



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

**“Actividades más
comunes que desarrollan
y pueden desarrollar las
mujeres mediante el
teletrabajo.”**

Paulina Lomelí García.

Mayo 2023



Contenido

I. INTRODUCCIÓN	1
II. JUSTIFICACIÓN DE LA RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	4
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
IV. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	6
V. PROBLEMÁTICA ABORDADA Y POSIBLES SOLUCIONES	7
VI. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DE REFERENCIA	8
VII. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	11
VIII. PRUEBAS EMPÍRICAS O CUALITATIVAS DE LA HIPÓTESIS	12
IX. CONCLUSIONES Y NUEVA AGENDA DE INVESTIGACIÓN	36
X. BIBLIOGRAFÍA	38



Resumen

En el presente documento se analizará el tipo de actividades que las mujeres están desarrollando por medio del teletrabajo a partir de la pandemia por Covid 19; todo ello, con la finalidad de señalar que esta modalidad ha permitido a un mayor número de mujeres incorporarse al mercado laboral y al mismo tiempo tener más tiempo para la familia.

Palabras clave: Teletrabajo, pandemia del Covid. mujeres, desarrollo.



I. Introducción

El teletrabajo se desarrolla a distancia usando herramientas relacionadas a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Además, dicha actividad laboral puede realizarse en el hogar del trabajador o bien, alternando la ubicación entre el hogar y la oficina.

La relación de trabajo en esta modalidad se basa en lo siguiente:

- **Confianza** entre empleador y trabajador, lo cual significa cumplir con los tiempos de entrega y con la calidad.
- Cierta **flexibilidad de tiempo**, es decir, los empleados pueden hasta cierto punto administrar su tiempo para cumplir en tiempo y forma con el trabajo, esto último puede llegar a intercalarse con actividades dentro del hogar. Lo que sí es muy importante, es que después de los horarios establecidos el empleado o empleada pueden desconectarse y ello debe ser respetado.
- **Trabajo a distancia o semipresencial voluntario.** Esto significa que, en los tiempos necesarios, por contingencia o por común acuerdo, los empleados pueden trabajar desde casa, pero con la garantía de tener un trabajo presencial en un centro de trabajo cuando se les requiera.¹

Sin duda, el teletrabajo no se creó ni tampoco se originó en el marco de la pandemia de COVID-19, pero si se puede hablar de que es un instrumento laboral que brinda ciertas condiciones de flexibilidad laboral que brinda beneficios tanto a trabajadores como a patrones. A continuación, se explican:

Beneficios para trabajadores (en especial para las mujeres)²:

1) Tener un equilibrio entre la vida laboral y familiar: Esto se refiere a que los trabajadores tienen posibilidades de conciliar sus asuntos del hogar con los de tipo laboral. Esta es una opción muy atractiva para muchas mujeres.

¹ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL – STPS (s/f), Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19, México, 9 p.

² Flexibilidad laboral: ¿llegó para quedarse? - Factor Trabajo (iadb.org)



2) Se da una cierta flexibilidad para organizar en forma autónoma las tareas y tiempos de trabajo, sin tantas presiones de horario u obligaciones que exige el trabajo presencial por lo que incluso puede haber una mayor eficiencia, sobre todo, al no perder tiempo en los traslados. Estos tiempos son de gran valía para las actividades con la familia, especialmente en épocas de crianza.

Beneficios para empresas:

- 1) Disminución de costos de las empresas ya que se disminuyen los gastos de mantenimiento de una oficina o centro de trabajo.
- 2) Se mejora el clima laboral ya que se experimenta una mayor satisfacción al haber una mayor armonía entre las actividades laborales y las familiares y esto redundando en una mayor capacidad para retener talento.

El objetivo del presente documento es analizar las áreas en las que las mujeres se han incorporado al mercado laboral en la modalidad de teletrabajo; a fin de señalar si esto ha permitido un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

¿Qué tan importante es el teletrabajo en México a raíz de la pandemia por Covid 19?

¿De qué forma el acceso a las tecnologías de la información ha permitido la incorporación de mujeres al mercado laboral y existe alguna brecha en el uso de las TIC's entre hombres y mujeres en México?

¿Qué actividades son las que se podrían realizar en la modalidad de teletrabajo y cuáles son las actividades que realizan las mujeres mediante el teletrabajo?

¿Qué políticas deberían instrumentarse para hacer más extensivo al teletrabajo?

El presente documento tiene una metodología descriptiva y analítica a partir de datos cualitativos y cuantitativos de INEGI, OIT, CEPAL, STPS.

El orden por seguir en el documento es el siguiente:



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

En el primer apartado se explica la importancia que el teletrabajo ha cobrado en México a partir de la pandemia por Covid 19 a partir del nivel de acceso a las tecnologías de la información.

En la segunda sección se describen las actividades que podrían realizarse en la modalidad de teletrabajo y las que en realidad se realizan, sobre todo por mujeres, permitiendo una mayor inserción laboral con flexibilidad de horarios.

En la tercera parte, se describen las políticas que se han instrumentado para hacer un mayor uso de esta modalidad de trabajo.

Por último, se dan algunas recomendaciones, las conclusiones en donde se señala si la hipótesis fue verdadera o no y se indica la nueva agenda de investigación.



II. Justificación de la relevancia de la investigación

La relevancia radica en que armonizar la vida laboral y familiar para las mujeres es una prioridad que debe tomarse en cuenta en el momento de decidir las leyes laborales, ya que su papel es doble en la sociedad y esto debe valorarse. En ese sentido, el teletrabajo abre una posibilidad idónea para las mujeres que quieren tener un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar sin que ello signifique carecer de protección social.

Las soluciones estarán enfocadas en proponer cambios al marco legal con la finalidad de que las mujeres puedan realizar más tareas desde casa sin que ello vaya en detrimento de sus prestaciones sociales; en dar incentivos a las empresas que empleen esta modalidad de trabajo; mayor acceso a tecnologías de la información; capacitación; dar mayores facilidades legales para abrir emprendimientos familiares que beneficien este tipo de modalidad laboral

Los beneficios esperados en la investigación son los siguientes:

Se contará con un breve análisis sobre lo que significa la modalidad laboral del teletrabajo

Se señalarán los cambios ocurridos con la nueva normalidad en estos temas, en especial en el caso de las mujeres

Se vislumbrarán las ventajas y desventajas del teletrabajo.

Se señalarán las principales actividades que se están desarrollando bajo esta modalidad y que han llevado a una mayor incorporación laboral a las mujeres.

Se darán algunas propuestas para abrir más oportunidades bajo esta modalidad y con buenas condiciones laborales.

La relevancia social consiste en que al hacer más extensiva la modalidad del teletrabajo más mujeres podrán insertarse al mercado laboral, armonizando su vida familiar y su vida laboral.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

III. Objetivos de la investigación

El objetivo del presente documento es analizar las áreas en las que las mujeres se han incorporado al mercado laboral en la modalidad de teletrabajo; a fin de señalar si esto ha permitido un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.



IV. Planteamiento y delimitación del problema

El problema tratado en esta investigación es que a pesar de que el teletrabajo ha beneficiado a las mujeres en cuanto a la flexibilidad en horarios, facilitando su incorporación al mercado laboral, aún faltan mayores incentivos para las empresas utilicen más esta modalidad.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

¿Qué tan importante es el teletrabajo en México a raíz de la pandemia por Covid 19?

¿De qué forma el acceso a las tecnologías de la información ha permitido la incorporación de mujeres al mercado laboral y existe alguna brecha en el uso de las TIC's entre hombres y mujeres en México?

¿Qué actividades son las que se podrían realizar en la modalidad de teletrabajo y cuáles son las actividades que realizan las mujeres mediante el teletrabajo?

¿Qué políticas deberían instrumentarse para hacer más extensivo al teletrabajo?

El presente documento posee una metodología descriptiva basada en métodos cuantitativos y cualitativos, a partir de los últimos datos de INEGI, CEPAL, STPS y OIT.



V. Problemática abordada y posibles soluciones

La problemática abordada, tal y como se señaló en el apartado anterior es que a pesar de que el teletrabajo ha beneficiado a las mujeres en cuanto a la flexibilidad en horarios, facilitando su incorporación al mercado laboral, aún faltan mayores incentivos para las empresas utilicen más esta modalidad.

Las posibles soluciones estarán enfocadas en proponer cambios al marco legal con la finalidad de que las mujeres puedan realizar más tareas desde casa sin que ello vaya en detrimento de sus prestaciones sociales; en dar incentivos a las empresas que empleen esta modalidad de trabajo; mayor acceso a tecnologías de la información; capacitación; dar mayores facilidades legales para abrir emprendimientos familiares que beneficien este tipo de modalidad laboral.



VI. Marco teórico y conceptual de referencia

La característica principal del teletrabajo o trabajo remoto es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), precisamente por ser estas últimas las que permiten realizar las distintas actividades laborales que se requieren fuera de un entorno organizacional. Esta nueva modalidad de trabajo se da en el contexto de la Sociedad de la Información,³ brindando un acceso prácticamente universal a la información, así como a las infraestructuras y tecnologías modernas. Las primeras referencias al concepto de teletrabajo se remontan a los años 70, cuando el físico Jack Nilles trató de identificar formas de ahorro energético, planteando el trabajo a distancia mediante las tecnologías de la comunicación del momento. Mediante el principio de *llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo*.⁴ Así que el teletrabajo, no sólo es un eficaz instrumento de flexibilidad laboral, sino que permite conciliar trabajo y hogar: donde hombres y mujeres prestan sus respectivos servicios laborales a distancia, y ya no son sólo estas últimas, las únicas en tener que desarrollar tareas domésticas o ser las responsables de los cuidados familiares.⁵

Entre las principales diferencias del teletrabajo con otras modalidades de trabajo, destacan tres características que, a su vez, se complementan con tres modalidades de teletrabajador:

³ La Sociedad de la información hace referencia a cambios experimentados por la sociedad y las nuevas maneras de organizarse, por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Pero no es un simple uso de estas herramientas, sino que la sociedad actual hace un uso masivo de las mismas. Esto es lo que hoy ha conducido a la sociedad a organizarse e interactuar. El concepto de Sociedad de la Información nació en Japón en 1960 y busca dar una explicación de los cambios que producto de las TICs, han vivido las sociedades. Dándose, a la par, una revolución digital, que no ha cesado de avanzar a lo largo y ancho del planeta. Ver en “Sociedad de la información”, disponible en <https://economipedia.com/definiciones/sociedad-de-la-informacion.html>

⁴ MONTALVO ROMERO, J. (2020), “Teletrabajo: modalidad en expansión”, en Enfoques Jurídicos, Núm. 2, Julio-Diciembre de 2020, pp. 121-133.

⁵ CAAMAÑO ROJO, E. (2010), “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”, *Revista de Derecho* de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, No. XXXV, Valparaíso, Chile, 2010, 2º Semestre, pp. 79 – 105.



Por principio, las características de tipo geográfico que tiene el teletrabajo, a diferencia de otras modalidades, dotan a los teletrabajadores de una *autonomía* especial por desarrollar actividades a distancia, en virtud de que se ubica fuera del centro de operaciones de la empresa u organización, pudiendo ser uno de estos lugares su propio domicilio u otro diferente.

En este documento se tratarán de identificar, conforme a estos atributos del teletrabajo, qué tipo de actividades son más viables para que puedan ser atendidas a distancia.

En segundo lugar, las características de tipo tecnológico que presenta esta modalidad implican un *intensivo uso de las TICs* (redes de sistemas, correo electrónico, teléfono móvil, videoconferencias, etcétera), las cuales permiten realizar actividades en forma remota y garantizan que la prestación de servicios se canalice al patrón; y en caso de que el teletrabajador utilice de manera constante dispositivos móviles para ejecutar sus tareas y carece de un lugar definido para ejecutarlas, pero las pueden desempeñar cierto tipo de lugares como cafeterías, bibliotecas y centros de trabajo colaborativo o *coworking*. Por ello, a este tipo de teletrabajo se le denomina *móvil*.

En tercer lugar, los aspectos organizativos de esta modalidad de trabajo le hacen distinta por desarrollar una rendición de cuentas más puntual y continua, además de exigir una mayor concentración para evitar distracciones en el lugar donde se ubica el teletrabajador y por las modalidades de contratación laboral con que se contrata; además, los teletrabajadores pueden alternar sus labores durante la semana, debido a este tipo de organización, entre el lugar de trabajo y fuera de ella, usando las TIC para dar cumplimiento a las mismas, al menos dos días a la semana. A esta modalidad de teletrabajo, en algunos lugares se le denomina *teletrabajo suplementario* o también *teletrabajo híbrido*, por combinar las modalidades virtual y presencial.⁶ Derivado de esta no tan nueva pero expandida forma de desarrollar el

⁶ Ibid, pp. 86-88.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

trabajo, se desprenden una serie de actividades que son más comunes para desarrollar por las mujeres de México.



VII. Formulación de hipótesis

La hipótesis de la presente investigación consiste en que pesar de que el teletrabajo ha permitido a más mujeres incorporarse a la vida laboral, faltan incentivos para que más empresas empleen este tipo de modalidad, a fin de acelerar aún más este proceso de incorporación.



VIII. Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis

El teletrabajo como opción para desarrollar diversas actividades.

México es ahora, uno de los países que más utiliza la modalidad del teletrabajo, sea desde casa (para el cual también se emplea el anglicismo *homeoffice*), o sea desde otros lugares diferentes al centro de trabajo. No es que no se utilizara antes en el país, pero no hay duda de que la pandemia provocada por el COVID-19 (2020-2022) incrementó la importancia del trabajo remoto en el mismo. De igual manera este uso del teletrabajo ya ocurría en otros países, especialmente en países desarrollados por contar su población con mejores posibilidades de acceso al Internet de banda ancha, así como por existir una mayor densidad de computadoras personales. Según afirmaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma previa a la pandemia, un aproximado de 7.9% de los trabajadores a nivel mundial, unos 260 millones de personas, se reconocían como trabajadores a domicilio de manera permanente. La mayor parte de estas personas se ubicaban en países de ingresos medios, como México, y de ingresos medios – bajos también. Las principales labores que desempeñaban estos trabajadores eran actividades rústicas y de tipo artesanal, así como dueños de negocios pequeños que realizaban por cuenta propia o trabajadores industriales a domicilio (por ejemplo, costureras o bordadoras). Los empleados de oficinas alcanzaban ya un importante 19% del total de trabajadores a domicilio en todo el mundo, antes de la pandemia de COVID-19. Si bien, en el caso de los países de ingresos altos, el porcentaje de trabajadores que laboraban a distancia desde sus casas realizando trabajo de oficina, ascendía al 54%,⁷ de manera previa a la pandemia.

Esta última provocó cambios drásticos a la estructura de trabajo a nivel local y mundial con un incremento del teletrabajo, y en forma específica, del *home office*. Si bien es cierto, ello fue algo temporal en algunos casos, pero no así en otros. Se ha afirmado además que, amplios grupos de personas conservaron sus empleos

⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO (2021), “From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic, en *ILO Brief* de marzo de 2021, 16 p.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

gracias a esta modalidad de trabajo. Asimismo, dicha modalidad logró avanzar en un breve tiempo lo que en condiciones normales hubiera avanzado en un periodo de cinco a 10 años.⁸ En ese sentido, las estimaciones de la cantidad de personas realizando *home office* a un año de la pandemia (marzo de 2021) también realizados por la OIT, arrojan los siguientes resultados: un promedio del 17.4% del personal a nivel mundial se encontraba realizando su trabajo a través de esta modalidad; y en México, se estima también por parte de esta organización internacional que el promedio era un poco más bajo que el general, con el 15.1% del personal laborando bajo esta modalidad.⁹ No obstante, aunque dicho porcentaje es más bajo que el promedio a nivel mundial, muestra un incremento con relación a 2019 porque, de acuerdo con cálculos retomados por el Banco de México de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, el porcentaje del empleo atendido en el país bajo la modalidad de teletrabajo, habría llegado a un 10.6%; en tanto que la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) de abril de 2020 que se aplicó con motivo de la pandemia, también retomada por el organismo financiero, calculó que esta posibilidad de hacer trabajo en casa habría aumentado al 11.3%,¹⁰ para ese entonces. Este dato es coincidente con los datos que maneja la OIT, de acuerdo con información proporcionada por el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) del Estado de Oaxaca, la citada organización internacional colocaba a México en un rango que va del 5 al 10% del número total de trabajadores ubicados a nivel domiciliario realizando su trabajo para 2019.¹¹ Sin duda, ha ido en aumento la opción laboral del teletrabajo en el país, incluido el impulso que le propinó la pandemia, pero aún falta un mayor interés por parte de las organizaciones donde laboran los posibles prospectos de teletrabajadores, hombres y mujeres que

⁸ EL CRONISTA (2021), “Los mitos que derribó la pandemia: eso ‘del trabajo a la casa’ ya no existe más”, en *El Cronista* del 28 de octubre de 2021, disponible en <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/la-pandemia-derribo-mitos-en-el-balance-vida-trabajo/>

⁹ ILO (2021), op cit, p. 10.

¹⁰ LEYVA, G e I. MORA (2021), “¿Qué tan altas (bajas) son las posibilidades de hacer teletrabajo en México?”, *Documento de Investigación del Banco de México* N° 2021-15, 29 de septiembre de 2021, disponible en <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/documentos-de-investigacion-del-banco-de-mexico/resumenes-ejecutivos/%7B9DF61418-28EE-5F33-A83B-876B29399A06%7D.pdf>

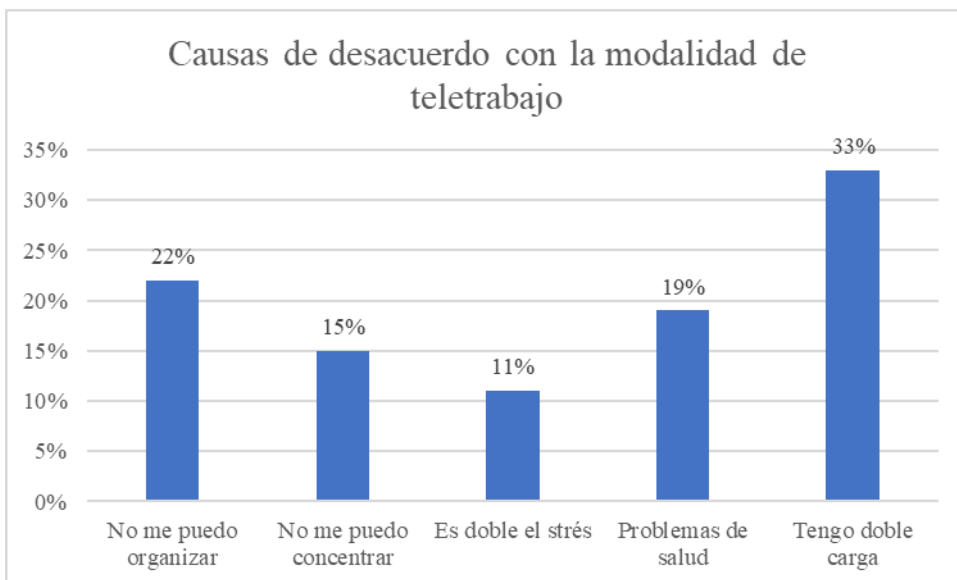
¹¹ CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PÚBLICA – CESOP (2021), En contexto: el teletrabajo, aproximaciones para su estudio y regulación, LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Oaxaca, 68 p.



hay y puede haber en todo México. Al respecto, se reconoce que durante los primeros meses de la pandemia generada por el Covid-19, tan sólo el 12% de las organizaciones en el país echó a andar esta modalidad de trabajo como una forma segura de continuar con sus actividades. Sin embargo, los datos revelan que sólo el 5.7% de dichas organizaciones consideraba conveniente utilizar esta opción de trabajo. Asimismo, a raíz de la investigación *¿Cuántos trabajos pueden hacerse desde casa?* que encabezaron los economistas Jonathan I. Dingel y Brent Neiman de la Universidad de Chicago, considerando 39 ocupaciones de la Clasificación Internacional Uniforme de Trabajo (CIUO), determinaron que 41.6% de los trabajos en Estados Unidos es factible de llevar a cabo por medios remotos. Pero en México esta proporción se reduce a únicamente el 22.3%.¹²

Es importante mencionar que a pesar de que muchos trabajos se puedan realizar desde casa, y ello podría ser atractivo para las mujeres que desean una mayor armonía entre la vida laboral y familiar; lo cierto es que tal y como está el marco legal y la cultura de repartición de actividades al interior del hogar, muchas mujeres que durante la pandemia tuvieron que trabajar desde casa experimentaron una doble carga de trabajo y estuvieron inconformes con esta situación. Tal y como lo muestra la encuesta realizada por Strategik Compol & Analytics en 2022.

¹² MORALES FREDES, F. (2021), "Home office a la mexicana, opción sólo para 10.6% de los empleos", en *El Economista* del 28 de octubre de 2021, disponible en página web <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Home-office-a-la-mexicana-opcion-solo-para-10.6-de-los-empleos-20211027-0173.html>



Fuente: Strategik Compol & Analytics en 2022.

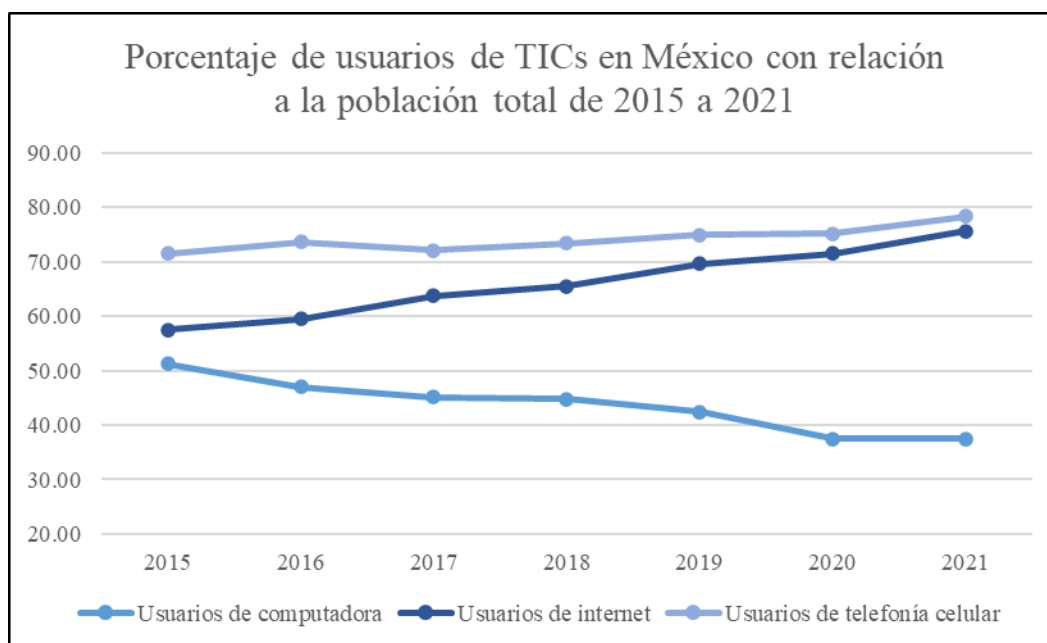
En el mismo sentido, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a través de su secretaria ejecutiva, Alicia Bárcena, comentó que existen brechas de acceso a la tecnología de la comunicación en la región de América Latina y el Caribe (ALC), y que esta condición puede aumentar las desigualdades socioeconómicas. Esto se pudo detectar durante la etapa más difícil de la pandemia, en virtud de que sólo quien tenía acceso a esta tecnología pudo trabajar desde casa, o con las mayores facilidades. Así que sin acceso a internet o sin banda ancha de velocidad adecuada se facilita el realizar *home office* o no. Esta desigualdad es muy evidente entre un país y otro, pero incluso dentro de una misma nación se puede detectar diferencias significativas entre las zonas rurales y urbanas. La misma CEPAL estima que el costo del servicio de banda ancha móvil y fija para la población con menos recursos en la región de ALC ronda entre el 12 y el 14% de sus ingresos,¹³ así que dicha población se convierte en la menos idónea para teletrabajar, salvo en el caso de que el Estado Mexicano impulse algunas políticas de apoyo para la población interesada en o necesitada de teletrabajar, a pesar de no contar con los medios tecnológicos para hacerlo.

¹³ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE – CEPAL (2020), “Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19”,



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

A continuación, es conveniente revisar el nivel de acceso a las tecnologías de información y comunicación (TICs) que tienen los hombres y las mujeres de este país, precisamente para poder identificar que empleos y/o actividades pueden desempeñar estas últimas, mediante dichas tecnologías. En las siguientes gráficas y algunas explicaciones que se hace de ellas, se detecta este uso de TICs entre la población femenina y masculina de México, aunque primero se destacan algunos datos a nivel general:



FUENTE: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía – INEGI (2021), “Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2021”, disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2021/#Tabulados>

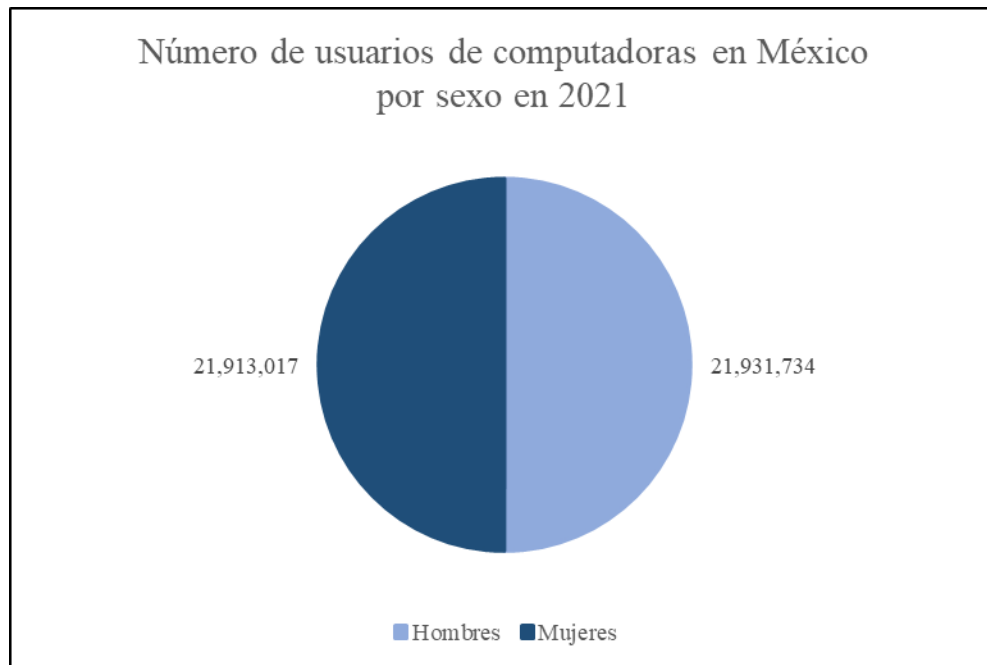
En esta última gráfica se observa que de las tres TICs consideradas, la que más se ha incrementado es la del uso del internet, aunque la de telefonía celular se ha mantenido constante y aun por encima de dichas TICs. Por ello, va a ser muy interesante identificar lo que ocurra en 2022, en virtud de saber si una u otra TIC mencionada se mantiene por encima o si se produce algún cambio. En el caso de las computadoras, su uso como TIC se mantiene, pero ha ido en declinación. Con una observación, la pandemia mantuvo más constante el uso de esta TIC por la



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

necesidad de contar con equipos para desarrollar trabajo, procesos de enseñanza – aprendizaje, operaciones mercantiles y financieras remotas, entre otras. Ahora bien, lo importante es reconocer si el uso de estas TICs se mantiene en ascenso o únicamente se desarrolló como resultado de las medidas precautorias de confinamiento que se dieron a raíz de la pandemia.

Por otra parte, es importante identificar si existen brechas de género en el uso de las TICs consideradas en el país, y la manera de resolverlas. A continuación, esto se puede identificar mediante las siguientes gráficas:



FUENTE: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía – INEGI (2021), “Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2021”, disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2021/#Tabulados>

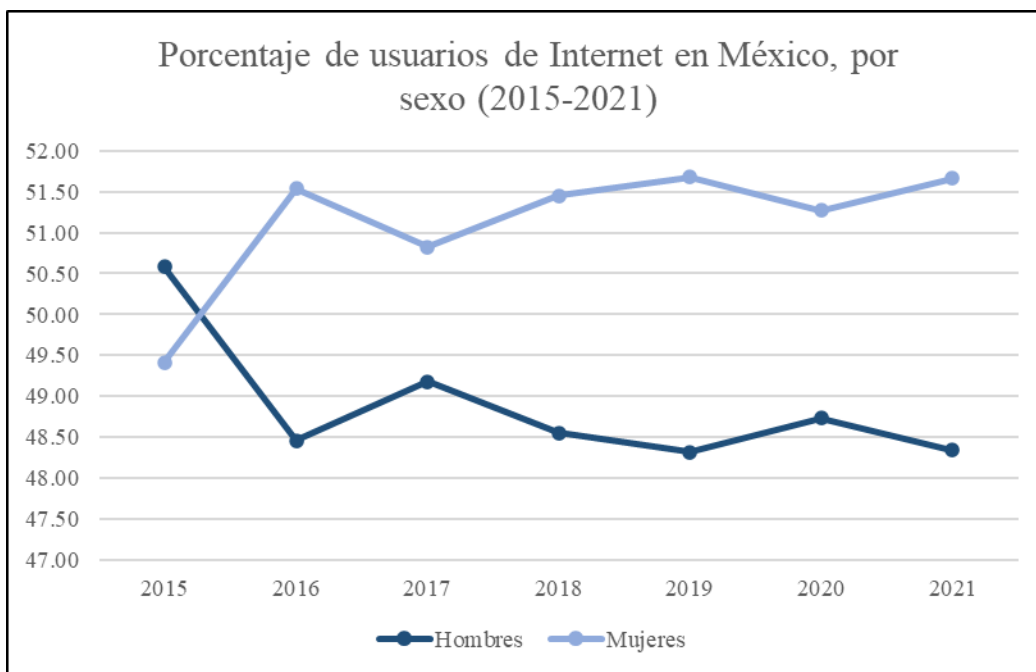
En el caso del uso de computadoras en el país, prácticamente se da un empate entre usuarios hombres y mujeres en el último año que identifica esta información (2021), por lo que es un tema que únicamente sea recomienda se cuide para no bajar esta condición de empate, aunque sí de incremento del lado de las mujeres por el planteamiento que maneja este documento acerca del teletrabajo que desarrollan o puedan desarrollar las mujeres de México. Es decir, se deben impulsar políticas de apoyo para mujeres del país que no cuentan con medios para



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

desarrollar trabajos remotos desde casa (*home office*), por lo que se les debe prestar apoyo para esto, buscando conciliar las actividades de su hogar con las actividades laborales que se oferten y que puedan atender las mujeres necesitadas de desarrollar trabajo remoto para no descuidar las actividades de su hogar.

Enseguida, se identifica el porcentaje de usuarios de internet en el país, por sexos, durante los años que van de 2015 a 2021, mostrando el siguiente comportamiento como puede apreciarse a través de la siguiente gráfica:



FUENTE: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía – INEGI (2021), “Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2021”, disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2021/#Tabulados>

Como puede observarse, este caso es muy peculiar, porque la brecha que existía con relación al uso del internet produjo un resultado inverso de 2015 a 2016; pasando de ser favorable para los varones, a desfavorable, y consecuentemente favorable en el caso de las mujeres. Si bien es cierto en 2017 se vuelve a dar un incremento en el uso de esta TIC a favor de los varones, y un decremento de este mismo uso en el caso de las mujeres, en los años siguientes vuelve a darse la misma dinámica de decremento para los hombres y aumento para las mujeres. Sin embargo, esta tendencia cambia en 2020 porque muchos hombres fueron a casa



por la pandemia para desarrollar *home office*; en tanto que las mujeres también fueron a sus casas por la misma razón, pero muchas de ellas ya no contaron con sus empleos a partir de ese momento,¹⁴ aunque otras sí, pero desde casa. Es en ese sentido que a partir de 2021 vuelve a darse un impulso en el uso del internet por parte de las mujeres y una declinación por parte de los varones. Al respecto, se debe de identificar la causa, pero todo hace pensar que muchos de los hombres volvieron al trabajo presencial y ya no requirieron tanto del internet, mientras que muchas mujeres fueron encontrando oportunidades de empleo, pero desde casa, con lo que se incrementó de nuevo el uso de esta TIC.

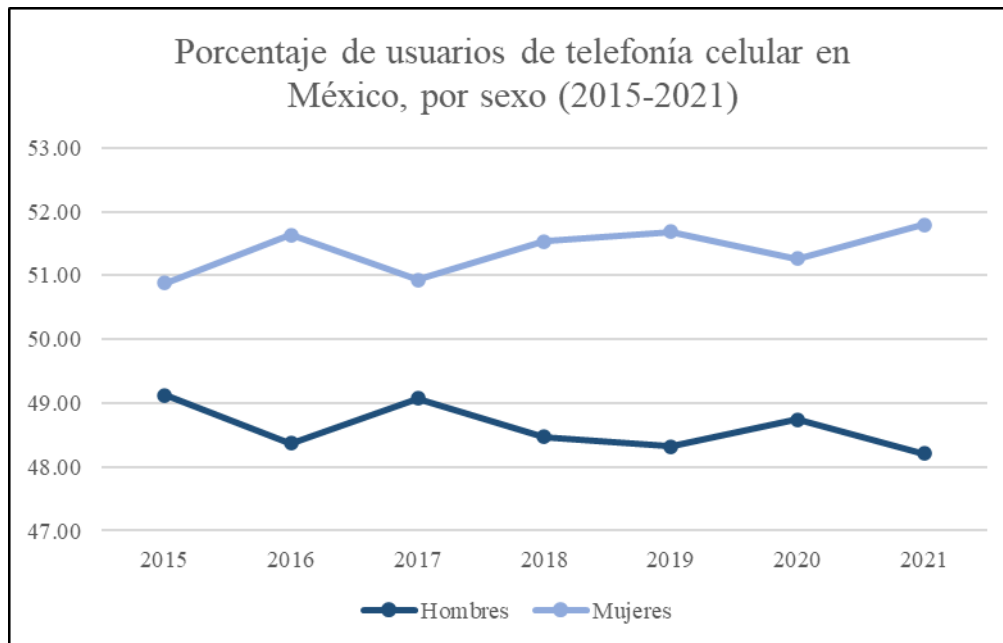
¹⁴ La pandemia afectó el trabajo tanto de las mujeres como de los hombres del país, pero el 21% de ellas perdieron su empleo producto de la crisis sanitaria; principalmente por asumir otras responsabilidades (labores domésticas, cuidado de niños y escuela desde casa, etcétera), en tanto que para los hombres, en su mayoría fue por recortes de personal. Ver en IMCO Staff (2021), “Las mujeres en pandemia: los efectos en el hogar y en el trabajo”, en página web del *Centro de Investigación en Política Pública* del Instituto Mexicano para la Competitividad – IMCO del 7 de marzo de 2021, disponible en <https://imco.org.mx/las-mujeres-en-pandemia-los-efectos-en-el-hogar-y-en-el-trabajo/>



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

A

continuación, la gráfica siguiente muestra el uso que se ha dado de la telefonía celular en términos porcentuales en el país, por diferencia de sexos:



FUENTE: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía – INEGI (2021), “Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2021”, disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2021/#Tabulados>

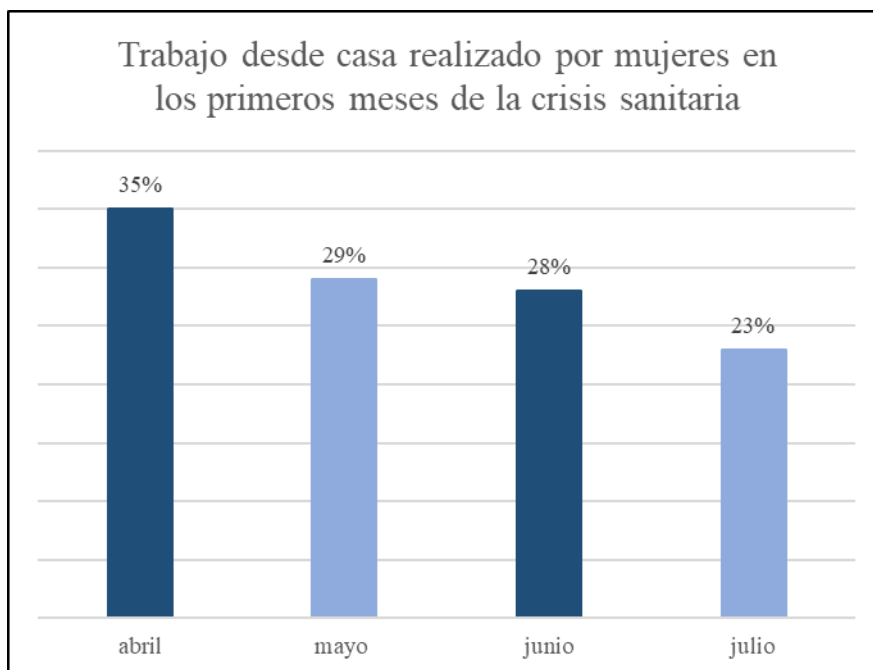
Esta gráfica, salvo la situación que se da en un inicio (2015), tiene un comportamiento muy similar a la anterior y asimismo, algunas de sus causas son muy parecidas a esta última que habla de telefonía celular en relación con la que toca el tema de uso del internet. Al respecto, se puede afirmar que esta TIC es de enorme utilidad para las mujeres porque les permite tener una comunicación muy cercana y constante con familiares y amistades, pues no sólo existe la comunicación mediante el lenguaje sino también por medio del uso de las redes sociales; y, sin duda, también es un medio para desarrollar trabajo remoto, en su categoría *móvil*, tanto para hombres como mujeres.

Ahora bien, qué tipo de actividades son más comunes o suelen ser más comunes para que las mujeres las desarrollen por medio del teletrabajo. En la sección que se presenta a continuación se empezará a identificar este aspecto con mayor precisión.



Actividades que es más común desarrollar por las mujeres mediante el teletrabajo.

Pensar que no es factible desarrollar actividades laborales desde casa es un gran error, no sólo porque con la pandemia del coronavirus y el consecuente confinamiento quedó demostrado que si fue posible. Seguramente muchas personas tuvieron dificultades por carecer de los medios de conectividad con sus áreas de trabajo o por no ser estos los más adecuados. No obstante, en la siguiente gráfica se puede identificar que a raíz de la crisis sanitaria se lograron resolver diversos asuntos de trabajo, desde casa, en los primeros meses de la pandemia:



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI (2020), “Encuesta telefónica sobre COVID-19 y mercado laboral (ECOVID-ML) abril – julio de 2020”, *Comunicado de Prensa* Núm. 656/20, 22 de diciembre de 2020.

Desde el comienzo de la pandemia, la OIT publicó algunas estimaciones sobre la posibilidad de realizar *home office* durante la crisis sanitaria provocada por aquella. Estas estimaciones se basaron en cálculos apoyados por medio de una metodología desarrollada por expertos en cuestiones de mercado laboral en todo el mundo. La conclusión de este análisis es que muchas ocupaciones básicas, primarias o



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

elementales no podían desarrollarse mediante el teletrabajo, mientras que las ocupaciones más ligadas con la gestión de procesos y otras actividades profesionales resultaron con un alto potencial para ser desarrolladas mediante esta modalidad de trabajo. Considerando también la diferencia en los niveles de desarrollo por país, se confirmó mediante el análisis de referencia que, por ejemplo, sólo un 20% de los trabajadores administrativos de apoyo en los países de ingresos bajos y medios-bajos, podían trabajar desde casa; mientras que las mismas estimaciones indicaron que el 42% de estos trabajadores, pero de países de altos ingresos podían trabajar desde casa sin problema.¹⁵ Esta información corre en el mismo sentido de la investigación de la Universidad de Chicago ya mencionada y que se denomina *¿Cuántos trabajos pueden hacerse desde casa?* A través de

ella, se determinó que en Estados Unidos el 41.6% de los trabajos se pueden realizar en forma remota; en tanto que en México esta proporción se reduciría a un 22.3% de dichos trabajos. Sin embargo, los expertos del Banco de México (2021), Gustavo Leyva e Israel Mora, a través de otra investigación, concluyen que es factible que sólo un 10.6% de los trabajos podrían haberse hecho mediante el teletrabajo en 2019. Este porcentaje sólo llega a la mitad, prácticamente, del que fue reportado por Dingel y Neiman (2020) para México, dentro de la citada investigación de la Universidad de Chicago. Los expertos del Banco de México señalan, asimismo, la existencia de importantes sesgos en los resultados de la investigación de esta Universidad, si se consideran tanto trabajos de tipo formal e informal, así como las diferencias que se dan por entidad federativa o región geográfica. Al parecer, la estimación de Dingel y Neiman (2020) para México, está más enfocada a resultados relacionados con la Ciudad de México o la región Centro (con áreas como el Estado de México, Morelos etcétera).¹⁶ Por el contrario, Monroy-Gómez (2020) calcula que entre 20 % y 23 % de la población ocupada mexicana

¹⁵ ILO (2021), op cit, p. 2.

¹⁶ LEYVA, G. e I. MORA (2021), "How High (Low) are the Possibilities of Teleworking in Mexico?", Banco de México, Working Papers, N° 2021-15, september 2021, 35 p., disponible en <https://www.banxico.org.mx/publications-and-press/banco-de-mexico-working-papers/%7B91EA818C-B43E-CFE1-525E-404FBF508EA7%7D.pdf>



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

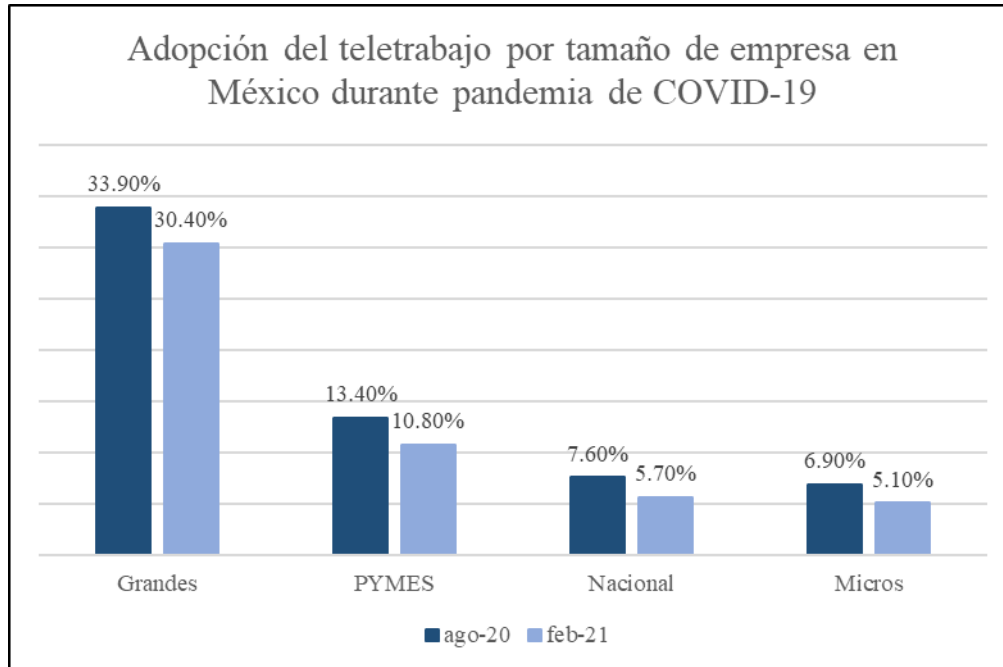
trabaja en actividades que pueden ser organizadas mediante el teletrabajo. Entidades federativas como la Ciudad de México y el estado de Nuevo León presentan altas posibilidades de realizar estas actividades, mientras que estados como Chiapas o Hidalgo incluirían a menos del 20 % de los ocupados puede realizar sus actividades lejos de su lugar de trabajo. Asimismo, regiones del país como es el caso del Bajío, sólo habría posibilidades para que entre un 17 a un 21% de la población ocupada realizara *home office*, no obstante, su considerable concentración económica ligada a la industria.¹⁷

Por su parte, la especialista en economía laboral, Roxana Maurizio, sostiene que quienes más se benefician o se pueden beneficiar con el teletrabajo “son principalmente las personas asalariadas formales, con alto nivel educativo, con relaciones de empleo estables ,en ocupaciones profesionales, gerenciales y administrativas, y por supuesto con acceso a las tecnologías necesarias para llevar a cabo sus tareas”.¹⁸ Por lo que se aprecia una situación similar a la que se da entre países desarrollados, los más beneficiados con el teletrabajo, y los países menos desarrollados, son los menos beneficiados; y esta misma relación se da también entre personas: las de mayor ingreso o formación profesional, son las más beneficiadas por el teletrabajo y las menos preparadas o de menor ingreso, son las menos beneficiadas.

En un sentido muy similar, se puede identificar que las personas tanto hombres como mujeres que trabajan en grandes empresas, por sus recursos, por sus probabilidades, etcétera, es más factible que desarrollen teletrabajo que las pymes o las micros, con menos recursos y posibilidades. Las grandes empresas aun presentan un nivel superior al promedio nacional, en facilitación del teletrabajo, como se puede observar a través de la siguiente gráfica:

¹⁷ MONROY-GÓMEZ-FRANCO, L. (2020), *¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México*, City University of New York – Centro de Estudios Espinoza Yglesias, Documento de trabajo número 06/2020, 17 p.

¹⁸ Cif. por MORALES FREDES, F. (2021), op cit.



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI (2021), "ECOVID-IE 2021. Encuesta sobre el Impacto Generado por Covid-19 en las Empresas. Resultados Tercer Evento", 31 de mayo de 2021.

Es obvio que las mujeres que tienen mejores posibilidades de realizar actividades laborales mediante el teletrabajo son las que están más preparadas, con empleos estables, con puestos más directivos y que trabajan en grandes empresas. Sin embargo, la idea es que no sólo este sector de mujeres sea considerado para identificar las actividades que, de manera común, es más factible que puedan realizar mediante el teletrabajo, sino otros sectores menos beneficiados.

Ante ello, se retoma lo expresado por la investigación de la Universidad de Chicago, ya que en ella se detecta que los cinco sectores que más posibilidades tienen para realizarse desde casa y que pueden desarrollar las mujeres son los siguientes:

- Servicios educativos;
- Servicios profesionales, científicos y técnicos;
- Gestión de empresas y emprendimientos;
- Finanzas y seguros, e



- Información.¹⁹

A estos ejemplos, deben añadirse los siguientes, por supuesto todos ellos por vía remota:

- Servicios al cliente;
- Cuidado de la salud;
- Capacitación profesional, y
- Administración.²⁰

Sin embargo, hablar de estos sectores en general no ayuda a responder la pregunta planteada por el presente documento, con relación a ¿cuáles son las actividades que es más común desarrollar por mujeres mediante el teletrabajo? En el análisis efectuado por los expertos del Banco de México (2021), Gustavo Leyva e Israel Mora, además de detectar algunas diferencias estructurales del mercado laboral que existen a nivel doméstico; así como los distintos niveles de concentración económica que existen en cada entidad federativa del país o incluso a nivel regional, que llevan a que ciertas actividades sean más desarrolladas por las mujeres o no, de acuerdo con esas diferencias estructurales o geográficas. Asimismo, dichos autores identifican un listado de actividades que suelen desarrollar más las mujeres, de manera predominante o en forma combinada con los varones, considerando el Sistema nacional de clasificación de ocupaciones (SINCO), de 2019.²¹ A partir de ello se elaboró el cuadro que se muestra a continuación, haciendo de igual manera algunos cruces con el SINCO (2019). Cabe señalar que se excluyen los puestos de alta dirección que señala este sistema, tanto del sector público como del privado, no sólo por las brechas que se dan en este aspecto con relación a los varones, mismos que en su mayoría cubren estos cargos, sino porque además son puestos que en ocasiones son considerados para teletrabajarse, y en otras ocasiones no.

¹⁹ IDC ONLINE (2020), “Solo 22% de los empleos se pueden hacer a distancia”, en *IDC online* del 15 de abril de 2020, disponible en <https://idconline.mx/laboral/2020/04/15/solo-22-de-los-empleos-se-pueden-hacer-a-distancia>

²⁰ MORENO, J. (2021), “Home office: una guía para teletrabajar en 2021”, en blog de *Marketing*, disponible en <https://blog.hubspot.es/marketing/guia-para-hacer-home-office-teletrabajo>

²¹ LEYVA, G. e I. MORA, op cit, pp. 16-17 y 33.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Principales ocupaciones por género según el Sistema nacional de clasificación de ocupaciones (SINCO), 2019.

Núm. Clasif.	Tipo de actividad que es común desarrollar desde casa o alguna modalidad de trabajo remoto.
--------------	---

Trabajos compartidos por hombres y mujeres para desarrollar desde casa o alguna modalidad de trabajo remoto

2111	Administradores y profesionistas en recursos humanos y sistemas de gestión
2112	Profesionistas y consultores en mercadotecnia, publicidad, comunicación y comercio exterior
2121	Contadores y auditores
2122	Asesores y analistas en finanzas
2135	Abogados
2136	Economistas, consultores e investigadores en política económica
2153	Traductores e intérpretes
2162	Dibujantes y diseñadores artísticos, ilustradores y grabadores
2232	Veterinarios y zootecnistas
2271	Desarrolladores y analistas de software y multimedia
2435	Profesionistas en medicina tradicional y alternativa
2512	Auxiliares de contabilidad, economía, finanzas y corredores de bolsa
3115	Trabajadores de apoyo en diversas actividades administrativas
4211	Empleados de ventas
4213	Vendedores por teléfono
4222	Agentes de seguros y servicios financieros (ejecutivos de cuenta)

Puestos de trabajo femenino predominante o que no son compartidos con hombres y que es común desarrollar desde casa o alguna modalidad de trabajo remoto.

2332	Profesoras de primaria (a distancia)
2541	Diseñadoras de moda y vestuario
3111	Secretarias



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

3113	Capturistas de datos
3212	Trabajadores que brindan información por teléfono (centro de llamadas) y anunciadores
5211	Peluqueros, barberos, estilistas y peinadores
5212	Maquillistas, manicuristas, pedicuristas
7341	Sastres y modistas, costureras y confeccionistas
7513	Trabajadores en la elaboración de pan, tortilla, repostería, y otros productos de cereales y harinas
7514	Trabajadores en la elaboración de productos a base de frutas, verduras y legumbres
7515	Trabajadores en la elaboración de productos a base de azúcar, chocolate y confitería
9643	Lavaderos y planchadores domésticos

FUENTE: Elaboración propia con datos obtenidos de Banco de México, *Working Papers*, N° 2021-15, september 2021, 35 p.; y del INEGI (2019), *Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019*, México, 401 p.

Ahora bien, este cuadro no deja de presentar cierta generalidad y por ello, se van a especificar algunos ejemplos más afines al uso de las TICs, donde sin duda el nivel de preparación o habilidades de las mujeres que llevan a cabo estas actividades es más relevante y en algunos casos se trata de negocios propios o asociados a empresas grandes o pequeñas. Inclusive, pueden considerarse actividades ya destacadas en el cuadro anterior, pero que incluyen más especificaciones sobre las mismas. El siguiente cuadro contiene entonces, algunos ejemplos de actividades que pueden realizar las mujeres el país en forma remota.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Actividad	Especificaciones de dicha actividad
1. Cursos online y capacitación	Es una actividad con la que el home office permite compartir conocimientos de una persona a otra u otras.
2. Asistencia virtual	Los asistentes virtuales desarrollan labores administrativas o contables, así como gestión de proyectos, organización y planificación de tareas de instituciones públicas y privadas, además de asistencia ejecutiva o apoyo a recursos humanos.
3. Redacción	Los <i>redactores freelance</i> que trabajan desde casa están teniendo un gran impulso porque distintas empresas en internet aquilatan mucho el escribir bien.
4. Traducción	Los traductores son expertos que cuentan con el dominio de al menos dos idiomas, con probada capacidad. Las plataformas online permiten desarrollar adecuadamente esta actividad.
5. Consultoría	Los consultores orientan a personas en determinadas áreas sociales y económicas, incluso con videollamadas. Aunque sólo algunas consultorías como la financiera y otras de tipo profesional y empresarial se pueden realizar desde casa.
6. Desarrollo de sitios web y/o creación de aplicaciones	Estos expertos cuentan con muchas oportunidades de trabajar desde casa porque un buen número de personas, empresas y <i>startups</i> requieren a quienes sepan de programación desarrollo de sitios webs y/o creación de aplicaciones en cuestiones financieras, musicales, de e-commerce, etcétera.
7. Clases online en vivo	Algunas profesoras aprovecharon los recursos que internet aporta para dar clases remotas a través de Skype, Google Meet, Zoom u otras opciones durante la pandemia. Ahora lo pueden realizar en forma profesional para darle clases a una o más personas.



8. Clases presenciales particulares	Las profesoras particulares son solicitadas por personas que desean aprender o reforzar, ellos o sus hijos, ciertos contenidos educativos; y pueden destinarse a uno o más alumnos, de acuerdo con la capacidad y disponibilidad de dichas profesoras.
9. Guardería para mascotas	Esta es una actividad cada vez más demandada por la gente que busca lugares de confianza para dejar a sus mascotas cuando, por ejemplo, salen de viaje. A muchas mujeres les pueden agrandar los animales y si tienen un espacio apropiado en casa es una buena opción para desarrollar.
10. Fotografía	La posibilidad de tener un estudio fotográfico en casa no es muy remota para quien le gusta esta actividad. Con solo disponer de un área no muy grande para ello, se puede preparar para reproducir fotografías de productos o personas.
11. Arreglo de ropa	Si se cuenta con habilidades de costura, se puede desarrollar esta actividad, que todavía es muy buscada. Se pueden utilizar las redes sociales, por ejemplo, para difundir estos servicios.
12. E-commerce	Esta actividad es una de las más rentables para realizar desde casa, pero es importante considerar que requiere de mucha energía, tiempo e incluso inversión, por lo menos de principio. Asimismo, puede darse la necesidad de tener cierto espacio para almacenar productos que se pretendan comercializar.

FUENTE: Elaboración propia con datos obtenidos de Hotmart, "Trabajos desde casa: ¡45 ideas para inspirarte y una guía para empezar!", en blog de *Hotmart* del 16 de junio de 2022, disponible en <https://hotmart.com/es/blog/trabajos-desde-casa>



Sin duda, se pueden incluir muchas otras opciones que vale la pena considerar, pero se cree que las que se han comentado hasta ahora, son las más comunes y las que más pueden desarrollarse por las mujeres del país interesadas en desarrollar actividades laborales desde casa o mediante alguna modalidad de trabajo remoto, y claro, con posibilidades de recibir alguna remuneración al respecto. No obstante, es necesario que se instrumenten diversas medidas que sólo pueden impulsarse como políticas públicas para poderse desarrollar. Por lo que a continuación se mencionan algunas de estas.

Políticas y modalidades del teletrabajo.

Como es sabido, en México ya existe una legislación que norma al teletrabajo a partir de la reforma que se formuló sobre el Artículo 311 de la *Ley Federal del Trabajo*. También debe recordarse que estas disposiciones rigen únicamente para aquellas personas trabajadoras que desempeñen más del 40% del tiempo sus actividades en casa o en algún domicilio que ellas hayan elegido. Algo de lo más relevante que presenta esta reforma es que los derechos que tienen los teletrabajadores deben ser asumidos por los patrones con perspectiva de género para conciliar la vida personal de las mujeres.

Así que sólo deberían considerarse, como nuevas políticas a implementarse, que los teletrabajadores que desarrollen más del 40% del tiempo sus actividades en otro lugar que no sea su casa u otro domicilio, pues entre otras modalidades se reconoció el teletrabajo móvil, también cuenten con derechos laborales, siempre que demuestren que han laborado el número de horas pactado con su patrón u organización concreta.

Una política que al respecto no puede dejar de instrumentarse es generar campañas y mecanismos lo más abiertos posibles para que las mujeres cuenten con apoyos para realizar las labores domésticas y los cuidados que desarrollan hacia niños, enfermos o ancianos, en lo posible, bajo ciertas medidas en las que las propias parejas sean sensibilizadas para apoyar a sus esposas o se realicen esfuerzos para



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

contar con personal doméstico, por lo menos a tiempo parcial para apoyar en dichas faenas. Ello permitirá que los horarios de las mujeres trabajadoras sean más extendidos por *dobles jornadas de trabajo*, ya que es un asunto cotidiano el tener que desatender su trabajo por realizar labores domésticas. Estas cargas laborales en exceso, así como la falta de capacitación en ciertos aspectos de su trabajo o en la modalidad del teletrabajo, además del mal servicio de internet o instrumentos técnicos con que cuenten que no funcionen adecuadamente, puede llevarlas a desarrollar fuertes problemas de estrés.²² Es necesario entonces que el Estado apoye a las mujeres que presentan estas dobles o hasta triples jornadas de trabajo (laboral, doméstico y de cuidados o educativa). El teletrabajo ha aumentado desde la segunda mitad del siglo XX y lo que va del XXI, y cada día son mayores los avances en materia de TICs, con lo que un mayor número de mujeres se ha incorporado a esta modalidad de trabajo,²³ a pesar de esa doble o triple carga de trabajo.

Por otra parte, es muy importante que el Estado Mexicano retome los planteamientos de la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de Información (AMITI) en materia de inclusión digital y en materia de aprovechamiento de las tecnologías de información para beneficio de la población y como un motor de desarrollo para el país; en virtud de que, sin estos adelantos y capacidades técnicas, la efectividad e instrumentación de ciertas políticas en el país, ya no es viable. En ese sentido, la AMITI considera fundamental darles la mayor relevancia a los siguientes temas, sobre los cuales, sería fundamental darle un enfoque de género para considerar el papel que juegan las mujeres en todo esto:

1. Gobierno Digital;
2. Teletrabajo;
3. Digitalización de MIPYMES;

²² CUELLAR CELESTINO, J., C. SOLÍS PEÑA, J.M. HERNÁNDEZ RAMOS y V. LARA JIMÉNEZ (2022), "Estrés Laboral al trabajar en Home Office", en *Revista de Ingeniería y Gestión Industrial* de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Ciencias Químicas, Nuevo León, México, pp. 44-51, disponible en <https://ingenieriaygestion.uanl.mx/index.php/r/article/download/18/11>

²³ LÓPEZ MEJÍA, L.G. (2013), *Teletrabajo, trabajo tradicional: diferencias entre desgaste profesional y entusiasmo laboral*, Tesis para obtener grado de Maestría en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque, Jalisco, México, julio de 2013, 112 p.



4. Educación y Habilidades Digitales;
5. Servicios de salud y telemedicina, y
6. Ciberseguridad.

Dicha asociación señala estar dispuesta a apoyar al gobierno y a la sociedad para que sean beneficiados mediante las capacidades y experiencias con que cuenta para contribuir al desarrollo del país, en al menos los aspectos señalados.²⁴ Es seguro que además de la AMITI, otras instancias de la sociedad civil y organizaciones públicas y privadas pueden sumarse a este esfuerzo, por lo que es muy conveniente que el Estado coordine estas acciones.

En ese sentido, una de las acciones que más urge realizar en la materia es la implementación de procesos de capacitación del personal y la puesta en marcha de inversiones para habilitar ciertas herramientas, entre otras. Algunas empresas del país creen que la inversión en equipo, tecnología, ciberseguridad y capacitación, así como el poder cubrir los costos de electricidad e internet de manera proporcional y proporcionar mobiliario adecuado para trabajar a distancia, son acciones que en algunos casos todavía no se han podido resolver. Muchas empresas consideran que hasta el 50% de sus empleados deben ser capacitados en el uso de las tecnologías que favorecen el teletrabajo. En cuanto a asumir los costos en forma proporcional de electricidad e internet de sus empleados, un 47% de las empresas ha efectuado reembolsos proporcionales de estas erogaciones; otro 28% ha dado pagos en efectivo y un 25% más ha proporcionado tarjetas de vales.²⁵ Es pues una política bastante heterogénea, por lo que el Estado Mexicano también debe intervenir para que estos aspectos sean regulados por la Ley del Trabajo, ya aludida.

Por último, dentro de esta sección, se menciona que el Estado Mexicano debe velar por la incorporación de la mujer a la planta laboral y productiva del país, mediante políticas y estrategias adecuadas. Al menos agrupaciones como AMITI expresan su

²⁴ <https://ttrem.amiti.org.mx/>

²⁵ SEGURA, O. (s/f), "Teletrabajo en México: retos para su implementación", en KPMG, disponible en <https://home.kpmg/mx/es/home/tendencias/2021/04/teletrabajo-en-mexico-retos-para-su-implementacion.html>



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

sentir con respecto a colaborar para que la nación mexicana se encamine a un mejor desarrollo. Lo cierto es que la participación de la mujer en el mercado laboral mexicano es de las más bajas tanto en la región de ALC como dentro de la OCDE. Esta baja participación, se ha documentado por distintos expertos y centros especializados de investigación como el IMCO, provoca una importante pérdida del 22% en el ingreso per cápita del país, que es prácticamente el doble de la que se estima ocurre en los Estados Unidos (12.8%). Por lo que México, necesita instrumentar algunas políticas o estrategias que produzcan un incremento de la participación laboral de las mujeres en al menos 0.6% al año como ha ocurrido durante los últimos 20 años, en promedio, en los casos de España, Irlanda y Chile), esto disminuiría la brecha de participación laboral en los años siguientes y contribuiría al crecimiento económico, sumado al total, que se estima en un 0.4% anual.²⁶ La incorporación de la mujer a actividades laborales mediante el teletrabajo tiene posibilidades para recuperar alguna parte de ese ingreso señalado que se pierde, aunque de principio en forma no tan considerable pero si se refuerza esta política, puede llegar a contribuir de mejor manera, incluso también puede contribuir a ese crecimiento económico aludido.

²⁶ BANCO DE MÉXICO (2020), La participación laboral de la mujer en México, Washington, 97 p.



Propuestas

- Formular estrategias de capacitación, formación y entrenamiento encaminadas a resolver asuntos relacionados con riesgos de trabajo remoto, enfermedades laborales por esta modalidad de trabajo, reportes de incidentes en las áreas de trabajo, desconexión de la vida familiar y laboral, especialmente para las mujeres, salud mental y manejo apropiado del tiempo, así como identificación de temas legales relacionados con la materia, entre otros aspectos;²⁷
- Garantizar que todos teletrabajadores, hombres y mujeres, gocen de los mismos derechos y se les conceda igual trato como el que se les da a los *empleados tradicionales* en materia de acceso a la seguridad social, condiciones de trabajo, formación y desarrollo profesional, seguridad y salud en el trabajo, conciliación de la vida laboral con la familiar, libertad sindical y negociación colectiva, además de identificación de posibles riesgos psicosociales;²⁸
- Fomentar un cambio de paradigma entre la población mexicana para que las labores de cuidado en el hogar se vuelvan remuneradas o por lo menos sean compartidas o más compartidas por las personas que vivan en ese hogar, mediante campañas de comunicación masivas que se dirijan a todo tipo de personas, propiciando la eliminación de estereotipos, fomentando el cambio de hábitos personas y creando conciencia desde los primeros niveles de la educación, con la decidida participación de diferentes instancias de los tres órdenes de gobierno y también de la sociedad civil;²⁹
- Instrumentar acciones que motiven a los hombres a una mayor participación en tareas no remuneradas, así como una flexibilización de jornadas laborales y permisos de parentalidad de los padres para prestar estos u otros apoyos en el hogar;³⁰

²⁷ GUARIN-ARCINIEGAS, I.Y. et al (2021), “Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil”, en *Orinoquia*, Vol. 25, Núm, 1, enero-junio 2021, pp. 95-101.

²⁸ MONTALVO ROMERO, J. (2020), op cit, p. 125.

²⁹ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2021), *Madres trabajadoras y COVID-19: efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México*, México, 89 p.

³⁰ *Ibid*, p. 79.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- Identificar personas, hombres y mujeres que de manera voluntaria desearían desarrollar teletrabajo, por tener condiciones lo óptimas posibles en materia de espacio y medios tecnológicos para ello, ya contratados por empresas y organizaciones específicas;
- Establecer programas de apoyo a teletrabajadores para el manejo de herramientas digitales para el teletrabajo (Basecamp, Dropbox, Trello, Toggl, Freshbooks y Microsoft Project, entre otras) por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), especialmente dirigido a apoyar mujeres;³¹
- Facilitar deducciones fiscales y descuentos en pagos de energía eléctrica e internet para empresas que apoyan a teletrabajadores con el pago de estos servicios en sus domicilios;
- Crear un Programa de Capacitación en Competencias Laborales y Habilidades Digitales, con el apoyo de STPS, SEP y CONACYT dirigido a ciudadanos (usuarios cotidianos de las TIC), empleados (que apliquen las TIC desde un punto de vista laboral), profesionales de las TIC (para promover su desarrollo y aplicación), representantes de organizaciones públicas y privadas (responsables de alentar la transformación digital) y académicos (promotores de la educación a distancia y facilitadores de las profesiones que necesita el país a futuro), y ³²
- Fomentar promociones y apoyos por parte del Estado que permitan la adquisición de instrumentos tecnológicos a precios accesibles para personas involucradas en el uso de las TIC y que estén realizando teletrabajo, especialmente para mujeres.

³¹ MEJORESEMPLEOS (s/f), *Guía para implementar un home office efectivo*, México, 21 p.

³² ASOCIACIÓN MEXICANA DE LA INDUSTRIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN – AMITI (2021), *Tendencias tecnológicas para la recuperación económica de México*, México, 21 p.



IX. Conclusiones y nueva agenda de investigación

A partir de la información dada en el presente documento se puede afirmar que existe evidencia de que a pesar de que el teletrabajo ha permitido a más mujeres incorporarse a la vida laboral, faltan incentivos para que más empresas empleen este tipo de modalidad, a fin de acelerar aún más este proceso de incorporación.

La perspectiva de que las mujeres se integren a más actividades para desarrollar trabajos remunerativos desde casa o desde algún lugar remoto a su centro de trabajo e incluso ahora ya, desde una perspectiva mas bien móvil o *nómada*, por carecer de un sitio fijo para desarrollar sus actividades, se ha incrementado en los últimos años y cobró un aceleramiento con la pandemia por COVID-19. Desde luego, la experiencia no fue fácil en virtud de que en muchos casos el teletrabajo o *home office* se dio en forma intempestiva para enfrentar la citada crisis sanitaria.

No es que antes no existiera el teletrabajo o que no lo desarrollaran las mujeres de México u otros países, ciertamente ya existía en muchas partes del mundo, incluido México, pero sobre todo en los países con un nivel de desarrollo más elevado al nuestro. Por ello, tras los últimos anuncios de la OMS de que la pandemia se encuentra bastante *controlada*, los países que tienen más posibilidades de continuar desarrollando el *home office* son los mismos países desarrollados. México como país de desarrollo medio, no parece tener amplias posibilidades de desarrollarlo, tanto porque algunos expertos mencionan que sólo entre un 10 – 20% de actividades en el país se realizan en la modalidad de teletrabajo porque el acceso a los medios tecnológicos y a la internet de banda ancha no está todavía tan difundido en el país, por lo que se proporcionaron algunas propuestas para subsanar estas dificultades.

Finalmente hay diferentes posibilidades de que una mujer pueda incorporarse al trabajo remoto, al trabajo desde casa o a cierta modalidad de trabajo remoto. La conexión laboral a una empresa u organización, por medios remotos, y bajo todas las condiciones de la Ley es una de ellas; la realización de actividades tradicionales



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

desde casa sin necesidad de las TICs o sólo para fines publicitarios (elaboración de alimentos, corte de cabello, terapias alternativas, etcétera) es otra, y el desarrollo

de emprendimientos o actividades empresariales desde casa u otro lugar remoto mediante las TICs o redes sociales, es una más de dichas posibilidades. Las más importantes de ellas fueron presentadas en este documento y seguramente habrá mucho que decir sobre ellas, pero ello será en otro momento.

La nueva agenda de investigación estará enfocada en señalar cómo se podría dar un mayor acceso a las tecnologías de la información a la población en general y cómo impactaría en el teletrabajo dada la legislación laboral actual.



X. Bibliografía

ASOCIACIÓN MEXICANA DE LA INDUSTRIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN – AMITI (2021), *Tendencias tecnológicas para la recuperación económica de México*, México, 21 p.

BANCO DE MÉXICO (2020), *La participación laboral de la mujer en México*, Washington, 97 p.

CAAMAÑO ROJO, E. (2010), “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”, *Revista de Derecho* de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, No. XXXV, Valparaíso, Chile, 2010, 2º Semestre, pp. 79 – 105.

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PÚBLICA – CESOP (2021), *En contexto: el teletrabajo, aproximaciones para su estudio y regulación*, LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Oaxaca, 68 p.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE – CEPAL (2020), “Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19”,

CUELLAR CELESTINO, J., C. SOLÍS PEÑA, J.M. HERNÁNDEZ RAMOS y V. LARA JIMÉNEZ (2022), “Estrés Laboral al trabajar en Home Office”, en *Revista de Ingeniería y Gestión Industrial* de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Ciencias Químicas, Nuevo León, México, pp. 44-51, disponible en <https://ingenieriaYGestion.uanl.mx/index.php/r/article/download/18/11>

EL CRONISTA (2021), “Los mitos que derribó la pandemia: eso ‘del trabajo a la casa’ ya no existe más”, en *El Cronista* del 28 de octubre de 2021, disponible en <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/la-pandemia-derribo-mitos-en-el-balance-vida-trabajo/>

GUARIN-ARCINIEGAS, I.Y. et al (2021), “Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil”, en *Orinoquia*, Vol. 25, Núm, 1, enero-junio 2021, pp. 95-101.

IDC ONLINE (2020), “Solo 22% de los empleos se pueden hacer a distancia”, en *IDC online* del 15 de abril de 2020, disponible en



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

<https://idconline.mx/laboral/2020/04/15/solo-22-de-los-empleos-se-pueden-hacer-a-distancia>

IMCO Staff (2021), “Las mujeres en pandemia: los efectos en el hogar y en el trabajo”, en página web del *Centro de Investigación en Política Pública* del Instituto Mexicano para la Competitividad – IMCO del 7 de marzo de 2021, disponible en <https://imco.org.mx/las-mujeres-en-pandemia-los-efectos-en-el-hogar-y-en-el-trabajo/>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO (2021), “From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic”, en *ILO Brief* de marzo de 2021, 16 p.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA – INEGI (2021), “Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2021”, disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2021/#Tabulados>

LEYVA, G e I. MORA (2021), “¿Qué tan altas (bajas) son las posibilidades de hacer teletrabajo en México?”, Documento de Investigación del Banco de México N° 2021-15, 29 de septiembre de 2021, disponible en <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/documentos-de-investigacion-del-banco-de-mexico/resumenes-ejecutivos/%7B9DF61418-28EE-5F33-A83B-876B29399A06%7D.pdf>

LEYVA, G. e I. MORA (2021), “How High (Low) are the Possibilities of Teleworking in Mexico?”, Banco de México, Working Papers, N° 2021-15, september 2021, 35 p., disponible en <https://www.banxico.org.mx/publications-and-press/banco-de-mexico-working-papers/%7B91EA818C-B43E-CFE1-525E-404FBF508EA7%7D.pdf>

LÓPEZ MEJÍA, L.G. (2013), Teletrabajo, trabajo tradicional: diferencias entre desgaste profesional y entusiasmo laboral, Tesis para obtener grado de Maestría en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque, Jalisco, México, julio de 2013, 112 p.

MEJORESEMPLEOS (s/f), *Guía para implementar un home office efectivo*, México, 21 p.



PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

MONROY-GÓMEZ-FRANCO, L. (2020), *¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México*, City University of New York – Centro de Estudios Espinoza Yglesias, Documento de trabajo número 06/2020, 17 p.

MONTALVO ROMERO, J. (2020), “Teletrabajo: modalidad en expansión”, en *Enfoques Jurídicos*.

MORALES FREDES, F. (2021), “Home office a la mexicana, opción sólo para 10.6% de los empleos”, en *El Economista* del 28 de octubre de 2021, disponible en página web <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Home-office-a-la-mexicana-opcion-solo-para-10.6-de-los-empleos-20211027-0173.html>

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2021), *Madres trabajadoras y COVID-19: efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México*, México, 89 p.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL – STPS (s/f), *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*, México, 9 p.

SEGURA, O. (s/f), “Teletrabajo en México: retos para su implementación”, en *KPMG*, disponible en <https://home.kpmg/mx/es/home/tendencias/2021/04/teletrabajo-en-mexico-retos-para-su-implementacion.html>

Sitios web

<https://economipedia.com/definiciones/sociedad-de-la-informacion.html>

<https://ttrem.amiti.org.mx/>