Graduados en Alta Dirección, México, 2007. Visto en

https://repositorio.itesm.mx/ortec/bitstream/11285/573104/1/DocsTec_6238.pdf

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 20 días del mes de abril de 2017.

Diputada Ana Georgina Zapata Lucero (rúbrica)