

Teletrabajo de migrantes de tres generaciones calificadas mexicanas en tiempos de la COVID-19 en Estados Unidos

Teleworking of migrants from three qualified Mexican generations in times of COVID-19 in the United

Rodolfo Cruz Piñeiro y
Juan Gabino González Becerril

*El Colegio de la Frontera Norte, México/
Universidad Autónoma del Estado de México, México*

Resumen

El objetivo de este ensayo es describir la posibilidad del trabajo en forma remota por pago o salario debido a la pandemia de la COVID-19 de tres generaciones de inmigrantes mexicanos con licenciatura y posgrado residentes en Estados Unidos para 2020. Se parte del supuesto que los de la primera generación hicieron menor teletrabajo con relación a la segunda y tercera generación de inmigrantes altamente educados. Para comprobar dicho argumento se correrán cuadros de doble entrada y el modelo de regresión logística con base en la muestra de la *Current Population Survey* (CPS) de 2020.

Palabras claves: migrantes calificados, generación, teletrabajo y probabilidad, COVID-19, Estados Unidos.

Abstract

The objective of this essay is to describe the possibility of working remotely for payment or salary due to the COVID-19 pandemic of three generations of Mexican immigrants with undergraduate and graduate years residing in the United States by 2020. It is assumed that those of The first generation did less teleworking compared to the second and third generations of highly educated immigrants. To verify this argument, double-entry tables and the logistic regression model will be run based on the 2020 Current Population Survey (CPS) sample.

Keywords: skilled migrants, generation, teleworking and probability, COVID-19, United States.

Artículo recibido el 20 de octubre 2022 y aprobado el 09 de marzo 2024

INTRODUCCIÓN

Con la llegada del virus que causó la enfermedad respiratoria por coronavirus de 2019, SARS COV2 o de la COVID-19, se vio afectada la forma en la que se organizaba el trabajo presencial. Esto incluye tanto a aquellos que realizaban tareas esenciales como a los que no. Ambos grupos tuvieron que adaptarse rápidamente al teletrabajo o al llamado *home office*. Sin embargo, también hubo quienes no pudieron ingresar a este mundo virtual. Muchos otros empleos quedaron en espera o suspendidos. La mayoría de la población trabajadora y los sectores económicos experimentaron transformaciones, y Estados Unidos no fue la excepción. Entre abril y mayo de 2020, el mundo laboral sufrió un freno drástico y desafiante debido al nuevo contexto de la pandemia, especialmente para los trabajadores nativos e inmigrantes. Los encuestados con ingresos más altos informaron, realizar teletrabajo más a menudo durante la pandemia que los entrevistados de bajos ingresos, es decir, se trata de trabajadores de cuello blanco, los cuales fueron los más probables en pertenecer a hogares de mayores ingresos y con una mayor propensión al teletrabajo. Se trata de empleados que teletrabajaron cuyas tasas de ocupación fueron constantes o en aumento, específicamente fueron los matemáticos, expertos en cómputo, trabajadores de la salud, trabajadores en venta o comercios y practicantes de la salud entre otros (Armour *et al.*, 2020).

Con la transformación del mercado laboral estadounidense, las instituciones e investigaciones empezaron a incluir preguntas para conocer sobre la importancia del teletrabajo en el contexto de la pandemia. En cuanto a las fuentes de información, se pudo monitorear de manera precisa el número de contagiados y fallecidos, pero no se tenía conocimiento alguno de aquellos que estaban trabajando de forma remota. La *Current Population Survey* (CPS, 2020) y los cambios bruscos y severos derivados de la COVID-19 en los procedimientos de recopilación de información demográfica incluyeron cinco preguntas en su cuestionario, de las cuales se mencionan a continuación. Estas preguntas son: ¿Trabajó de forma remota por pago debido a la pandemia de la COVID-19?; ¿Fue incapaz de trabajar debido a la pandemia de COVID-19?; ¿Recibió pago por horas no trabajadas debido a la pandemia COVID-19?; ¿Se le impidió buscar trabajo debido a la pandemia

de la COVID-19? y ¿No recibió la atención médica necesaria para una afección que no sea COVID-19?

En este análisis nos centraremos en las preguntas relacionadas con el teletrabajo como una nueva forma de organización laboral para los migrantes mexicanos adultos en edad activa que residen en el extranjero, específicamente en Estados Unidos. Es importante tener en cuenta la brecha digital y las desigualdades educativas entre diferentes generaciones y grupos de edad. Por ejemplo:

la lucha de las zonas rurales de EE.UU. por un internet más rápido, cerca de 40 millones de estadounidenses carecen de acceso confiable a internet, lo que les impide trabajar, consultar a los médicos, estudiar y hacer compras (Preddy, 2020).

Sin duda, esto afectó sus posibilidades de teletrabajar en el contexto de la COVID-19 en dicho país.

Nuestra exposición presenta la siguiente estructura: se expone de manera breve el tema del trabajo remoto remunerado debido a la pandemia COVID-19; también se incluyen la metodología y las fuentes de información utilizadas; el análisis descriptivo del trabajo a distancia de tres generaciones de adultos mayores residentes en Estados Unidos en 2020; seguido por el análisis de resultados: modelo de regresión logística de las tres generaciones y sus posibilidades de teletrabajo en Estados Unidos, por último, las conclusiones.

Trabajo en forma remota por un salario o ingreso debido a la pandemia de la COVID-19

No solo las encuestas se adaptan para comprender el mercado laboral segmentado, también surgen conceptos que se ajustan a la transformación causada por la pandemia. Antes de la COVID-19, ya existía el concepto de teletrabajo (el nuevo teletrabajo o explotación digital del capitalismo de plataformas), el cual se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio, para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (OIT, 2011; Eurofound y OIT, 2019; OIT, 2020). Evidentemente, está asociado a la globalización y se refiere al trabajo a distancia, del cual pueden existir varios tipos; por ejemplo, el *smart working* (trabajo inteligente, trabajo flexible), trabajo móvil, oficina en casa, trabajo desde casa, *freelance* en casa, *coworking* (trabajo colaborativo a distancia), *net working*, nómadas digitales,

crowdfunding (negocios virtuales a través de redes), oficinas móviles, entre otros (Briseño, 2021). Todos estos conceptos se pueden resumir en cómo el teletrabajo influye en nuestras vidas (“televida”) (Castells, 2021). Muchos de estos trabajos ya existían y con la pandemia se aceleró la aparición de nuevas tendencias en diferentes partes del mundo post-pandémico (Radiocut, 2021), e incluso hay quienes sostienen que el *smart working* reemplazará al teletrabajo (Byte, 2018). Pero también, se destacan sus diferencias para su desarrollo, por ejemplo:

El *smart working*, como dijimos en su definición, se centra en el cumplimiento de objetivos por parte del profesional. En cambio, el teletrabajo se enfoca según en el cumplimiento del horario laboral. Esto hace que el *smart working* sea mucho más flexible. (Lemontech, 2020).

Según BLS (2021), las personas ocupadas se clasifican como aptas y no aptas para el teletrabajo, quienes desarrollaron esta modalidad de trabajo en la pandemia de la COVID-19 fue clasificada por su categoría demográfica, en el periodo mayo-diciembre de 2020. A la vez que tienen como determinantes, según años en el trabajo, género, raza, etnicidad, estado civil y nivel educativo. Pero, además, algunos estudios se centran en el ámbito de la tecnología de la información y están relacionados con un tercer espacio, es decir, un lugar diferente al de la empresa que representan. El teletrabajo, según el nivel educativo, consiste en organizar y llevar a cabo el trabajo a distancia utilizando Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el hogar del trabajador o en lugares ajenos al empleador (OIT, 2020):

Antes de la pandemia, solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20 por ciento de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16 por ciento en el Japón y solo un 1.6 por ciento en Argentina (OIT, 2020, p. 3).

Después de marzo de 2020, a medida que los casos de la COVID-19 se propagaron por todo el mundo, los países ordenaron a los empleadores cerrar sus operaciones y, en la medida de lo posible, implementar el trabajo remoto a tiempo completo para sus empleados,

sin tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores, lo cual resultó en la desocupación de los espacios de trabajo. El siguiente argumento es válido: “¡Los empleados de todo el mundo no están en sus escritorios entre el 50 por ciento y el 60 por ciento del tiempo!” Esto implica una gran pérdida de espacio y dinero, Globalworkplaceanalytics (s.f).

Pero, para algunas empresas significó un gran ahorro. Por ejemplo, El trabajo desde casa les ahorrará a los empleadores estadounidenses más de \$30 mil millones dólares al día en lo que de otra manera habría sido una pérdida de productividad durante el cierre de oficinas debido a la COVID-19, Globalworkplaceanalytics (s.f.).

La nueva dinámica laboral es una solución temporal que se implementó como respuesta a la pandemia de 2020, y ha estado en vigencia durante varios meses. Durante este tiempo, aproximadamente la mitad de la fuerza laboral en Estados Unidos ha estado trabajando desde casa, y todo indica que esta modalidad se mantendrá incluso después de que la pandemia termine. Un estudio realizado por el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT, 2020) reveló que el 50.2 por ciento de los empleados estadounidenses trabajan desde sus hogares, mientras que solo el 37.1 por ciento se desplaza a un lugar de trabajo físico. ¿Cuál es la razón por la cual los autores creen que esta tendencia no se revertirá? Sin embargo, para los inmigrantes indocumentados esta situación ha sido mucho más difícil, ya que la mayoría de ellos se dedican a trabajos manuales y muy pocos han podido realizar teletrabajo. Además, el cierre de fronteras y las restricciones en la entrada de trabajadores no calificados o indocumentados por parte del país vecino del norte (México) ha agravado aún más su situación. Como resultado, las mujeres inmigrantes, los adultos jóvenes, los adultos mayores y aquellos con menor nivel educativo son los más afectados por la pérdida de empleo causada por la COVID-19 (Kochhar, 2020).

El trabajo remoto impacta en la diversidad generacional debido a la ampliación de los conceptos de usabilidad y accesibilidad: las generaciones más conocidas son los *baby boomers*, la generación *X*, los *millennials*, los *centennials* y la *generación de cristal* (Minolli, 2012). En el contexto actual, se han observado diferencias en su impacto generacional en el trabajo frente a la COVID-19, por ejemplo, la generación *X* y los *centennials* (Dimock, 2019) prefieren el trabajo en persona, mientras que los *millennials* priorizan el teletrabajo. Aunque estos términos

no se utilizarán necesariamente en este trabajo¹, es importante destacar que el teletrabajo puede ser un punto de conexión entre las expectativas de las diferentes generaciones que trabajan en una organización, a través del diseño e implementación de entornos colaborativos, aprendizaje continuo, liderazgo y motivación que generen beneficios, tanto para los empleadores como para los empleados (Pabón y Muñoz, 2018). En términos estrictos, utilizaremos las categorías generacionales construidas por la sociodemografía, las cuales se detallarán más adelante. No obstante, es importante reconocer que existen otras alternativas y diferencias de perspectivas, conflictos, accesos, obstáculos y exclusiones generacionales en el trabajo remoto, al igual que en el trabajo presencial.

METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

El cuestionario de la *Curren Population Survey* (CPS, 2020) incluyó preguntas como las siguientes: ¿Trabajó de forma remota y recibió pago debido a la pandemia de COVID-19?; ¿Fue incapaz de trabajar debido a la pandemia de COVID-19?; ¿Recibió pago por horas no trabajadas debido a la pandemia de COVID-19?; ¿Se le impidió buscar trabajo debido a la pandemia de COVID-19? y ¿No recibió la atención médica necesaria para una condición que no sea COVID-19? En este caso, nos interesan aquellos que declararon haber trabajado, excluyendo a aquellos a quienes se les impidió buscar trabajo debido a la pandemia de la COVID-19.

Para fines operativos, se adoptó el criterio de González (2020) para determinar la primera, segunda y tercera generación de mexicanos residentes en Estados Unidos conocido como trabajador calificado de 25 a 69 años de edad de la siguiente manera:

En la primera generación, se incluyen aquellos individuos que afirmaron haber nacido en México y que se encontraban trabajando en los Estados Unidos al momento de la encuesta. Además, es necesario que hayan completado exitosamente una licenciatura, sean profesionales, cuenten con una maestría y un doctorado.

La segunda generación está compuesta por personas que declararon haber nacido en los Estados Unidos, pero cuyos padres, madre o

1 Diferencias generacionales frente a la COVID-19: los *Centennials* prefieren el trabajo presencial y los *Millennials* priorizan el teletrabajo, consultado el 20/05/2021 en <https://www.manpowergroup.es/Diferencias-generacionales-frente-al-COVID-19-los-Centennials-prefieren-el-trabajo-presencial-y-los-Millennials-priorizan-el-teletrabajo#>

ambos, nacieron en México. Al igual que en el caso anterior, es necesario que hayan concluido exitosamente una licenciatura, sean profesionales, cuenten con una maestría y un doctorado.

Tabla 1. Tres generaciones de inmigrantes calificados mexicanos que trabajó de forma remota por pago debido a la pandemia de la COVID-19, 2020

	Incapaz de trabajar debido a la pandemia de la COVID-19	sí/no
Trabajo y salud durante la pandemia	Recibió pago por horas no trabajadas debido a la pandemia de la COVID-19	sí/no
	No recibió la atención médica necesaria para una afección que no sea de la COVID-19	sí/no
		51-69
Sociodemográfico	Edad	40-50
		25-49
	Sexo	Hombre
		Mujer
	Nivel educativo	Doctorado
Socioeconómico		Maestría
		Licenciatura y profesional
		Extracción
		Transformación
	Sector de actividad	Servicios de distribución
		Servicios de producción
		Servicios sociales
		Servicios personales
		Noreste
	Región	Este
Ciudadanía		Sur
		Oeste
	Ciudadanía	sí/no

Fuente: elaboración propia.

En la tercera generación, se encuentra la población que nació en los Estados Unidos y cuyos padres también nacieron en este país, pero que al indicar su origen étnico dentro de la variable “hispano”, respondieron ser de origen mexicano. Además, es necesario que cuenten con una licenciatura, sean profesionales, tengan una maestría y un doctorado.

Con base en lo anterior, se llevó a cabo el análisis de regresión logística, el cual arrojó las probabilidades de trabajar de forma remota por pago debido a la pandemia de la COVID-19. Este análisis considera a las tres generaciones de inmigrantes adultos en edad activa.

En la Tabla 1 se detalla la construcción de las variables de las dimensiones analizadas en los cuadros descriptivos y en el modelo logístico. Es importante destacar que el modelo de regresión logística muestra los datos de las tres generaciones en su conjunto, no de manera individual. Al seleccionar un grupo de forma aislada, se reduce el tamaño de la muestra pero, no afecta su capacidad explicativa.

Intervalos de confianza con precisión estadística

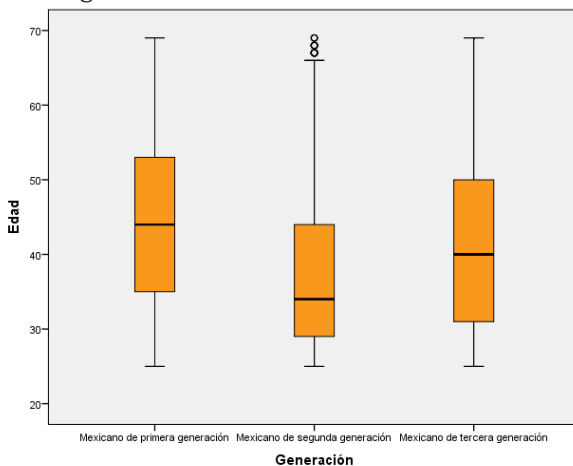
Antes de describir, se expone el intervalo de confianza. El objetivo del intervalo de confianza es establecer uno o más pares de valores dentro de una probabilidad específica. En este caso, se consideró la edad de las tres generaciones de inmigrantes calificados que trabajaron en la semana anterior en la entrevista. En resumen, el intervalo de confianza respalda los resultados de la investigación al indicar su nivel de confiabilidad. Según este argumento, se obtiene lo siguiente (con un nivel de confianza del 95 por ciento para las tres generaciones):

Con la primera generación, la edad mínima de este grupo de inmigrantes mexicanos fue de 44.17 años, mientras que la máxima fue de 44.75 años cumplidos.

En cuanto a la segunda generación, la edad mínima fue de 37.06 y la máxima de 37.70 años.

Por otro lado, en el caso de la tercera generación, la edad mínima promedio fue de 41.37 la máxima de 41.87 años cumplidos. En líneas generales, los indicadores mínimos y máximos muestran una segunda generación mucho más joven, lo que resalta la importancia de este bono demográfico migrante. Además, los de mayor edad son los de la primera generación, ya que tienen un promedio de edad mayor en comparación con los de la segunda y tercera generación (Figura 1).

Figura 1. Diagrama de la edad de las tres generaciones de inmigrantes calificadas residentes en Estados Unidos



Fuente: elaboración propia con base en la CPS, 2020.

Se señala que el mayor tamaño absoluto (como de su porcentaje) de los casos válidos utilizados para la regresión logística binaria corresponde a los de la tercera generación de inmigrantes mexicanos calificados residentes en Estados Unidos en 2020, seguidos por los de la primera generación y luego por los de la segunda generación (Tabla 2).

Tabla 2. Casos válidos según generación de inmigrantes calificados en Estados Unidos, 2020 (sin ponderar)

	N	Porcentajes
Mexicano de primera generación	5,717	30.66
Mexicano de segunda generación	4,096	21.97
Mexicano de tercera generación	8,831	47.37
Total	18,644	100.00

Fuente: CPS, 2020.

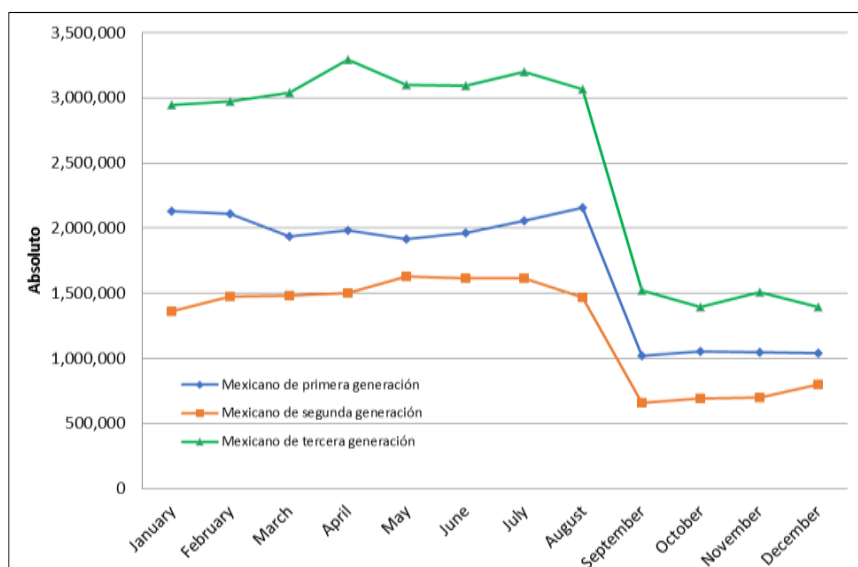
Análisis descriptivo del trabajo remoto de tres generaciones de inmigrantes calificados mexicanos residentes en Estados Unidos 2020

En este apartado nos centraremos en describir y especificar las propiedades importantes de personas inmigrantes mexicanas calificadas de tres generaciones que son objeto de nuestro análisis. Desde el pun-

to de vista demográfico, describir es medir. Esto es, indicativo de que nuestro trabajo es un estudio descriptivo que selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para describir el tema del teletrabajo. Como ya se ha mencionado anteriormente, nos apoyamos de la CPS, la cual permite la descripción y recuperar una serie de características como el teletrabajo, las edades, sexo, lugar de nacimiento y otras características que se consideramos son relevantes o de interés para nuestro estudio.

Dicho lo anterior, decimos lo siguiente. En relación a la representación gráfica (Figura 2), se puede apreciar que las tres generaciones de inmigrantes calificados mexicanos experimentaron una disminución en el trabajo a distancia entre los meses de agosto y septiembre.

Figura 2. ¿Trabajó de forma remota por pago debido a la pandemia de la COVID-19?



Fuente: elaboración propia con base en CPS, disponible en <https://ipums.org/>

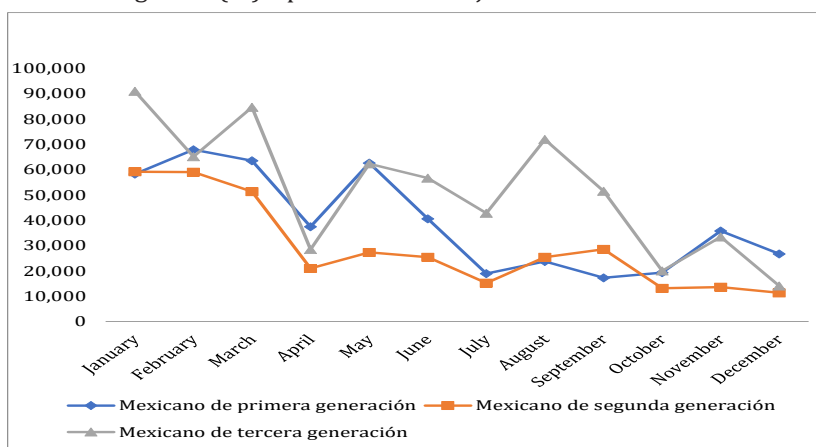
El teletrabajo se mantuvo constante para estas tres generaciones desde enero hasta julio de 2020, así como en los meses de septiembre a diciembre, aunque con la única diferencia de un menor volumen absoluto de teletrabajo en los últimos cuatro meses del año. Esto indica que hubo un aumento en el trabajo presencial después de los momentos más críticos de la pandemia de la COVID-19 entre abril y mayo. Se destaca un mayor teletrabajo para los migrantes de la tercera genera-

ción en comparación con los de la primera y segunda generación. Sin embargo, llama la atención el pico en el mes de abril para la tercera generación, lo cual significa que, en tiempos de crisis, los de la tercera generación trabajan en mayor medida desde la distancia. Habrá que esperar para ver si el comportamiento del trabajo remoto sigue la forma de una *u*, como en el caso de la producción u otro indicador económico.

Dimensiones y capacidad de respuesta para el teletrabajo de tres generaciones de inmigrantes calificados en Estados Unidos

Trabajar de forma remota durante la pandemia de la COVID-19 ha tenido un impacto en la capacidad de trabajar de las diferentes generaciones. Por ejemplo, el 2.0 por ciento de la segunda y tercera generación experimentaron dificultades, mientras que para la primera generación fue del 2.3 por ciento, según datos de la CPS. Se observó una disminución en abril, pero un aumento en los meses posteriores a la pandemia. Esto indica que a medida que la pandemia se prolonga, la dificultad de teletrabajar en los Estados Unidos aumenta para este grupo de población en crisis. Sin embargo, se destaca la irregularidad en el comportamiento de la primera (con aumentos en mayo y noviembre) y tercera generación (con incrementos en el mes de agosto), mientras que la segunda experimentó una disminución en su (in)capacidad de trabajar a lo largo del año (Figura 3).

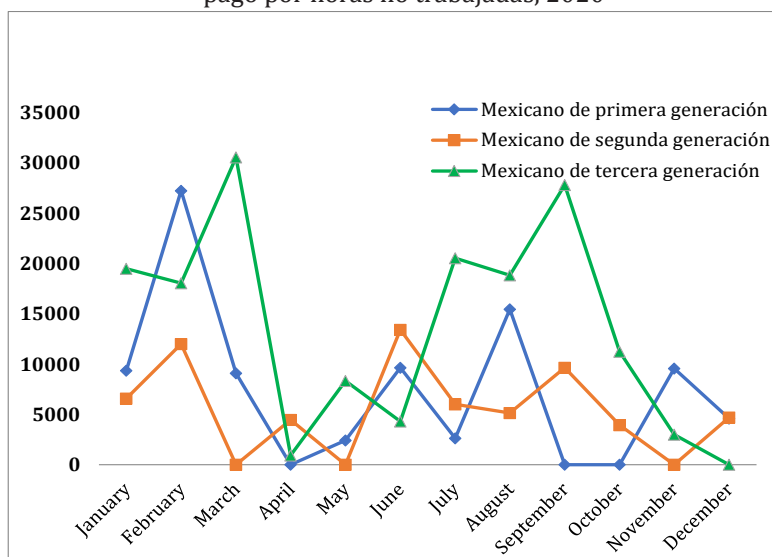
Figura 3. (In)capacidad de trabajar debido a la COVID-19



Fuente: elaboración propia con base en CPS, disponible en <https://ipums.org/>

Más del 80 por ciento de los inmigrantes de primera y segunda generación no recibieron pago por horas no trabajadas en Estados Unidos. En el caso de los de tercera generación, fue del 73 por ciento. Sin embargo, durante los meses de abril y mayo, la mayoría de las tres generaciones analizadas no recibieron ningún pago. Después de esos meses, la tendencia de este indicador cambió, ya que la tercera generación recibió un pago mayor y en menor medida la segunda generación (Figura 4).

Figura 4. Inmigrantes mexicanos calificados que recibieron pago por horas no trabajadas, 2020



Fuente: elaboración propia con base en CPS, disponible en <https://ipums.org/>

Con relación a lo mencionado anteriormente, implica que está vinculado con la recepción de remuneración: si estás empleado, recibes un salario; y si no estás empleado, no recibes remuneración. Esta situación es habitual en cualquier país y en particular en los Estados Unidos para inmigrantes calificados que son el foco de este análisis.

Teletrabajo de inmigrantes mexicanos calificados según características sociodemográficas: generación, género y edad

Es importante resaltar que, en la distribución porcentual de los inmigrantes calificados mexicanos de primera generación, el 43.9 por

ciento son hombres y el 56.1 por ciento mujeres. No obstante, lo más interesante de notar es que en la segunda generación, el 81.2 por ciento son hombres y el 18.8 por ciento son mujeres. En cuanto a la tercera generación, vemos que el 73.8 por ciento son hombres y el 26.2 por ciento mujeres. Con relación al teletrabajo, durante el año de la COVID-19, los hombres de la primera generación lo realizaron en un 14.6 por ciento y las mujeres en un 16.7 por ciento. Por otro lado, los hombres de la segunda generación lo hicieron en un 21 por ciento y las mujeres en un 20.9 por ciento. En cuanto a la tercera generación, el 21.8 por ciento de los hombres teletrabajaron, mientras que las mujeres lo hicieron en un 22.3 por ciento. Los trabajos de migrantes mexicanos calificados o no, independientemente del género, fueron necesarios en sectores de trabajo manual en la pandemia, siendo esenciales para trabajar de forma presencial, como señala *New American Economy* sobre su contribución a la economía estadounidense en tiempos de crisis sanitaria².

Los rangos de edad iniciales (25-39 años) correspondientes a la tercera generación, quienes trabajaron principalmente de forma remota en un 52.6 por ciento. En segundo lugar, se encuentran los de la segunda generación con un 28.6 por ciento, y por último los de la primera generación con un 18.7 por ciento, todos ellos inmigrantes mexicanos altamente educados. En cuanto al grupo de edades de 40 a 50 años, de la tercera generación fue la que más teletrabajo realizó con un 51.2 por ciento, seguida por la primera generación con un 25.9 por ciento y la segunda generación con un 22.8 por ciento. Para el rango de edad de 50 a 69 años, los que mayormente realizaron teletrabajo fueron los de la tercera generación de inmigrantes calificados con un 59.6 por ciento, seguidos por la primera generación con un 27.4 por ciento y la segunda generación con un 13 por ciento. Las diferencias en cuanto al trabajo a distancia reflejan los efectos de la edad, la experiencia e incluso la formación académica tanto en México como en Estados Unidos (De Sivatte, Olmos, Simon y Martel, 2018), resaltando la desproporción por segmento de edad según Lister y Harnish (2019). Además, los rangos de edad reflejan la diferencia entre la edad de la fuerza laboral, el envejecimiento del mercado laboral y sus efectos en el crecimiento económico.

² Véase en Data Briefs. Immigration in America, explained through data visualization, consultado el 04 de abril de 2024, disponible en <https://data.newamericaneconomy.org/en/crop-workers/index.html>

Parece claro que, en Estados Unidos, aquellos con un doctorado y siendo de la tercera generación son los que más practican el trabajo remoto, con un 51 por ciento. En contraste, el 26 por ciento de la primera generación y el 23.1 por ciento de la segunda generación hicieron teletrabajo. En el caso de los inmigrantes mexicanos con maestría de la tercera generación, el porcentaje de teletrabajo fue del 51.1 por ciento, mientras que la primera 25.6 por ciento y el 23.3 por ciento de la segunda generación realizaron su trabajo bajo la modalidad remota. Respecto a los inmigrantes de primera generación con licenciatura o carrera profesional, el 55.4 por ciento realizó trabajo remoto, en comparación con el 25.3 por ciento de la segunda generación, y el 19.4 por ciento de la primera generación. El trabajo remoto está relacionado con los niveles educativos y las habilidades destacadas que los empleadores requieren de los teletrabajadores que forman parte del núcleo ocupacional en tiempos de la COVID-19 y era digital (Duque *et al.*, 2017; Lister y Harnish, 2019).

En relación con la actividad laboral a distancia de las tres generaciones de inmigrantes mexicanos calificados, podemos observar lo siguiente: en términos proporcionales, la tercera generación tuvo una mayor presencia en los sectores de transformación (52.5 por ciento), distribución de servicios (49.1 por ciento), producción de servicios (53.7 por ciento), servicios sociales (55.3 por ciento) y servicios personales (61.8 por ciento) en comparación con las otras dos generaciones estudiadas. En cuanto a la segunda generación, su participación porcentual fue de 38.10 por ciento en el sector de extracción, 17.60 por ciento en la industria de transformación, 26.60 por ciento en servicios de distribución, 25.10 por ciento en servicios de producción, 25.30 por ciento en servicios sociales y 29.40 por ciento en servicios personales. Por último, en el caso de los inmigrantes calificados de la primera generación, su participación en el teletrabajo según el sector de actividad se resume de la siguiente manera: 33.30 por ciento en extracción, 29.90 por ciento en transformación, 24.40 por ciento en servicios de distribución, 21.20 por ciento en el sector de producción, 19.40 por ciento en servicios sociales y 8.80 por ciento en servicios personales. Como se puede observar, la participación ocupacional en el teletrabajo de la primera migración fue baja con respecto de la tercera y segunda generación. Esto parece ser consistente con las “Últimas estadísticas de trabajo en casa/teletrabajo/trabajo móvil/trabajo remoto” reportada por ILO, 2019; Lister and Harnish, 2019; ILO, 2020.

Según los datos mencionados, la tasa de teletrabajo regular en países como Estados Unidos fue del 20 por ciento y del 16 por ciento en Japón. Se destaca que esta modalidad se da principalmente en el sector formal de la economía. Por ejemplo, en India representa una proporción relativamente baja (14-16 por ciento) del empleo total en el país. En la Unión Europea, la incidencia del teletrabajo formal varía entre el dos por ciento y el 18 por ciento, con diferencias significativas entre países, como en el caso de Argentina, donde solo alcanza el dos por ciento (Messenger, 2019).

La ciudadanía estadounidense brinda una ventaja en términos de trabajo remoto en comparación con aquellos que no la poseen, ya que el porcentaje de teletrabajo para la primera generación es del 18 por ciento. Por otro lado, para aquellos sin ciudadanía, el teletrabajo se sitúa en un 13.6 por ciento y la ciudadanía incluye diversas categorías de trabajadores extranjeros autorizados para laborar en los Estados Unidos, como inmigrantes permanentes, trabajadores temporales (no inmigrantes) y estudiantes/trabajadores de intercambio³.

Con base en los datos anteriores, la primera generación se puede afirmar que los inmigrantes mexicanos calificados, así como los de segunda y tercera generación, conforman grupos con características socioeconómicas distintas debido a sus diferentes modalidades de trabajo a distancia, así como a sus antecedentes educativos, laborales y su integración en la sociedad estadounidense en tiempos de crisis sistémica provocada por la COVID-19. No obstante, los dos primeros grupos comparten, aunque en diferentes niveles, un rezago en comparación con el de la tercera generación.

Esto sugiere una alta probabilidad de que, la primera generación en su etapa adulta altamente educada, este segmento poblacional mantenga importantes rezagos en el trabajo desde casa influenciados por sus características sociodemográficas, nivel educativo, sector de actividad, ciudadanía y su acceso a la tecnología, lo cual impacta en sus niveles de ingresos y otros indicadores socioeconómicos de integración (Cobarrubias, 2009).

3 Véase en "How to Get a Permit to Work in the U.S.", consultado el 19 de mayo de 2021, en <https://www.thebalancecareers.com/how-to-get-a-permit-to-work-in-the-us-2064269>

Análisis de resultados: modelo de regresión logística de las tres generaciones y sus posibilidades del teletrabajo en Estados Unidos en 2020

Se corrieron dos modelos de regresión logística binaria:

Para probar tal argumento se procedió a codificar las variables de la siguiente manera: Teletrabajo como variable de control o dependiente (no/sí=y)= generación (primera, segunda y tercera= x_1) + recibió pago por trabajo (sí/no= x_2) + variables demográficas; edad (25-39, 40-50 y el intervalo 51 o más años= x_3)+ género (hombre-mujer= x_4)+ socioeconómica; + nivel educativo (media= x_5)+ sector de actividad (Extracción, Transformación, Servicios de distribución, Servicios de producción, Servicios sociales y Servicios personales = x_6)+ naturalización (sí/no) (Modelo 1).

Teletrabajo como variable de control o dependiente (no/sí=y)= acceso a la tecnología; con internet en casa (no/sí= x_1); internet fuera de casa (no/sí= x_2); uso del internet en la casa de otra persona (no/sí= x_3); uso del internet en biblioteca pública (no/sí= x_4); internet en la escuela (no/sí= x_5), uso de e-mail (no/sí= x_6); uso computadora para trabajar desde casa (no/sí= x_7); uso de internet para buscar trabajo (no/sí= x_8); uso de internet para hacer llamadas (no/sí= x_9) (Modelo 2). El resultado que se deriva del modelo se destacan los momios: sí es mayor a 1 su probabilidad es positiva y aumenta, y si es menor a uno su lectura es que disminuye y es negativa su probabilidad de desarrollar trabajo remoto.

La formulación formal de regresión logística binomial para analizar las variaciones en el peso de las variables explicativas, en relación con su participación en el mercado laboral segmentado en los Estados Unidos (no =0 y sí =1), por parte de los inmigrantes calificados se presenta de la siguiente forma: 0= si no realizaron teletrabajo por pago, 1= si recibieron pago por teletrabajo. Este modelo se describe de la siguiente manera para las tres generaciones en su conjunto.

Modelo 1.

$$P(\text{teletrabajo}) = 1 / 1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7)}$$

Modelo2.

$$P(\text{teletrabajo}) = 1 / 1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8)}$$

El uso de los modelos de regresión logística se justifica principalmente por la naturaleza dicotómica de la variable dependiente, y la

cual se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS 21. Una ventaja adicional de este modelo al traducir las variables cuantitativas a cualitativas es que reduce la posibilidad de heterocedasticidad y colinealidad, dos problemas comunes en la regresión lineal. Además, este modelo permite clasificar los diferentes modos de incorporación según la generación, como menciona González (2020). Según los resultados obtenidos de los modelos, se concluye que los inmigrantes mexicanos de primera generación altamente educados que residen en Estados Unidos experimentan una desventaja al teletrabajar, en comparación con aquellos de segunda y tercera generación.

Durante la crisis sanitaria, se pudo observar que la segunda y tercera generación, tuvieron una alta probabilidad de realizar teletrabajo. Se encontró que 52 por ciento de la segunda generación teletrabajaban en comparación con la primera generación, mientras que la tercera generación lo hacía en un 29.5 por ciento (ver Tabla 3). Según este indicador, se podría esperar que las probabilidades de teletrabajo fueran mayores en la tercera generación que en la segunda, lo que sugiere que la pandemia benefició a la segunda generación en términos de teletrabajo.

La posibilidad de recibir compensación por horas no trabajadas debido a la pandemia de la COVID-19 para las tres generaciones de inmigrantes calificados residentes en Estados Unidos fue significativamente alta: 4.7 veces mayor en comparación con aquellos que afirmaron no recibir ningún tipo de pago. No obstante, es importante resaltar la precarización de sus condiciones laborales, como el aumento de la carga de trabajo, la extensión de la jornada laboral y la reducción salarial o el mantenimiento del mismo salario, en ocasiones sin recibir remuneración o incluso siendo despedidos si se es de primera generación.

En lo que respecta a la edad, la probabilidad de trabajar de forma remota por pago disminuye debido a la pandemia de la COVID-19. Para las personas de 29 a 39 años, esta probabilidad fue de 0.528, mientras que para aquellos de 40 a 50 años fue de 0.498, en comparación con los de 51 a 60 años de las tres generaciones de mexicanos calificados residentes en Estados Unidos (ver Tabla 3). Los inmigrantes tuvieron que adaptarse a los nuevos protocolos y ajustar sus espacios de trabajo para permitir un retorno gradual a su sector laboral. Enfrentaron un gran desafío que resultará en la transformación de ciertos hábitos y formas de trabajo en el futuro, de acuerdo con su nivel educativo y

habilidades tecnológicas, en un entorno de mayor competencia en la era de la inteligencia artificial.

Por ejemplo, Moens *et al.*, (2022), sostienen que los empleados de mayor edad-calificación afirman que pueden trabajar de forma más eficiente, tener mayores niveles de concentración, tener un mayor compromiso y tener una mejor prevención del agotamiento físico o mental gracias, entre otras cosas, a la ampliación del teletrabajo. Además, según se informa, los empleados de más edad experimentan muchos menos conflictos con los miembros de la familia debido al teletrabajo prolongado y son molestados con menos frecuencia por ellos. Pero, obviamente puede que suceda lo contrario para otros, es decir, una insatisfacción por el teletrabajo.

Con respecto al género, coincide con la parte descriptiva, es decir, una mayor probabilidad de teletrabajo para las mujeres en comparación con los hombres de las tres generaciones de inmigrantes mexicanos en Estados Unidos durante el año de la pandemia de 2020 en un 15.1 por ciento. Por lo tanto, ser hombre redujo la probabilidad de trabajar de forma remota por pago debido a la pandemia de la COVID-19. El teletrabajo ha generado un aumento en la intensificación del trabajo de los inmigrantes, al mismo tiempo que ha tensionado la dinámica cotidiana. Por ejemplo, ha creado situaciones de tensión en las tareas de cuidado, las cuales son llevadas a cabo principalmente por las mujeres inmigrantes, así como otras actividades propias de estos grupos de inmigrantes.

A menor nivel de educación, los inmigrantes calificados de las tres generaciones de mexicanos residentes en Estados Unidos en 2020 tuvieron menos posibilidades de trabajar de forma remota por pago debido a la pandemia de la COVID-19. Los datos muestran que las personas con licenciatura y profesional presentaron una disminución de 0.692 veces en comparación con aquellas con doctorado. Por otro lado, aquellos con maestría su probabilidad de teletrabajar fue de 0.517 con relación a los que tienen un doctorado (ver Tabla 3).

Las tres generaciones de inmigrantes altamente educados que residen en Estados Unidos tienen mayores probabilidades de trabajar de forma remota en todos los sectores en comparación con el sector de extracción. Entre estos sectores se encuentran la industria de la transformación, los servicios de distribución, los servicios de producción, los servicios sociales y los servicios personales. El sector de servicios de producción tuvo la mayor probabilidad, con 3.286 veces más que la

industria de extracción. Las empresas relacionadas con las economías de plataforma dinamizaron la economía estadounidense al utilizar la tecnología para liderar la lucha contra la pandemia.

Tabla 3. Trabajó de forma remota por pago debido a la pandemia de la COVID-19

Modelo general para las tres generaciones de inmigrantes calificados en Estados Unidos, 2020

Dimensiones	Conceptos	Indicadores	Momios	
			No	Sí
Generación	Primera generación	Referencia	Referencia	
	Segunda generación			1.52
	Tercera generación			1.295
Trabajo	Recibió pago por horas no trabajadas debido a la pandemia de la COVID-19		No	Sí
			Sí	5.684*
Sociodemográfico	Edad	51-69	Referencia	
		40-50		0.498*
		25-39		0.528*
	Sexo	Hombre	Referencia	
		Mujer		1.151
Socioeconómico	Nivel educativo		Doctorado	Referencia
			Maestría	0.517
			Licenciatura y profesional	0.692
	Sector de actividad	Extracción	Referencia	
		Transformación		2.598*
		Servicios de distribución		1.632*
		Servicios de producción		4.286*
		Servicios sociales		3.35*
		Servicios personales		1.58*
Status	Ciudadanía		Referencia (sí)	
		Naturalización	No	0.727*
		Constante		0.387

Fuente: elaboración propia con base en la CPS, disponible en <https://ipums.org/>

La virtualización de la vida se ha presentado como la solución frente a la pandemia en la economía más poderosa del mundo en la actualidad (Jones, 2023). Sin embargo, no se puede ignorar la presencia de los trabajadores migrantes en el sector agrícola (o industria de extracción), una de las actividades esenciales que se mantuvo habilitada una vez declarada la pandemia.

Lo anterior, no quita mencionar que los inmigrantes mexicanos, tanto hombres como mujeres, realizaron labores en áreas que requieran esfuerzo físico y no tanto en empleos remotos debido a la naturaleza de su trabajo presencial, es decir, se consideró que su labor era fundamental durante la pandemia, lo que les permitió mantener sus empleos y no perderlos. Sin embargo, también estuvieron más expuestos al riesgo de contraer el virus debido a su situación laboral precaria. Por ejemplo, se calculó que el 69 por ciento de toda la población migrante en los Estados Unidos trabajará en sectores de infraestructura esencial en el año 2020⁴.

La falta de ciudadanía para los inmigrantes de primera generación que son trabajadores calificados y residen en Estados Unidos reduce sus oportunidades de trabajo remoto en un 0.727 en comparación con aquellos que sí la tienen (ver Tabla 3). Este resultado coincide con las investigaciones realizadas por Calva y Alarcón (2015), quienes sostienen que la integración laboral de los migrantes mexicanos es precaria debido a la demanda laboral, los tipos de visas y la falta de información sobre el mercado de trabajo.

Teletrabajo y acceso a la tecnología para los inmigrantes calificados mexicanos de tres generaciones residentes en Estados Unidos, 2020

La migración en general, abarca a individuos altamente calificados debido a sus títulos académicos (licenciatura, maestría y doctorado), lo que ha llevado a la incorporación de mexicanos especializados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, entre otros como inmigrantes en Estados Unidos a lo largo del tiempo. Asimismo, en el contexto de la pandemia, muchos de ellos ya se encontraban residiendo en Estados Unidos, mientras que otros habían nacido allí y se han formado profesionalmente en dicho país.

⁴ Véase en Datos sobre migración relevantes para la pandemia de la COVID-19. Consultado el 04 de abril de 2024 en <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/datos-sobre-migracion-relevantes-para-la-pandemia-de-covid-19>

Esto supone una diferencia significativa en cuanto al teletrabajo y el acceso a la tecnología para llevar a cabo sus labores bajo este nuevo modelo de división del trabajo. Por ejemplo, la probabilidad de teletrabajar y tener una computadora aumenta en un 3.8 por ciento en comparación con aquellos que no disponen de este recurso. Contar con servicio de internet es crucial para las tres generaciones de inmigrantes mencionadas anteriormente, es decir, aumenta en 1.003 veces en comparación con aquellos que no tienen acceso a él. Realizar teletrabajo y tener una computadora en un tercer lugar de trabajo incrementa la posibilidad en un 1.016 en comparación con aquellos que no tienen esta opción. Acceder a internet en una biblioteca pública aumenta la probabilidad de teletrabajar en un 1.6 por ciento para los tres grupos de inmigrantes mexicanos altamente educados en Estados Unidos durante la pandemia (ver Tabla 4).

Las posibilidades de los inmigrantes altamente calificados para teletrabajar, a través de correo electrónico se han visto reducidas para las tres generaciones de inmigrantes altamente calificados. Esto se debe a la gran cantidad de redes sociales disponibles para ellos. Por ejemplo, ahora pueden trabajar a través de videoconferencias utilizando plataformas como *Zoom*, *Microsoft Teams*, *Cisco Webex Meeting*, entre otras. Además, tienen la opción de compartir y gestionar archivos utilizando herramientas como *Google Drive*, *Dropbox*, *Box*, entre otras. También pueden compartir su escritorio de forma remota utilizando plataformas como *TeamViewer*, *Join Me*, entre otras. Además, existen plataformas de chat como *Slack*, *Google Hangout*, *Glip*, que les permiten comunicarse de manera efectiva. Por último, pueden gestionar sus proyectos utilizando herramientas como *Asana*, *Basecamp*, *Wrike* y *WorkZone*. En resumen, las opciones para teletrabajar durante y después de la pandemia se han multiplicado, dejando en segundo plano al correo electrónico.

La posesión de una computadora en el hogar tuvo un impacto significativo en la capacidad de teletrabajo de los inmigrantes mexicanos altamente educados en Estados Unidos, en comparación con las otras dos generaciones. La probabilidad de teletrabajar aumentó en 4.128 veces para aquellos que tenían acceso a esta herramienta de trabajo en casa. Además, esto les permitió buscar empleo desde la comodidad de su hogar, como lo demuestra el aumento del 16.3 por ciento, en comparación con aquellos que no tenían esta herramienta. A su vez, el uso de internet para realizar llamadas fue mínimo, ya que existen

numerosas opciones como videollamadas, chats y otros medios de comunicación en la era digital y durante la pandemia.

Tabla 4. Trabajó de forma remota por pago debido a la pandemia de la COVID-19 y uso de la tecnología de la información de tres generaciones de inmigrantes calificados mexicanos en Estados Unidos, 2020

Modelo general (incluye a las tres generaciones de inmigrantes)				
		No	Sí	
Acceso a la tecnología	Internet en casa	No	Referencia	
		Sí		1.038
	Internet fuera de casa	No	Referencia	
		Sí		2.003
	Internet en otra casa	No	Referencia	
		Sí		2.015
	Internet en bibiloteca	No	Referencia	
		Sí		1.016
	Internet en la escuela	No	Referencia	
		Sí		0.206
	Usa e-mail	No	Referencia	
		Sí		0.999
	Computadora en casa para trabajar	No	Referencia	
		Sí		4.128
	Computadora para buscar trabajo	No	Referencia	
		Sí		1.163
	Uso de internet para llamar	No	Referencia	
		Sí		0.84
Constante				0.033

Fuente: elaboración propia con base en CPS, disponible en <https://ipums.org/>

CONCLUSIONES

En el actual contexto de grandes cambios sociales, la crisis sistémica derivada de la salud por la pandemia de la COVID-19 ha llevado a

un cambio en el concepto de trabajo, destacando el teletrabajo como *smart working*, trabajo móvil, *home office*, *home working*, *home office freelancer*, *coworking* (trabajo colaborativo a distancia), *crowdfunding* o *networking*, (televida) y otros más. Estos aspectos requieren de una discusión y, sobre todo, deben ser considerados en las encuestas y censos de población para reflejar la reorganización del mercado laboral segmentado basado en la tecnología de la información.

En conclusión, se puede afirmar que los inmigrantes mexicanos calificados de las primeras generaciones no tienen un acceso sostenible al trabajo remoto, debido a las nuevas formas de organización laboral y las habilidades de las personas, así como a la familiaridad y práctica con las nuevas tecnologías. Esto permite observar las diferencias en cuanto al acceso al mercado laboral estadounidense durante la pandemia.

Los datos presentados aquí son sugerentes para reflexionar sobre el mercado laboral de inmigrantes altamente educados según su generación. Esto plantea desafíos conceptuales, metodológicos y empíricos en tiempos de pandemia y post-pandemia. Es especialmente relevante porque estamos hablando de adultos altamente capacitados que se encuentran en el mercado laboral de los Estados Unidos. Por lo tanto, se recomienda profundizar en las variables que la CPS permite y combinarlas con trabajo de campo cualitativo para respaldar las hipótesis o conclusiones que se derivan de aquí.

En cuanto a los factores más importantes para trabajar de forma remota, los de la segunda y tercera generación tienen una mayor probabilidad de hacer *home office* a medida que aumenta su nivel educativo. Los sectores más relacionados con los servicios sociales, los servicios de producción, los servicios personales y los de producción también son determinantes clave. Además, para la primera generación de inmigrantes, tener la ciudadanía les brindó una mayor oportunidad de trabajar de forma remota.

La rápida adopción tecnológica proyectada a 10 años en tan solo tres meses, debido a las diferencias generacionales en la incorporación ocupacional a la distancia en el contexto de la COVID-19, ha tenido un impacto significativo en diversas áreas de la vida de la población, especialmente en Estados Unidos. Esto plantea un desafío para los migrantes que realizan actividades esenciales, pero que no requieren un uso intensivo de la tecnología de la información. (Salon *et al.*, 2022).

Se han notado cambios importantes en el ámbito laboral, con el teletrabajo cada vez más extendido. Los inmigrantes mayores en los Estados Unidos están compitiendo en un mercado laboral en constante cambio, lo que podría llevar a su salida debido a desafíos tecnológicos y otros factores mencionados anteriormente. Estados Unidos alberga millones de inmigrantes calificados, y se espera que esta cifra aumente para el año 2060 (Hawkins *et al.*, 2022). Estos inmigrantes enfrentan desafíos únicos que afectan su trabajo, salud y bienestar social, incluyendo a muchos mexicanos y mexicanas de diferentes generaciones residentes en los Estados Unidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armour, Philip; Grace Carman, Katherine; Mullen, Kathleen J. y Shanthi Nataraj. (2020). *Telecommuting and Work in the COVID-19 Pandemic Are Workers Returning to the Workplace or Staying in Their Home Offices?*, https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA308-11.html (18/04/2024).

Briseño, A. (2021). *Diferencias entre Home Office, Home Working y Smart Working*. Consultado el 04 de mayo de 2021 en <https://solucioneseurosoft.com/desarrollo-y-productividad/homeoffice/>

Byte. (2018). *El Smart Working desbancará al teletrabajo*. Consultado en 06 de mayo de 2021, en <https://revistabyte.es/actualidad-it/smart-working-desbanca-al-teletrabajo/>

Castells, M. (2021). “*Televida*”. Consultado el 04 de mayo de 202. en <https://www.lavanguardia.com/opinion/20210320/6602702/televida.html>

De Sivatte, I., Olmos, R., Simon, C. y Martel, M. (2018). *El efecto de la edad, la experiencia y la formación en la productividad laboral*. Consultado el 18 de mayo de 2021, en <https://blog.funcas.es/el-efecto-de-la-edad-la-experiencia-y-la-formacion-en-la-productividad-laboral/>

Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Consultado el 25 de febrero de 2021, en <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

Duque, A, y Abreo, A. (2017). “Las habilidades del teletrabajador para la competitividad”, *Forum Empresarial*, 22(2), 30, Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas, San Juan, Puerto Rico. Consultado el 18 de mayo de 2021, en <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

Globalworkplaceanalytics (s.f.). Remote Work, Hybrid Work, In-Office Work Forecast, disponible en <https://globalworkplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast>

González, J. G. (2020). *Diferencias en la incorporación ocupacional de los mexicanos y descendientes de mexicanos altamente calificados en los Estados Unidos entre 2008 y 2018*. Consultado en https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45802/S2000236_02_GONZALEZ.pdf

Hawkins, M., Holliday, D., Weinhardt, L., Florsheim, P., Ngui, E. y AbuZahra, T. (2022). *Barriers and facilitators of health among older adult immigrants in the United States: an integrative review of 20 years of literatura*. Consultado el 04 de abril de 2024, en <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-13042-x>

International Labour Organization, (ILO) (2019). *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*. Consultado el 18 de mayo de 2021, en <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

International Labour Organization, (ILO) (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide*. Consultado el 18 de mayo de 2021, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

Jones, J. (2023). *More Americans See U.S. as Leading Economic Power*. Consultado el 04 de abril de 2024, en <https://news.gallup.com/poll/472244/americans-leading-economic-power.aspx>

Kochhar, R. (2020). Hispanic women, immigrants, young adults, those with less education hit hardest by COVID-19 job losses. Consultado en <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/06/09/hispanic-women-immigrants-young-adults-those-with-less-education-hit-hardest-by-covid-19-job-losses/> (25/02/2021).

Lemontech. (2020). *Smart working vs. Teletrabajo: ¿cuál es mejor para las firmas?* Consultado el 04 de abril de 2024 en <https://blog.lemontech.com/smart-working-vs-teletrabajo/>

Lister, K y Harnish, T. (2019). *Telework and its effects in the United States*. Consultado el 19 de mayo de 2021, en <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.00009.xml>

Messenger, J. C. (2019). *Telework in the 21st Century*. Consultado el 04 de abril de 2024, en <https://www.elgaronline.com/edcollbook-0a/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

Minolli, C. (2012). *Teletrabajo y diversidad generacional: una ampliación de los conceptos de usabilidad y accesibilidad*. Consultado el 20 de mayo de 2021, en <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/483.pdf>

MIT. (2020). *La mitad de la fuerza laboral de EEUU hace teletrabajo y todo indica que seguirá así luego de la pandemia*. Consultado el 25 de febrero de 2021, en <https://www.infobae.com/america/eeuu/2020/07/03/la-mitad-de-la-fuerza-laboral-de-eeuu-hace-teletrabajo-y-todo-indica-que-seguira-asi-luego-de-la-pandemia/>

Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J. y Baert, S. (2022). *The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes*. Consultado el 04 de abril de 2024, en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8580807/>

New American Economy (NAE) (2019). *America's Agricultural Workers and Immigration: A Changing Landscape*, disponible en <https://data.newamericaneconomy.org/en/crop-workers/index.html>

OIT-Eurofound (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Consultado el 25 de enero de 2021, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. Consultado el 04 de mayo de 2021, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007

Pabón, M. y Muñoz, D. (2018). *Comunicación y teletrabajo para la convergencia generacional: Análisis de casos de empresas de comunicación en Medellín, Colombia*. Consultado el 20 de mayo de 2021, en [dialnet.unirioja.es](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6444444) › descarga › artículoPDF

Preddy, M. (2020). *La batalla de las zonas rurales de EE.UU. por un internet más rápido*. Consultado el 06 de mayo de 2021, en <https://www.aarp.org/espanol/hogar-familia/tecnologia/info-2020/brecha-digital-acceso-a-internet-en-zonas-rurales.html> (06/05/2021).

Radiocut, (2021). *“Televida” (según Manuel Castells) o como el teletrabajo influye en nuestras vidas*. Consultado el 04 de mayo de 2021, en <https://ar.radiocut.fm/audiocut/televida-segun-manuel-castells-o-como-teletrabajo-influye-en-nuestras-vidas/>

Salon, D., Mirtich, L., Bhagat, M., Costello, A., Rahimi, E., Mohammadian, A., Singh, R., Derrible, S., da Silva, D. y Pendyala, R. (2022). *The COVID-19 pandemic and the future of telecommuting in the United States*. Consultado el 04 de abril de 2024, en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1361920922002991>

Soporte Vital Básico, (BLS). (2020). *Teleworking and lost work during the pandemic: new evidence from the CPS*, consultado el 18 de abril de 2024, en <https://www.bls.gov/opub/mlr/2021/article/teleworking-and-lost-work-during-the-pandemic-new-evidence-from-the-cps.htm>

RESUMEN CURRICULAR DE LOS AUTORES

Rodolfo Cruz Piñeiro

Doctorado en Sociología con especialidad en Población por la Universidad de Texas en Austin; Maestría en Demografía por El Colegio de México; miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel III. En El Colegio de la Frontera Norte ha sido: Secretario General Académico; Director de Posgrado y Director General de Vinculación. Actualmente es Investigador de tiempo completo en el Colegio de la Frontera Norte. Dirección electrónica: rcruz@colef.mx

Juan Gabino González Becerril

Economista, egresado de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) y con maestría en Estudios de Población por el Colegio de la Frontera Norte. Ha concluido el Programa de doctorado en Estudios de Población en el Colegio de México. Ha sido articulista del *Periódico El Financiero*, en revistas científicas mexicanas y extranjeras con temas de conformalidad, urbanización y crecimiento demográfico (despoblamiento), población indígena, migración interna e internacional (migración calificada). Además, ha publicado libros con estos temas, poniendo énfasis en el Estado de México y externa a ella. Labora actualmente en el Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población (CIEAP) de la UAEMéx y es Director de la *Revista Papeles de Población* que se edita en el mismo centro.

Dirección electrónica: gonzalezg2012@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4274-4203>

