

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI:10.35588/gpt.v16i46.6044

Impacto del trabajo remoto en los empleados que viven en el estado de Nuevo León, México.

Impact of remote work on employees living in the state of Nuevo León, Mexico.

Edición Nº46 – Abril de 2023

Artículo Recibido: Septiembre 27 de 2022

Aprobado: Marzo 27 de 2023

Autora

Johana Alicia Castillo Rodríguez¹

Resumen:

Los resultados obtenidos en el presente trabajo son en base de un estudio empírico, destinado a ampliar el alcance de la investigación tradicional sobre el impacto del trabajo remoto en los empleados, teniendo en cuenta algunas nociones específicas acerca del papel de las personas.

Detrás de la estructura de este estudio, yace la idea de que trabajar de forma remota ha beneficiado a la humanidad, considerando que existen personas que no concuerdan con dicho beneficio, es importante analizar ambas posturas.

Al final se podrá ver como resultado que las opiniones respecto al trabajo remoto están muy divididas, de acuerdo con las circunstancias de vida de cada persona, así como de su forma de ser y de pensar.

Palabras clave: trabajo, calidad de vida, estilo de vida, empleados, trabajo remoto.

¹ Mtr., Ing. Industrial, Universidad Virtual CNCI, Monterrey, México. Email: johana_castillo@cncivirtual.mx, <https://orcid.org/0000-0001-5869-5587>

Abstract:

The results obtained in this work are based on an empirical study, intended to broaden the scope of traditional research about the impact of remote work on employees, considering specific concepts in the role of the people.

Behind the structure of this study, the idea grows that working remotely has benefited humanity, considering that there are people who do not agree with said benefit, for this reason it is important to analyze both postures.

In the end, it will be possible to see as a result that opinions regarding remote work are very divided, according to the life circumstances of each person, as well as their way of being and thinking.

Keywords: work, quality life, lifestyle, employee, remote work.

1. Introducción

El mundo cambia constantemente, en algunas ocasiones los cambios ocurren sin siquiera prestarle atención, hace algunos años no podíamos imaginar que existiera la posibilidad de que el trabajo de oficina se hiciera desde casa. Pero nos hemos preguntado si ¿el trabajo remoto ayuda a tener un mejor o peor estilo de vida?, ¿qué modificaciones en nuestros hábitos tenemos que hacer para trabajar 100% remoto?, a lo largo de estas investigaciones abordaremos temas para llegar a responder esas preguntas.

El gran inicio del trabajo desde casa inició con el caos propiciado por la pandemia llamada Covid-19, debido a esto un gran número de personas no podía asistir a sus trabajos por los contagios tan altos. Pero con los avances tecnológicos con los que contamos en la actualidad, la gran mayoría de estas personas no se quedaron sin trabajar, ya que tuvieron la oportunidad de continuar sus labores 100% remotas o híbridas. Esto también ayudó a escuelas y universidades, puesto que sus estudiantes pudieron continuar educándose desde sus casas y sus maestros impartían clases de forma remota. Gracias a esto, muchas personas notaron que podían realizar más actividades al trabajar de forma remota, ya que no perdían tiempo en traslados y podían disfrutar más tiempo con su familia o simplemente contaban con más tiempo para ellos mismos.

Pero también se encuentra la otra cara de la moneda ya que, esto perjudicó o desestabilizó a otras personas, al tener la responsabilidad de su hogar mientras trabajan o simplemente el hecho de estar todo el tiempo solos sin contacto humano, les generó daños psicológicos. Se puede decir que estos avances tecnológicos nos han ayudado en gran medida, pero es importante cuestionarnos que tan factible es para la sociedad continuar con este modelo del trabajo remoto.

2. Antecedentes

Partiendo de la idea que los humanos debemos alimentarnos y vestirnos para poder subsistir, se puede comprender que desde siempre se han tenido que realizar actividades para obtener los recursos para lograr sus necesidades básicas. Se puede decir, que el trabajo es tan antiguo como la humanidad y se puede desenvolver de manera individual o en grupo. Llevándolo a tener un vínculo o una relación con otras personas o grupos para poder generar riquezas, por lo que a este vínculo se le llama relación laboral (Chamochó & Ramos, 2013).

En la historia de la humanidad el primero modelo económico inició en el siglo V con el llamado feudalismo, el cual dividía a la sociedad en la nobleza, el clero y los campesinos, siendo estos últimos quienes básicamente realizaban todas las tareas a cambio de comida y protección. En el siglo XV termina este modelo económico para dar cabida al comercio, así como a la migración de personas en busca de mejores trabajos (como en fábricas) y de una mejor vida. Estos se encargaron de luchar por un trato más justo hacia el trabajador, logrando obtener una producción capitalista, donde existía la sociedad privada, el trabajo asalariado y los mercados, a esta época de la historia se le llamó Edad Moderna. A inicios del siglo XX, las organizaciones comenzaron a crecer considerablemente, de tal forma que inició el proceso de jerarquización, dándole al empleado un horario, labores previamente establecidas, derechos y reconocimiento al esfuerzo que realizaban, días de descanso semanales y vacaciones remuneradas (Cristancho Giraldo, 2022).

Con estos cambios las empresas necesitaban contar con un equipo que se encargara de servir como mediador entre ellos y los empleados, por tal motivo se creó el departamento de recursos humanos. Ellos son quienes apoyan las necesidades y derechos de los trabajadores en cada compañía. Su trabajo principal es administrar todas las compensaciones que deben tener los empleados, entre las que se

encuentran, un salario de acuerdo las con funciones, vacaciones, porcentaje de aguinaldo, prima vacacional, utilidades, entre otro. Otro punto importante de este departamento es que ellos son quienes deben investigar sobre los puestos de trabajo para saber qué tipo de persona deben contratar, por tal motivo es que estos deben ser psicólogos o expertos en recursos humanos para conocer a fondo las diferentes técnicas de valoración de personal (Alfaro Beltrán, Alfaro Escobar, & Alfaro Escobar, 2002).

En 1973 el empleado de la NASA Jack Nilles, propuso que los empleados no deberían moverse al trabajo, sino que el trabajo debería moverse a ellos. Por lo que, podría considerarse que aquí inició la oportunidad que hoy en día llamamos home office o trabajo remoto. Para 1975 nacen las primeras computadoras personales, dándole a la humanidad la oportunidad de realizar su trabajo de una forma más rápida. Mientras que en 1983 se crea el internet y en 1991 el wifi, de tal forma que se contaba con mayor posibilidad de realizar trabajo remoto. Con estas implementaciones más y más empresas daban a sus empleados el poder realizar trabajo remoto ciertos días de la semana. En 2010, muchos trabajadores se dieron cuenta de que podían realizar trabajo remoto para diferentes empresas sin tener un contrato forzoso en una sola. Por lo que decidieron iniciar su labor como freelance. De esta manera realizaban tareas en su tiempo, sin tener un horario fijo, adicional que obtenían mayores ingresos (Etcheverry, 2021).

Por tal motivo es que en la actualidad existen las compensaciones salariales y estas son de vital importancia porque con ellas los postulantes toman la decisión sobre en qué compañía prefieren laborar. Estas compensaciones son administradas por el departamento de recursos humanos y es el salario emocional. Se define como los elementos no cuantificables que ofrece una empresa a sus trabajadores, como lo son el trabajo remoto, horarios flexibles, líderes con quienes pueden tener un trato justo e igualitario, días de descanso extras a los que pide la ley, servicios de psicólogo y nutriólogo dentro de la empresa, entre otros. Aunque el salario monetario es sumamente importante, el salario emocional es lo que dicta si tus empleados estarán un largo tiempo trabajando en la empresa (Malacara, 2022).

En tanto, hoy en día la salud mental y el trabajo tienen una estrecha relación, ya que se investiga sobre el estrés laboral y las consecuencias que presentan en la salud de

las personas a largo plazo. A pesar de ser un campo con muchas limitaciones teóricas, hoy en día se encuentran investigadores ahondando en la salud mental laboral, para lograr avanzar al mismo ritmo que la sociedad, y así buscar vías para ayudar a los trabajadores (Parra, 2004).

Esto mismo nos lo demuestran las nuevas generaciones al buscar trabajar en compañías donde su pieza clave sea la diversidad, el trabajo en equipo, buen ambiente laboral, flexibilidad, trabajo remoto y reconocimiento rápido. Por eso se dice que los profesionistas de hoy son el motor del cambio y por tanto las compañías deben esforzarse para contar las nuevas necesidades. Si las empresas no realizan cambios pueden arriesgarse a perder una gran cantidad de empleados valiosos (Instituto Mexicano de la Juventud, 2017).

3. Problemática

El trabajo remoto es la actividad de realizar trabajo a distancia, ya sea en casa o en otra ubicación fuera de una oficina. En esta práctica se realizan las mismas actividades como si estuvieras en una oficina, es decir, se debe cumplir un reglamento impuesto por la empresa y se tiene un horario para laborar. En un inicio, el trabajo remoto solo lo realizaban profesionistas con especialidad en tecnologías, pero en los últimos años se han incluido un sinnúmero de profesiones, donde el único requisito es que el trabajo sea por medio de un equipo de cómputo. Este tipo de trabajo es todo un reto para muchas personas, ya que implica que deben agendar una rutina completa, contar con mayor concentración, fusionar la vida profesional y personal, estar en aislamiento y soledad, adicional, que algunos gastos domésticos pueden aumentar (Delgado, 2021).

Gracias a que las empresas se siguen adaptando a los avances digitales, en este último año el home office o trabajo remoto ha establecido un panorama laboral sólido, a pesar de que muchos empleados y empresas consideran que es esencial trabajar de manera presencial para garantizar que un empleado es productivo (Santander, 2021).

Hipótesis

- ¿El trabajo remoto ayuda a los empleados a tener un mejor estilo de vida?
- ¿Qué modificaciones en sus hábitos tiene que realizar una persona que trabaja 100% remoto?

4. Marco teórico

Hace algunas décadas las personas no tenían idea que algún día ya no sería necesario salir de casa para comprar víveres, trabajar o socializar. Hoy en día todo lo puedes hacer desde la palma de tu mano y desde la comodidad de tu hogar (Cañigüeral, 2020).

4.1 Mercado laboral

En la actualidad al menos 1 de cada 4 personas tiene por lo menos un año en su trabajo, esto quiere decir que existe una constante rotación de empleo, esto sucede ya que las personas buscan tener un mejor equilibrio entre su trabajo y su vida persona (Alaimo, Bosh, Kaplan, Pagés, & Ripani, 2015).

La búsqueda de trabajo es complicada, ya que existe una falta de información y de canales correctos para encontrar las vacantes adecuadas. Algunos empleados no conocen o no comprenden como utilizar de forma correcta dichos canales. Entre los canales o plataformas más importantes para buscar trabajo se encuentran LinkedIn, OCC Mundial, Indeed, Computrabajo, buscador de Google, Talenteca, Bumeran, entre otros (Porto, 2023).

Para poder buscar trabajo en dichas plataformas es importante tomar en consideración que lo más importante es investigar sobre el puesto deseado, las empresas deseadas a postular y buscar opiniones sobre la vida cotidiana en dichas empresas (Martinique, 2015).

Una investigación realizada en Perú donde buscan conocer el trabajo remoto y la gestión de las emociones, tienen como resultado que al menos el 51% de los encuestados consideran importante dicha gestión, puesto que, al estar trabajando desde su casa, tienen una mejor calidad de vida, al equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida cotidiana. Dicha investigación se centra en la teoría de las inteligencias múltiples, donde a partir de ahí nace la idea de los diferentes tipos inteligencia emocional y como es que cada persona responde diferente de acuerdo con su estilo de vida. A partir de esto, se construye que las personas tienen diferentes opiniones respecto al trabajo remoto porque tienen diferentes tipos de inteligencia emocional (Uribe Kajat, y otros, 2021).

4.2 Trabajo remoto

Se considera trabajo remoto al acto de realizar las actividades cotidianas laborales a distancia, puede ser en casa o en alguna otra ubicación, siempre fuera de la oficina. Con este estilo de trabajo se tienen las mismas responsabilidades que estando en una oficina, se manejan los mismos horarios y se realizan las mismas tareas. Las áreas en las que las empresas tienden a emplear para trabajadores remotos son finanzas, marketing, recursos humanos, soporte, entre otros. Esto les da a las empresas la oportunidad de expandirse al no tener el costo de oficinas físicas, también cuentan con la ventaja de poder contratar personas de diferentes partes del mundo, quitando el requisito de vivir cerca de la oficina. Para un gran número de personas el poder trabajar de forma remota es una ventaja, ya que pueden compartir más tiempo con su familia, pueden ahorrar más dinero al no tener que costear su transportación, además consideran tener una mejor calidad de vida al no perder tiempo en tráfico y poder disponer mejor de su rutina (Delgado, 2021).

Por otra parte, un porcentaje considerable de la población no comparten ese pensar sobre el trabajo remoto, ya que el aislamiento, típico de esta forma de trabajar, representa un costo emocional, se sienten solos y ansiosos al no contar con relaciones cotidianas laborales. Adicional a esto, algunas personas tienden a no progresar en sus carreras, ya que, al no contar con comentarios, nuevas ideas, retos o conocimientos de sus compañeros, se mantienen en una zona de confort y se estancan laboralmente (Lambert, Barker, Reid, & Ashford, 2023).

Hoy en día existen 3 modalidades de trabajo remoto y cada una de ellas es utilizada de acuerdo con las necesidades profesionales y personales del empleado, por tanto, es que no se puede definir cuál es la mejor, ya que todas ofrecen flexibilidad en cuanto al uso del tiempo y el espacio de trabajo (Medina, 2020).

➤ Trabajo completamente remoto

Este modo de trabajo es básicamente como estar en la oficina, pero con la comodidad de poder trabajar desde donde lo prefieras. Algunas de las carreras que suelen trabajar así son las siguientes (Indeed, 2022):

- Mercadotecnia digital
- Diseño gráfico o web

- Gestión de servicio al cliente
- Desarrollo de software
- Enseñanza en línea

➤ **Trabajo flexible**

Este tipo de trabajo da la oportunidad de trabajar de forma híbrida, es decir, te da la oportunidad de trabajar días desde casa y otros en la oficina. Este tipo de trabajo es conveniente para personas que tienen la necesidad de estar ciertos días en su casa, pero no tienen agrado por trabajar 100% remoto, estos son algunos de los puestos que tienen este tipo de flexibilidad (Indeed, 2022):

- Ventas
- Gestión de proyectos
- Contabilidad y finanzas
- Educación y capacitación
- Servicio al cliente

➤ **Trabajo independiente**

Las personas que trabajan independiente no cuentan con un empleador fijo, es decir, realizan proyectos o trabajos con un tiempo determinado para empresas. Existen personas que cuentan con un trabajo formal (de tiempo completo) y adicional trabajan de manera independiente. Este tipo de trabajo cuenta con un gran campo de puestos, ya que pueden ser desde consultores hasta trabajos de hogar, como albañilería, servicios técnicos, etc. (Indeed, 2022).

A continuación, el autor Ligia en su blog nos da algunos consejos primordiales para trabajar desde casa, y esto es asignar un lugar de trabajo, este debe ser cómodo, ya que pasarás gran parte de tu día ahí, pero adecuado para lograr concentrarte, contar con una buena conexión a internet, y tener cerca de ti todo lo que necesites, es decir, debes estar en una mesa o escritorio que cuente con tu equipo de cómputo, impresora, libretas, plumones, agenda, etc. Otro punto importante que se debe considerar es que debes establecer una rutina y agendar tu día a día, tal cual como si estuvieras en una oficina. Debes respetar tus horarios, tanto de entrada como de salida, así como horario de comida, evita iniciar después de la hora pactada, pero también evita quedarte

tiempo de más, ya que la idea de trabajar remoto no es estar más horas trabajando, sino que hacer lo mismo que en una oficina (Ligia, 2023).

En una investigación realizada por IBM observaron que más de la mitad de los CEOs en Estados Unidos no se sienten o no cuentan con las habilidades para ejecutar estrategias comerciales al momento de trabajar remoto. Por tanto, es importante capacitarte y capacitar a tu equipo de trabajo para estos nuevos estilos de trabajo/vida (Villafuerte, 2020).

5. Método

5.1 Enfoque

La metodología que se utilizará es la cuantitativa no experimental, ya que esta se utiliza al observar el comportamiento de una persona o un grupo de personas, y en este caso se medirán los resultados al encuestar un porcentaje de la población (Velázquez, 2023).

Los resultados de la investigación serán medidos numéricamente después de realizar encuestas a la población, para así conocer qué porcentaje de población cree que el trabajo remoto es mejor que el trabajo en oficina, que el trabajo en oficina es mejor que el remoto y quienes no han trabajado de forma remota.

De tal forma que se pueda llegar a conclusiones fundamentadas de acuerdo con los resultados, esto para el estado de Nuevo León, México.

5.2 Universo de trabajo

El universo de trabajo comprende al estado de Nuevo León en México, donde existe un total de 5,784,442 personas. Se determinó la muestra con base en los datos proporcionados por el INEGI, donde los tabuladores están comprendidos por grupos de edades quinquenales (INEGI, 2020).

5.3 Muestra

Por tanto, la muestra está limitada al rango de edades de 20 a 64 años, ya que, por una parte, en México se considera por ley que a partir de los 18 años ya eres mayor de edad y cuentas con las facultades necesarias para poder firmar un contrato y ser responsable de tus actos; y, por otra parte, a los 65 años es considerada la edad idónea para jubilarse.

En dicho rango de edades se concentran 3,476,154 personas, donde se encuestará al 0.000185%, es decir, a 643 personas (INEGI, 2020).

5.4 Criterios de inclusión

Se aplicará la encuesta a personas de 20 a 64 años que vivan en el estado de Nuevo León, que se encuentren trabajando actualmente.

5.5 Criterios de exclusión

No se aplicará la encuesta a menores de 20, ni mayores de 64 años, tampoco a personas que no hayan trabajado, ni a personas que vivan fuera del estado de Nuevo León.

5.6 Objetivo

5.6.1 Objetivo general

El trabajo remoto o también llamado home office, se ha llevado a la práctica desde hace ya algunos años. Esta forma de trabajo ayuda a que las personas puedan trabajar desde cualquier parte y las empresas puedan ahorrarse el gasto de contar con oficinas físicas.

Pero ¿qué tan beneficioso o perjudicial es para los empleados?, el objeto de estudio de la presente investigación es para comprender la postura de los empleados ante esta nueva forma de trabajo.

5.6.2 Objetivo específico

- Analizar el impacto que tiene el trabajo remoto en los empleados.
- Examinar que tan beneficioso resulta trabajar remotamente.
- Identificar que empleados consideran que es mejor trabajar de forma remota.

5.7 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el impacto del trabajo remoto?
- ¿Cuáles son los beneficios del trabajo remoto para los empleados?
- ¿Qué grupo poblacional tiene más problemas a la hora de realizar trabajo remoto?
- ¿Quiénes prefieren realizar trabajo remoto?
- ¿Cuáles son las principales causas del trabajo remoto?

- ¿Cuáles son las ventajas del trabajo remoto?

A continuación, en la siguiente Tabla 1 se muestra de forma detalla cómo se llegó a las preguntas de investigación.

Tabla 1. Instrumento de estudio

Problemática	Impacto del trabajo remoto	Considerar los beneficios del trabajo remoto	Comportamiento de empleados que trabajan remotamente
Preguntas	¿Cuál es el impacto del trabajo remoto?	¿Cuáles son los beneficios del trabajo remoto para los empleados? ¿Cuáles son las principales causas del trabajo remoto? ¿Cuáles son las ventajas del trabajo remoto?	¿Qué grupo poblacional tiene más problemas a la hora de realizar trabajo remoto? ¿Quiénes prefieren realizar trabajo remoto?
Objetivos	Analizar el impacto que tiene el trabajo remoto en los empleados	Examinar que tan beneficioso resulta trabajar remotamente	Identificar que empleados consideran que es mejor trabajar de forma remota
Hipótesis	Determinar el impacto del trabajo remoto	Conocer los beneficios del trabajo remoto	Conocer que empleados prefieren trabajar de forma remota
Categoría de análisis	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajo remoto ○ Empleados 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajo remoto ○ Empleados 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajo remoto ○ Empleados
Variable	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tipo de trabajo ○ Edad 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tipo de trabajo ○ Edad 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tipo de trabajo ○ Edad
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perfil social ○ Vida personal 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perfil social ○ Vida personal 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perfil social ○ Vida personal
Ítem	¿Has trabajado de forma remota? ¿Consideras que trabajar de forma remota ayuda a tu vida personal? ¿En qué área desempeñas tu trabajo?	¿Qué beneficios consideras tiene el trabajar de forma remota? ¿Qué desventajas consideras existen del trabajo remoto?	¿Tienes problemas para trabajar de forma remota? De tener problemas, ¿Cuáles consideras son problemas del trabajo remoto? De poder elegir, ¿Qué tipo de trabajo prefieres?, ¿Por qué?

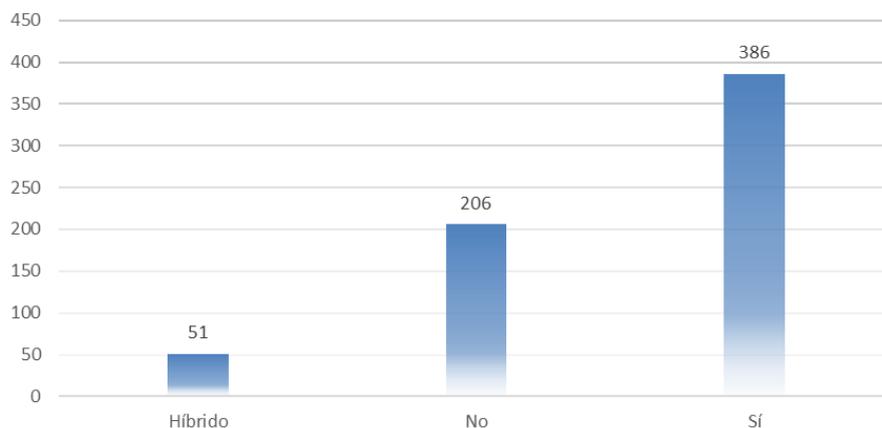
Fuente: Elaboración propia.

6. Resultados

Los siguientes temas pertenecen a los resultados obtenidos después de realizar la encuesta en el estado de Nuevo León. En el gráfico 1 se indica quienes de los

encuestados han trabajado de forma remota, híbrida o siempre han trabajado presencial.

Gráfico 1. ¿Alguna vez has trabajado de forma remota?



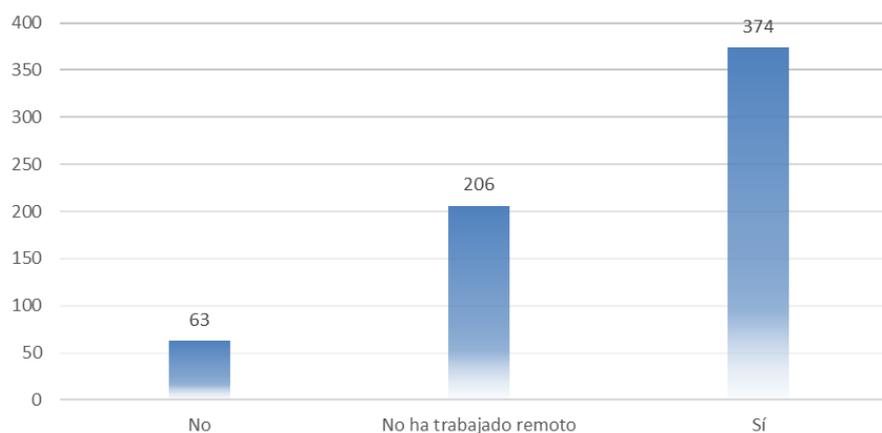
Fuente: Elaboración propia.

Del total de encuestados el 68% de la población ha trabajado de forma remota o híbrida, mientras que el 32% (206) no han trabajado.

Por tal motivo, el resto de las preguntas solo se incluye la opinión de quienes, si han trabajado de esta forma, esto con el fin de tener la opinión de personas quienes han llevado a la práctica dicha modalidad, se observará de forma repetitiva como el 32% no ha trabajado en forma remota.

En el gráfico 2 se especifica a cuantos encuestados les ayudó a su vida personal el hecho de realizar home office.

Gráfico 2. ¿Consideras que trabajar de forma remota ayuda a la vida personal?



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar el 58% de la población considera que trabajar de forma remota ayuda a su vida. Mientras que el 10% considera que no.

Por esta misma razón, se preguntó de forma abierta que ventajas, desventajas y problemas consideraban existen al momento de trabajar remoto.

Entre las principales ventajas que consideraron se encuentran las siguientes:

- Mejor control y disposición de tiempo
- No se pierde tiempo en traslados
- Ahorro de combustible
- Salud mental
- Se cuenta con mayor tiempo para realizar otras actividades, al no perder tiempo

en tráfico

- Paso más tiempo con mi familia
- Mantienes tu mente activa
- Ayudas al medio ambiente al no utilizar tanto el coche
- Más tiempo personal para poder hacer ejercicio y poder cocinar
- Menos estrés y tensión laboral
- Mayor comodidad
- Ahorro en tiempo y dinero
- Estar más tiempo con hijos
- Calidad de vida
- Mayor concentración
- Protección ante la pandemia
- Mejorar hábitos alimenticios al no comer tanta comida comprada

Estas son las desventajas en las que la mayoría de los encuestados coincidieron:

- Falta de concentración
- Estas todo el día en casa
- Postergas actividades laborales
- Es tedioso
- No controlas los horarios laborales y puedes trabajar más tiempo
- Mucho ruido en casa

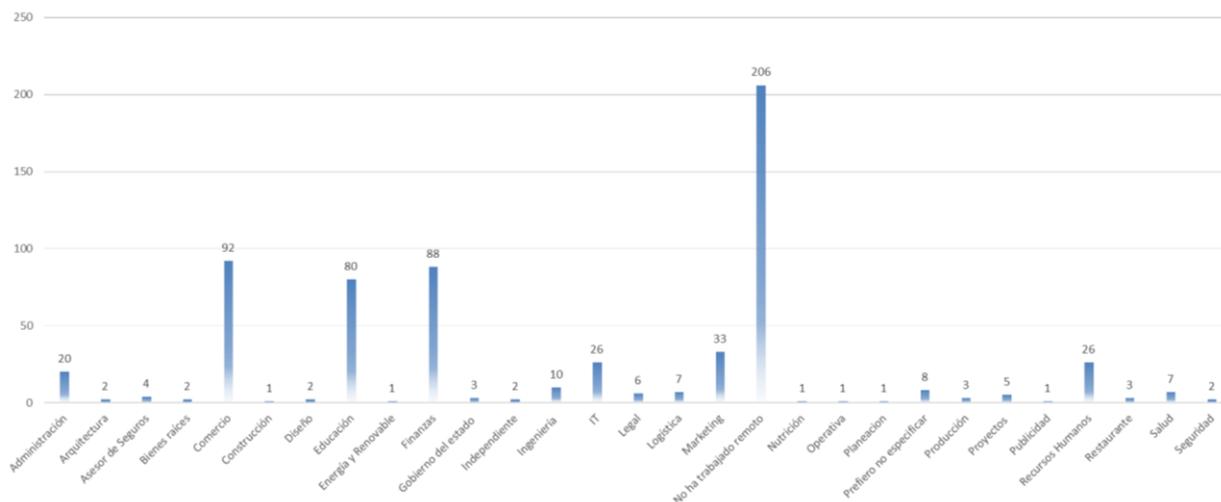
- La comunicación es más lenta y poco clara
- Permanecer encerrado por mucho tiempo
- Algunas empresas no respetan los tiempos de entrada, comida y salida
- Falta de socialización
- Falta de organización
- Mayor ansiedad por encierro
- Aburrido
- Recibos de servicios más elevados
- Monotonía
- Falta de interacción
- Sedentarismo
- Soledad
- Poca privacidad

Por otra parte, estos son los mayores problemas que consideraron tienen al momento de realizar trabajo remoto:

- Dificultad al realizar algunas tareas que antes eran presenciales
- Se puede cortar la luz o el internet
- Tener que invertir para adecuar un espacio en casa
- No contar con todas las herramientas de trabajo
- Mala conexión o fallas con el internet
- Falta de mobiliario de oficina
- No poder prestar la atención necesaria a hijos al estar trabajando
- No poder supervisar producción
- Algunos jefes no confían en su equipo de trabajo por estar remoto

En el gráfico 3 se cuestionó en que área laboran las personas que realizan trabajo desde casa.

Gráfico 3. ¿En qué área desempeñas tu trabajo?

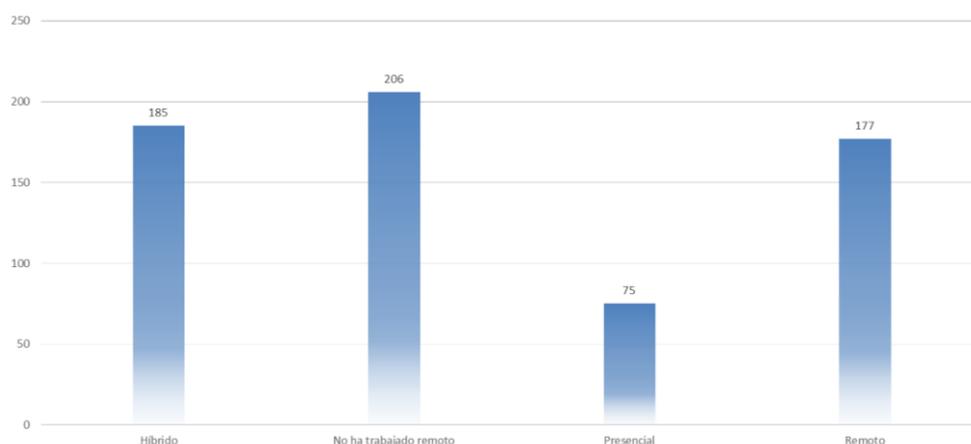


Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que estas son las áreas o puestos que más trabajan de forma remota. En comercio, educación y finanzas se concentra la mayor cantidad de personas con posibilidades para este modo de trabajo, dando un total del 40%, mientras que las áreas donde menos trabajo remoto se realiza son arquitectura, bienes raíces, construcción, diseño, energía y renovable, independiente, nutrición, operativa, publicidad y seguridad.

En el gráfico 4 se preguntó que modalidad de trabajo prefieren, presencial, remota o híbrida.

Gráfico 4. De poder elegir, ¿Qué tipo de trabajo prefieres?



Fuente: Elaboración propia

En esta gráfica, se observan que las personas prefieren trabajar híbrido, ya que un 29% lo considera así, mientras que un 27% considera que es mejor trabajar de forma remota. La cantidad de personas que consideran trabajar de forma completamente presencial es muy baja con apenas un 12% del total de encuestados.

7. Conclusiones

La forma de trabajar ha cambiado conforme transcurren los años, en sus inicios todo era manual, al pasar los años y con los avances tecnológicos se lograron crear mecanismos para poder obtener un trabajo más rápido. Gracias a estos avances tecnológicos hoy en día tenemos la oportunidad de trabajar desde cualquier parte del mundo y con diferentes aparatos, inclusive desde un celular inteligente. Pasamos de trabajar solamente en oficinas, a poder trabajar en casa, en un café o incluso viajando por el mundo. Pero el poder trabajar de forma remota tiene sus ventajas y desventajas, ya que no para toda la población es más cómodo trabajar de esta forma.

Como se pudo observar en los resultados, existe una gran cantidad de personas que no han tenido la oportunidad de trabajar remoto. Por otra parte, el 68% restante ya han trabajado remoto o híbrido, al analizar los resultados se observa que existen personas que al momento de trabajar remoto no se sintieron cómodos y por su contraparte existen muchos otros que consideran que trabajar remoto les ayudó mucho en su día a día.

Se observó que los factores que influyen al momento de considerar el trabajo remoto como algo productivo o no, son personales, ya que importa la capacidad de organización, concentración, estilo de vida y la forma de manejar las situaciones profesionales vs personales, aunado a que no todos cuentan con las posibilidades económicas para obtener los recursos necesarios.

El 58% de los encuestados consideran que trabajar de forma remota les ayudó a tener un mejor estilo de vida, a mejorar su rutina, a poder tener mayor convivencia con su familia, incluso a tener menor estrés, mientras que el 10% consideran que trabajar remoto los perjudicó al no poder socializar, al trabajar horas extras, ya que sus jefes les exigían más o simplemente perdían la noción del tiempo al estar trabajando, no lograban concentrarse al tener a su familia cerca y no poderles brindar la atención deseada, o simplemente porque sentían que su vida profesional y personal ya no se dividía y sentían estar en monotonía.

Por tal forma, se puede concluir que el trabajar de forma remota beneficia a una gran cantidad de personas, por eso mismo es que vemos como día con día existen más puestos híbridos o completamente remotos, así la población puede lograr tener un mejor estilo de vida o elegir el estilo de vida que desea.

Referencias Bibliográficas

- Alaimo, V., Bosh, M., Kaplan, D., Pagés, C., & Ripani, L. (2015). *Empleos para crecer*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Alfaro Beltrán, F., Alfaro Escobar, F., & Alfaro Escobar, S. (2002). *Las mejores herramientas para la gestión de las remuneraciones*. Bilbao: Deusto.
- Cañigüeral, A. (2020). *El trabajo ya no es lo que era*. Barcelona: Conecta.
- Chamocho, M., & Ramos, I. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Dykinson.
- Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Scielo*, recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482022000100105.
- Delgado, J. C. (16 de Julio de 2021). *Crehana*. Obtenido de ¿Qué es el trabajo remoto? Aumenta tu productividad desde casa con esta guía completa: <https://www.crehana.com/blog/trabajo-remoto/que-es-trabajo-remoto/>
- Etcheverry, J. (2021). La historia del trabajo remoto, de 1560 a hoy. *LinkedIn*, recuperado de: <https://www.linkedin.com/pulse/la-historia-del-trabajo-remoto-de-1560-hoy-juan-etccheverry/?originalSubdomain=es>.
- Indeed, P. E. (2022). *Indeed*. Obtenido de ¿Qué es el trabajo remoto? ¿Qué ventajas y desventajas tiene?, recuperado de: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/trabajo-remoto>
- INEGI. (2020). *Censo de Población y Vivienda*.
- Instituto Mexicano de la Juventud. (2017). Los Millennials y el trabajo. *Gobierno de México*, recuperado de: <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/los-millennials>.

- Lambert, B., Barker, B., Reid, E., & Ashford, S. (2023). Los costos emocionales del trabajo remoto. *El Sol de México*, recuperado de: <https://www.elsoldemexico.com.mx/doble-via/salud/los-costos-emocionales-del-trabajo-remoto-9438807.html>.
- Ligia, O. (2023). Trabajo remoto: consejos de productividad. *La Lista*, recuperado de: <https://la-lista.com/economia/2023/01/19/trabajo-remoto-consejos-de-productividad>.
- Malacara, N. (2022). Salario emocional, ¿qué es y cómo puedes pedirlo o negociarlo en tu empresa? *Expansión*, recuperado de: <https://expansion.mx/carrera/2022/09/13/salario-emocional-en-mexico>.
- Martinique. (2015). 8 pasos a seguir para buscar trabajo. *EF*, recuperado de: <https://www.ef.com.mx/blog/language/8-pasos-para-buscar-empleo/>.
- Medina, M. (2020). Las tres modalidades de trabajo remoto. *Task Enter*, recuperado de: <https://www.taskenter.com/blog/nwarticle/125/TODAS/Las-tres-modalidades-de-trabajo-remoto#:~:text=Por%20otra%20parte%2C%20existen%20tres,la%20actividad%20comercial%20que%20realice>.
- Parra, M. (2004). Promoción y protección de la salud mental en el trabajo: análisis conceptual y sugerencias de acción. *Portal Regional de BVS*, recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-420802>.
- Porto, E. (2023). Los 10 mejores portales de empleo para encontrar trabajo en México 2023. *Eva Porto Blog*, recuperado de: <https://evaporto.com/10-mejores-portales-empleo-encontrar-trabajo-mexico/>.
- Universidad Santander. (2021). Ventajas y desventajas del teletrabajo: la modalidad de trabajo de la era digital. *Becas Santander*, recuperado de: <https://www.becas-santander.com/es/blog/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo.html>.
- Uribe Kajat, J., Jiménez de Aliaga, K., Vargas Dávila, J., Rey de Castro Hidalgo, D., Bashualdo Pérez, M., & Geraldo Campos, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de

estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú. Industrial Data.

Velázquez, A. (2023). *Questionpro*. Obtenido de:
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-experimental/>

Villafuerte, P. (2020). La pandemia como catalizador de una nueva cultura laboral. *Institute for the Future of Education*, recuperado de:
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/trabajo-remoto-postcovid19/>.