

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES**



**TESIS**

**“LA GIG-ECONOMY: FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS A LAS PLATAFORMAS DIGITALES  
DE TRANSPORTE Y ENTREGAS A DOMICILIO EN MONTERREY – MÉXICO QUE PROMUEVEN  
LA PRECARIEDAD LABORAL”.**

**PRESENTA**

**DANNA VALENTINA ÁLVAREZ GUZMÁN**

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN EN RELACIONES  
INTERNACIONALES, NEGOCIOS Y DIPLOMACIA**

**13 de diciembre de 2022**



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES  
INTERNACIONALES



TESIS

**“LA GIG-ECONOMY: FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS A LAS PLATAFORMAS DIGITALES  
DE TRANSPORTE Y ENTREGAS A DOMICILIO EN MONTERREY – MÉXICO QUE PROMUEVEN  
LA PRECARIEDAD LABORAL”.**

QUE PRESENTA

DANNA VALENTINA ÁLVAREZ GUZMÁN

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN EN  
RELACIONES INTERNACIONALES, NEGOCIOS Y DIPLOMACIA

DIRECTOR DE TESIS

DRA. ANA MARIA ROMO

CO-ASESOR DE TESIS

DR. ROBERTO AYALA PALACIOS

Monterrey, Nuevo León, México a 13 de diciembre de 2022



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES  
INTERNACIONALES



DOCTORADO EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN RELACIONES INTERNACIONALES, NEGOCIOS Y  
DIPLOMACIA

Los integrantes del H. Jurado examinador del sustentante:

DANNA VALENTINA ÁLVAREZ GUZMÁN

Hacemos constar que hemos revisado y aprobado la tesis titulada:

“LA GIG-ECONOMY: FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS A LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRANSPORTE  
Y ENTREGAS A DOMICILIO EN MONTERREY – MÉXICO QUE PROMUEVEN LA PRECARIEDAD LABORAL”

FIRMAS DEL HONORARIO JURADO

---

Nombre  
Presidente

---

Nombre  
Secretario

---

Nombre  
Primer Vocal

---

Nombre  
Segundo Vocal

---

Nombre  
Tercer Vocal

Unidad Mederos, Monterrey, Nuevo León a 13 de diciembre de 2022.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, Danna Valentina Álvarez Guzmán declaro solemnemente que este trabajo ha sido desarrollado íntegramente por quien suscribe. Afirmino, que no existe plagio de ninguna naturaleza, con ello dejo constancia de que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas, citadas, y referenciadas a lo largo del escrito, por lo que no se han asumido como propios los pensamientos, teorías y/o conclusiones de terceros, manteniendo con ello los principios éticos y legales que demanda la vocación del investigador, y los lineamientos internos de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Dejo constancia, además, que esta tesis no ha sido publicada anteriormente en ningún centro académico, dentro o fuera de los Estados Unidos Mexicanos.

## DEDICATORIA

*A Dios sea dada toda honra y gloria, por fortalecerme en el camino, y derramar sobre mí su sabiduría,*

*“Bienaventurado el hombre que halla la sabiduría, y que obtiene la inteligencia; Porque su ganancia es mejor que la ganancia de la plata, y sus frutos más que el oro fino. Jehová con sabiduría fundó la tierra; Afirmó los cielos con inteligencia, con su ciencia los abismos fueron divididos, y destilan rocío los cielos” (Proverbios 3).*

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres Sandra y Ancizar por su amor incondicional, y por haberme entregado los valores que hoy rigen mi vida, y me caracterizan como persona y profesional,

A mi hermana Tatiana por siempre ser siempre faro y guía,

A mi directora de Tesis la Dra. Ana María Romo Jiménez, y a el Dr. Roberto Ayala Palacios, por su dirección, y por la confianza depositada en mí a lo largo de mis estudios doctorales,

A mis maestros por su profesionalismo, y contribución al desarrollo de la investigación,

Especial agradecimiento al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología – CONACYT por apoyar mi proceso de formación como investigador, por medio del programa de becas a extranjeros,

Finalmente, agradezco a los docentes y directivos del programa, por el profesionalismo, vocación, e integridad que les caracteriza.

## **Tabla de contenido**

|                                                                                                                    |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| INTRODUCCIÓN                                                                                                       | xiii |
| CAPÍTULO I. METODOLOGÍA                                                                                            | 1    |
| <b>1.1 Introducción</b>                                                                                            | 1    |
| <b>1.2 Planteamiento del problema</b>                                                                              | 1    |
| 1.2.1 Antecedentes                                                                                                 | 1    |
| 1.2.2 Plataformas digitales en México                                                                              | 5    |
| <b>1.3 Pregunta de investigación</b>                                                                               | 6    |
| <b>1.4 Objetivos de la investigación</b>                                                                           | 6    |
| 1.4.1 Objetivo general                                                                                             | 6    |
| 1.4.2 Objetivos específicos                                                                                        | 7    |
| 1.4.3 Delimitación del tema                                                                                        | 7    |
| <b>1.5 Justificación</b>                                                                                           | 8    |
| 1.5.1 Justificación de corte filosófico                                                                            | 10   |
| <b>1.6 Hipótesis de la investigación</b>                                                                           | 11   |
| 1.6.1 Hipótesis alternativa                                                                                        | 11   |
| 1.6.2 Representación Gráfica de la hipótesis                                                                       | 13   |
| 1.6.3 Operalización de la hipótesis- variables                                                                     | 14   |
| 1.6.4 Matriz de congruencia                                                                                        | 23   |
| <b>1.7 Marco conceptual</b>                                                                                        | 25   |
| <b>1.8 Modelo de la investigación</b>                                                                              | 28   |
| 1.8.1 Modalidades del método de investigación mixto                                                                | 30   |
| CAPITULO II: FACTORES INTERNOS A LAS PD QUE CONTIBUYEN A LA GENERACIÓN Y<br>PROLONGACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL | 36   |

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>2. Introducción</b>                                                                                            | 36 |
| <b>2.1 Factor Legal: Inseguridad Contractual</b>                                                                  | 36 |
| 2.1.1 Características de las plataformas digitales                                                                | 40 |
| 2.1.2 Modelo de trabajo en las plataformas digitales: Derechos, vínculo laboral y prestaciones sociales           | 42 |
| <b>2.2 Factor económico: Inseguridad económica</b>                                                                | 46 |
| 2.2.1 Irregularidad / vulnerabilidad en los ingresos                                                              | 46 |
| 2.2.2 Control algorítmico – falsa autonomía                                                                       | 48 |
| 2.2.3 Trabajo Multi-homing (múltiples plataformas)                                                                | 49 |
| <b>2.3 Factor social: Ausencia de negociación colectiva</b>                                                       | 51 |
| CAPITULO III: FACTORES EXTERNOS A LAS PD QUE CONTRIBUYEN A LA GENERACIÓN Y PROLONGACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL | 53 |
| <b>3. Introducción</b>                                                                                            | 53 |
| <b>3.1 Factor legal: Legislación laboral mexicana – Marco reglamentario de las PD</b>                             | 53 |
| 3.1.1 Inadecuada clasificación de los trabajadores de las PD                                                      | 55 |
| 3.1.2 Regulación de las PD en materia fiscal                                                                      | 60 |
| <b>3.2 Factor económico: Mercado laboral mexicano</b>                                                             | 62 |
| 3.2.1 Informalidad, subocupación e insuficiencia salarial                                                         | 63 |
| 3.2.2 Condiciones críticas de ocupación                                                                           | 66 |
| 3.2.3 Afectaciones en el mercado a causa del Sars-Cov-2                                                           | 67 |
| <b>3.3 Factor social: Desconfianza en los gremios sindicales</b>                                                  | 70 |
| CAPITULO IV: LA PRECARIEDAD LABORAL Y EL TRABAJO DECENTE                                                          | 71 |
| <b>4. Introducción</b>                                                                                            | 71 |
| <b>4.1 Neoliberalismo y globalización</b>                                                                         | 71 |

|                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1.1 Modelos atípicos de empleabilidad                                                 | 73  |
| <b>4.2 Dimensiones de la precariedad laboral</b>                                        | 75  |
| 4.2.1 Mercado laboral en México: Precariedad, informalidad y subocupación laboral       | 77  |
| <b>4.3 Modelo de trabajo decente</b>                                                    | 81  |
| CAPITULO V: COMPROBACIÓN CUALITATIVA                                                    | 84  |
| <b>5. Introducción</b>                                                                  | 84  |
| <b>5.1 Método cualitativo y técnicas</b>                                                | 84  |
| 5.1.1 Técnica para el análisis de los datos – Inducción analítica y teoría fundamentada | 85  |
| <b>5.2 Fases de la metodología cualitativa</b>                                          | 87  |
| <b>5.3 Diseño del instrumento</b>                                                       | 88  |
| 5.3.1 Categorías de análisis y objetivos de la investigación cualitativa                | 90  |
| <b>5.4 Validación, credibilidad, auditabilidad y transferibilidad del instrumento</b>   | 94  |
| <b>5.5 Muestra</b>                                                                      | 97  |
| 5.5.1 Perfil de los entrevistados                                                       | 98  |
| <b>5.6 Procedimiento de recolección de datos</b>                                        | 100 |
| <b>5.7 Resultados</b>                                                                   | 101 |
| 5.7.1 Perfilación de los actores involucrados como socios colaboradores                 | 102 |
| 5.7.2 Factores que motivan el ingreso a las Plataformas Digitales                       | 103 |
| 5.7.3 Factor legal: condiciones de empleabilidad                                        | 107 |
| 5.7.3.1 Las regulaciones a las plataformas digitales y el rol del Estado                | 110 |
| 5.7.4 Factor económico                                                                  | 113 |
| 5.7.5 Factor social                                                                     | 116 |
| <b>5.8 Análisis de los resultados</b>                                                   | 118 |
| CAPITULO VI: COMPROBACIÓN CUANTITATIVA                                                  | 124 |

|                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| <b>6. Introducción</b>                                          | 124 |
| <b>6.1 Método cuantitativo y técnicas</b>                       | 124 |
| <b>6.2 Fases de la metodología cuantitativa</b>                 | 130 |
| <b>6.3 Diseño del instrumento</b>                               | 131 |
| <b>6.4 Validación y credibilidad</b>                            | 134 |
| 6.5 Delimitación del estudio                                    | 137 |
| 6.5.1 Tamaño de la muestra                                      | 137 |
| <b>6.6 Prueba piloto</b>                                        | 139 |
| 6.6.1 Análisis de fiabilidad Interna                            | 139 |
| 6.6.2 Alfa de Cronbach – Estadísticos descriptivos              | 141 |
| <b>6.7 Resultados – muestra oficial</b>                         | 149 |
| 6.7.1 Confiabilidad, medias y Desviación Estándar               | 152 |
| 6.7.1.1 Análisis multivariable de segunda generación (SEM-PLS4) | 165 |
| 6.7.2 Correlación y nivel de significancia                      | 167 |
| <b>6.8 Análisis de los resultados</b>                           | 172 |
| 6.8.1 Perfil de los encuestados                                 | 172 |
| 6.8.2 Precariedad laboral                                       | 174 |
| 6.8.3 Factor Legal                                              | 175 |
| 6.8.4 Factor Económico                                          | 176 |
| 6.8.5 Factor Social                                             | 177 |
| CONCLUSIONES                                                    | 179 |
| <b>Limitaciones en la investigación</b>                         | 183 |
| <b>Futuras líneas de investigación</b>                          | 184 |
| REFERENCIAS                                                     | 185 |

|                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ANEXOS                                                                                                            | 201 |
| <b>Anexo 1:</b> Formato de validación del guion de entrevistas semiestructuradas - instrumento cualitativo.       | 201 |
| <b>Anexo 2:</b> Formato de entrevistas semiestructuradas - instrumento cualitativo aplicado.                      | 206 |
| <b>Anexo 3:</b> formato de validación de medición de variables – constructo cuantitativo                          | 209 |
| <b>Anexo 4:</b> Constructo cuantitativo - Formato de encuesta a socios colaboradores de las Plataformas Digitales | 214 |
| Tabla 1 Antecedentes del problema de investigación                                                                | 2   |
| Tabla 2 Operalización de las variables                                                                            | 14  |
| Tabla 3 Matriz de congruencia                                                                                     | 23  |
| Tabla 4 Etapas del método de investigación mixto                                                                  | 31  |
| Tabla 5 Caracterización del método de investigación mixto                                                         | 32  |
| Tabla 6 Tipologías de las Plataformas Digitales                                                                   | 41  |
| Tabla 7 Categorización de las Plataformas Digitales                                                               | 42  |
| Tabla 8 Control de los trabajadores en las plataformas digitales                                                  | 43  |
| Tabla 9 Esquema de Seguridad Social - Niveles de Protección                                                       | 47  |
| Tabla 10 Pérdidas absolutas de empleos formales (2020)                                                            | 67  |
| Tabla 11 Factores que motivan el ingreso a las plataformas digitales                                              | 68  |
| Tabla 12 Porcentaje de informalidad en México                                                                     | 79  |
| Tabla 13 Salario mínimo real de México entre las décadas de 1980-2020                                             | 80  |
| Tabla 14 Condiciones de empleabilidad en las PD                                                                   | 89  |
| Tabla 15 Correlación entre los objetivos de la investigación cualitativa y las categorías de análisis             | 91  |
| Tabla 16 Perfil de los entrevistados                                                                              | 100 |
| Tabla 17 Perfilación de los socios-colaboradores involucrados en las PD                                           | 102 |
| Tabla 18 Soporte teórico de las variables de la investigación                                                     | 127 |

|                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla 19 Fases de la metodología cuantitativa                           | 131 |
| Tabla 20 Valores para el cálculo de la muestra cuantitativa             | 138 |
| Tabla 21 Estadística de fiabilidad VDPL - Alfa de Cronbach              | 141 |
| Tabla 22 Estadísticas total del elemento VIIC - prueba 1                | 142 |
| Tabla 23 Estadísticas total del elemento VIIC - prueba 2                | 142 |
| Tabla 24 Estadísticas de fiabilidad VIIC - Alfa de Cronbach final       | 143 |
| Tabla 25 Estadísticas de fiabilidad VIIE - Alfa de Cronbach             | 143 |
| Tabla 26 Estadísticas de fiabilidad VIANC – Alfa de Cronbach            | 144 |
| Tabla 27 Estadísticas de fiabilidad VILLM - prueba 1 - Alfa de Cronbach | 144 |
| Tabla 28 Estadísticas total de elemento VILLM - Prueba 1                | 144 |
| Tabla 29 Estadísticas total de elemento VILLM - Prueba 2                | 145 |
| Tabla 30 Estadísticas de fiabilidad VILLM - Alfa de Cronbach final      | 146 |
| Tabla 31 Estadísticas de fiabilidad VIMLM - Prueba 1- Alfa de Cronbach  | 146 |
| Tabla 32 Estadísticas total del elemento VIMLM- Prueba 1                | 146 |
| Tabla 33 Estadísticas total del elemento VIMLM – Prueba 2               | 147 |
| Tabla 34 Estadísticas total del elemento VIMLM – Prueba 3               | 148 |
| Tabla 35 Estadísticas de fiabilidad VIMLM - Alfa de Cronbach final      | 148 |
| Tabla 36 Estadísticas de fiabilidad VIDGS - Alfa de Cronbach            | 149 |
| Tabla 37 Estadísticos descriptivos generales del modelo                 | 150 |
| Tabla 38 Descriptivo de encuestados                                     | 151 |
| Tabla 39 Resumen de procesamiento de casos VDPL                         | 153 |
| Tabla 40 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VDPL                      | 153 |
| Tabla 41 Estadísticas de elemento VDPL                                  | 153 |
| Tabla 42 Resumen de procesamiento de casos VIIC                         | 155 |
| Tabla 43 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VIIC                      | 155 |
| Tabla 44 Estadísticas de elemento VIIC                                  | 156 |
| Tabla 45 Resumen de procesamiento de casos VIIE                         | 156 |
| Tabla 46 Estadísticas de fiabilidad – Oficial VIIE                      | 157 |
| Tabla 47 Estadísticas de elemento VIIE                                  | 158 |

|                                                                                                                                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla 48 Resumen de procesamiento de casos VIANC                                                                                                    | 158 |
| Tabla 49 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VIANC                                                                                                 | 159 |
| Tabla 50 Estadísticas de elemento VIANC                                                                                                             | 159 |
| Tabla 51 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VILLM                                                                                                 | 160 |
| Tabla 52 Estadísticas de elemento VILLM                                                                                                             | 160 |
| Tabla 53 Resumen de procesamiento de casos VIMLM                                                                                                    | 161 |
| Tabla 54 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VIMLM                                                                                                 | 161 |
| Tabla 55 Estadísticas de elemento VIMLM                                                                                                             | 162 |
| Tabla 56 Resumen de procesamiento de casos VIDGS                                                                                                    | 163 |
| Tabla 57 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VIDGS                                                                                                 | 163 |
| Tabla 58 Estadísticas de elemento VIDGS                                                                                                             | 164 |
| Tabla 59 Estadísticas de fiabilidad de todas las variables                                                                                          | 164 |
| Tabla 60 Resumen de resultados SEM-PLS                                                                                                              | 166 |
| Tabla 61 Prueba discriminante - Fornell & Laker                                                                                                     | 167 |
| Tabla 62 Interpretación de la correlación de Pearson                                                                                                | 169 |
| Tabla 63 Correlaciones Variable dependiente vs Independientes                                                                                       | 170 |
| <br>                                                                                                                                                |     |
| Ilustración 1 Hipótesis gráfica                                                                                                                     | 13  |
| Ilustración 2 Integración teórica                                                                                                                   | 34  |
| Ilustración 3 Modelo grafico del método mixto                                                                                                       | 35  |
| Ilustración 4 Desocupación, subocupación e informalidad (2011 - 2020)                                                                               | 66  |
| Ilustración 5 gráfica sobre el porcentaje de población ocupada total e informal según nivel de ingresos, 2009 y 2019 (primer trimestre de cada año) | 78  |
| Ilustración 6 Características del Trabajo Decente                                                                                                   | 82  |
| Ilustración 7 Marco de trabajo para el análisis de datos – inducción analítica y teoría fundamentada                                                | 86  |
| Ilustración 8 Proceso de la investigación cualitativa                                                                                               | 88  |
| Ilustración 9 Factores motivantes en el involucramiento en las PD                                                                                   | 105 |

|                                                                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Ilustración 10 Modelo de caso - Percepción de los socios colaboradores sobre el trabajo en las PD                      | 106 |
| Ilustración 11 Condiciones de trabajo en las PD                                                                        | 109 |
| Ilustración 12 Modelo de caso: expertos en derecho y gig-economy sobre el trabajo gestado en las plataformas digitales | 112 |
| Ilustración 13 Modelo de caso: Empleabilidad en las PD                                                                 | 115 |
| Ilustración 14 Proceso de la metodología de investigación cuantitativa                                                 | 130 |
| Ilustración 15 Regresión lineal factores internos a las PD vs Precariedad laboral                                      | 168 |
| Ilustración 16 Regresión lineal factores externos a las PD vs Precariedad laboral                                      | 169 |

## INTRODUCCIÓN

Las condiciones de empleabilidad y la precarización laboral han sido campos de estudio de múltiples áreas académicas, dentro de las que se incluyen la antropología, sociología, filosofía, derecho, ciencias políticas y las relaciones internacionales. No obstante, las temáticas evaluadas se han desarrollado principalmente alrededor de los conceptos de flexibilidad laboral, condiciones críticas de empleabilidad, pobreza, brecha de género, y en otros casos se incluyen estudios relacionados con la revisión literaria de la evolución del modelo de trabajo.

La temática desarrollada en la presente tesis de investigación, evoluciona en el tiempo, y se establece en la era tecnológica actual, en la medida en que se ligán los conceptos de precariedad laboral, sostenibilidad, trabajo decente, revolución digital, y Gig-economy<sup>1</sup>, economía bajo demanda o economía de las plataformas digitales. Términos que han sido estudiados principalmente en países con economías desarrolladas, a raíz de la disrupción que estos nuevos modelos de empleabilidad, han presentado en los esquemas de contratación tradicional, y con ello en los esquemas legales que regulan el trabajo.

En el contexto latinoamericano, las discusiones sobre la transformación del trabajo y, los retos asociados a la llegada de las Plataformas Digitales (PD) apenas empiezan a tomar relevancia, a pesar de las preocupaciones manifestadas por la comunidad internacional, que han surgido producto del incremento del número de personas que se suman a este modelo de empleabilidad contingente, que se caracteriza por la pérdida de derechos laborales, y ausencia de protección social, especialmente en tiempos de COVID-19.

Por lo que, en la presente investigación se indaga a profundidad en el fenómeno de la gig-economy, en el contexto legal, social cultural y económico mexicano. A favor, de escrutar la calidad del trabajo que se gesta en las plataformas digitales de labor del sector transporte y entregas a domicilio en el área metropolitana de Monterrey, NL, con el fin de revelar los factores

---

<sup>1</sup> El término "Gig-economy " es utilizado para referirse a trabajos menos estructurados [es decir carecen del esquema de formalización laboral "empleado-empleador"], así como también al subconjunto de puestos de trabajo flexibles mediados a través de plataformas digitales (Abraham; Haltiwanger; Sandusky; & Spletzer, 2018).

internos y externos a las PD que desafían el modelo de trabajo decente propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para tal fin, se hizo uso e implementación de modelos multi referenciales, propios del método mixto de investigación. En donde se integra, recolecta y se analizan datos de origen cualitativo y cuantitativo, en función de interpretar de forma multidimensional y holística el fenómeno de estudio abordado. Por lo tanto, se articularon tres modalidades complementarias, que facilitaron la construcción de un marco y constructo metodológico en el proceso de teorización, construcción, y aplicación de instrumentos, para la recolección y análisis de datos.

La primera modalidad se refiere a la etapa (1) de exploración, en donde se abordan los retos pertenecientes a las innovaciones tecnológicas, y las características propias del trabajo en las PD. Posteriormente en la etapa (2) se optó por el método de “desarrollo”. En donde, una vez aplicadas las entrevistas cualitativas de exploración y expansión ejecutadas en tres diversos grupos de interés (Socios colaboradores / Trabajadores de las PD, Representantes o personal administrativo de las PD, y Expertos en derecho laboral y/o Gig-economy), se informó a la metodología cuantitativa, respecto a los hallazgos, para con ello construir las encuestas.

Finalmente, en la etapa (3) de iniciación, se abrió paso al análisis a profundidad de los resultados obtenidos, por medio de la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos aplicados en diferentes grupos de interés (entrevistas a profundidad semi-estructuradas, y encuestas), con el fin de descubrir paradojas, controversias, y en función de ampliar las perspectivas de análisis de la complejidad del fenómeno en el contexto mexicano, en cuanto respecta a los factores internos y externos a las PD que desafían en modelo de trabajo decente.

En consecuencia, la estructura del cuerpo de la tesis se divide en seis capítulos y un apartado final dedicado a las conclusiones. El primero pertenece a la explicación de la metodología implementada en la presente investigación, y la adición de un marco de conceptualización para el lector. Los capítulos dos y tres integran las teorías e investigaciones previas desarrolladas en el campo de estudio, en donde se profundiza en las características del trabajo en las PD y los factores que promueven la precariedad laboral en estos modelos de empleabilidad.

Posteriormente, en el capítulo cuatro, se abordan las teorías de alto alcance que explican los nuevos modelos económicos y el impacto en la empleabilidad, así como la integración del concepto de trabajo decente. En los capítulos cinco y seis se procede con el análisis de los resultados mixtos, para finalizar con conclusiones y apreciación sobre futuras líneas de investigación.

# **CAPÍTULO I. METODOLOGÍA**

## **1.1 Introducción**

En el primer apartado de la tesis, se aborda la problemática de la investigación a profundidad, en donde se despliegan los antecedentes, y estudios que preceden el fenómeno encapsulado en modelos atípicos de empleabilidad gestados en la gig-economy, y la precariedad laboral insertada economía de las plataformas digitales. Adicionalmente, se describe la hipótesis de la investigación desarrollada, lo objetivos, y justificación del estudio, además de ahondar en el marco metodológico mixto implementado, para finalmente, incorporar un marco de conceptualización y guía para el lector.

## **1.2 Planteamiento del problema**

Los modelos de trabajo integrados en las plataformas digitales, son caracterizados por la pérdida de derechos laborales y ausencia de prestaciones sociales, que terminan por ser traducidas precariedad laboral. Viéndose afectado con ello el concepto de trabajo decente propuesto por la OIT y la agenda de desarrollo sostenible 2030.

### **1.2.1 Antecedentes**

Los cambios acelerados en materia comercial y tecnológica han traído consigo nuevos planteamientos en torno a las figuras tradicionales del empleador y el empleado, como también a los componentes que se transcriben en torno a estos actores en el sistema laboral, en donde se deben evaluar las condiciones del empleo, responsabilidades, prestaciones y otras características propias de la contratación. Dichas transformaciones han supuesto variaciones significativas para el trabajo, dando paso a nuevos oficios o profesiones, y a nuevos modelos organizativos (Santos, 2018 citado por Pérez Díaz, 2018).

La problemática identificada en los nuevos modelos de empleabilidad hace hincapié en que, los participantes involucrados como prestadores de servicio en las plataformas digitales de labor “no encajan exactamente en un entorno regulatorio que reconoce solo dos tipos de trabajadores: los empleados en una relación laboral tradicional y los contratistas

independientes o trabajadores autónomos” (Gauthier, 2016, p.11 citado Pérez Días, 2018) situación que se agrava en países como México, donde el acceso a la seguridad social depende de tener un empleo formal” (Bensusán & Flórez, 2020).

Argumentos que se conectan con lo sugerido por La Comisión Europea para la Economía Colaborativa: “la frontera entre trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena es cada vez más difusa, y hay un aumento del trabajo temporal y a tiempo parcial, y del pluriempleo” por lo que la comisión identifica que dentro la economía de las plataformas digitales existe “precarización y desigualdad” laboral. Lo cual es traducido en “temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial, y desprotección laboral” (Rubio, 2010 citado por Martínez Licerio, 2017. Pp 21).

En adición, Jackson, Looney y Romnath (2017) argumentan que el riesgo es aún mayor para aquellos que dependen principal o exclusivamente el autoempleo, en cuanto son menos propensos a tener un seguro médico o plan de jubilación. Mientras que, por otra parte, el factor económico presenta afectaciones, puesto que las horas de trabajo y ganancias percibidas pueden variar sustancialmente, y ser impredecibles (Abraham; Haltiwanger; Sandusky; & Spletzer, 2018).

Por lo que además se añade que, a pesar de toda su potencialidad, la economía colaborativa no genera por sí misma el tipo de trabajos que la sociedad necesita, debido a sus características de la inestabilidad laboral, y la falta de afiliación a la seguridad social; por lo tanto, el mecanismo viable para garantizar el trabajo digno, el reparto de las riquezas y la sostenibilidad social recae en la regulación laboral, estatal o colectiva (Citado por Rodríguez-Piñero, 2017).

En efecto, investigaciones previas ponen en descubierto que, las relaciones laborales están cada vez más mediatizadas por el mercado y, como resultado también se ha producido un aumento de la transferencia de responsabilidad y riesgo al trabajador (Dunn, 2018. P 12). La característica de estas relaciones laborales mediadas por el mercado se asocia a una menor protección institucional para los trabajadores (Kalleberg, 2011. P 83 citado por Dunn, 2018. P 12).

Tabla 1 Antecedentes del problema de investigación

| Autor/es                               | Año  | Tipo de documento | Título                                                                                                                                     | Problemática                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------|------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Xu, Y. & Liu, Dun.                     | 2021 | Artículo          | Decent work for the digital platform workers. A preliminary survey in Beijing                                                              | En lugar de un cambio disruptivo en los mercados laborales, los modelos de trabajo integrados en las plataformas digitales, representan la continuación del cambio, hacia un trabajo más precario y contingente que ha durado varias décadas (Aloisi, 2016; Menegatti, 2018)                                                                                                    |
| CEPAL / OIT                            | 2021 | Informe           | Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe e                                                                                          | Las condiciones de estos trabajos son heterogéneas; sin embargo, generalmente presentan ciertos rasgos que no cumplen con los criterios de un trabajo decente y se caracterizan por relaciones laborales que se diferencian tanto del trabajo asalariado como del trabajo por cuenta propia y en la mayoría de los casos no están cubiertos por la legislación laboral (p. 23). |
| Stewart, P., Shanahan, G., & Smith, M. | 2020 | Artículo          | Individualism and Collectivism at Work in an Era of Deindustrialization: Work Narratives of Food Delivery Couriers in the Platform Economy | Se ha centrado la atención en la medida en que la ambigüedad de definición y la inseguridad contractual representan nuevos desafíos para los trabajadores y nuevas dimensiones de la precariedad (Goudin, 2016).<br><br>La precariedad, la inseguridad y el individualismo siempre han sido una característica del capitalismo.                                                 |

|                                                                   |      |                   |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------|------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nielsen, Marie;<br>Kongsvik, Trond;<br>& Antonsen,<br>Stian       | 2020 | Artículo          | Working conditions and safety in the gig-economy – a media coverage analysis                                              | Las condiciones de trabajo que se experimentan en la gig economy se asemejan a las condiciones de la época medieval (Kenney & Zysman, 2016). Lo cual ha impulsado a los científicos a advertir sobre su potencial precario y explotador. Todos los derechos y riesgos son cedidos al trabajador como, por ejemplo, el pago por enfermedades, y la protección social.  |
| Cruz Caicedo, Maritza                                             | 2020 | Capítulo de libro | La diversificación de las relaciones laborales en las plataformas digitales: hacia la materialización del trabajo decente | La población ocupada por medio de plataformas digitales bajo demanda sin vínculo laboral alguno, supera más de 20.000 personas en el mundo (Citado por Cruz, 2020 de Berg).<br><br>Las condiciones de trabajo en las PD están al vaivén de las necesidades de la demanda del servicio, sin tener en cuenta el trabajo decente.                                        |
| Schor, Juliet;<br>Attwood-Charles ; Mehmet Cansuy; & Wengronowitz | 2020 | Artículo          | Dependence and precarity in the platform economy                                                                          | Las condiciones en las plataformas digitales son similares a las del siglo XVIV después de la segunda guerra mundial, donde los empleados asumen la seguridad social. Existe una inadecuada clasificación de empleabilidad, por lo tanto, da inmunidad a las compañías y consumidores al transferir las responsabilidades y riesgos a los trabajadores (Doorn, 2017). |
| Lozano Paredes, L; Reilly, K                                      | 2018 | Artículo          | Trabajo decente para los trabajadores del Ride Hailing en la economía de las plataformas digitales en Cali, Colombia      | Las disrupciones en los modelos de trabajo que se han creado a partir de la emergente economía de las plataformas digitales han provocado que los trabajadores y responsables políticos se adapten a ellas, dejando desafíos en la normativa legal y regulaciones                                                                                                     |

|                                                      |      |          |                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------|------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                      |      |          |                                                                                                                    | laborales que, permitan garantizar el acceso de los trabajadores de dichas plataformas a la seguridad social.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Abraham; Haltiwanger; Sandusky; & Spletzer           | 2018 | Artículo | Measuring the gig-economy: Current Knowledge and open issues                                                       | Los trabajadores “gig” no gozan de los derechos y protecciones legales previstos en el sistema de seguro de desempleo, el sistema de remuneración de los trabajadores, la Ley de normas laborales justas y otras leyes y reglamentos escritos con disposiciones laborales más tradicionales (Harris; & Krueger, 2015)                                                                                                                                                                                    |
| Rodriguez-Piñero Royo, Miguel                        | 2017 | Artículo | La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales de seguridad social                           | Las afectaciones a los trabajadores en el modelo de las plataformas colaborativas son latentes (Todoli, 2016). Dentro de las afectaciones se destaca la generalización de un trabajo autónomo de escasa cuantía y calidad, el deterioro de las condiciones de trabajo, la insuficiencia de rentas, la desprotección social, la falta de desarrollo profesional (Valenduc & Vendramin, 2016).                                                                                                             |
| Alamyor, Fiona                                       | 2017 | Tesis    | Uber and the future of work. Formal Rights, collective action and experiences of work within the platform economy. | En el contexto del trabajo en las plataformas, las relaciones entre los trabajadores y las empresas digitales están envueltas en la incertidumbre, el secreto y la carga de tenues promesas de oportunidad que hasta ahora no han sido probadas. Este vacío informativo y la falta de claridad repercuten en la seguridad y la previsibilidad del trabajo. La precariedad del trabajo en las plataformas, recae en la relación asimétrica entre la mano de obra y las compañías (plataformas digitales). |
| A. Sundararajan, promovido por el Parlamento Europeo | 2017 | Informe  | “The collaborative economy: socioeconomic, regulatory and labour issues”                                           | Problemas identificados en la práctica de estas plataformas, que deben encararse por el legislador: la necesidad de las cuotas de autónomos se adecúe al nivel de ingresos que generan la necesidad de que los procedimientos se simplifiquen y digitalicen la inseguridad jurídica                                                                                                                                                                                                                      |

|  |  |  |  |                                   |
|--|--|--|--|-----------------------------------|
|  |  |  |  | la precarización y la desigualdad |
|--|--|--|--|-----------------------------------|

Fuente: Elaboración propia

### 1.2.2 Plataformas digitales en México

Existe un acuerdo general de que el trabajo en línea está creciendo rápidamente como fenómeno económico, y que, por lo tanto, será un factor cada vez más importante. modelo en el futuro del trabajo y el futuro del desarrollo económico (Heeks, 2017). Las plataformas digitales de trabajo (Reparto y transporte) se multiplicaron por diez a nivel mundial en un periodo de diez años 2010 - 2020. Este crecimiento no sólo se presentó en el número de empresas, también en la fuerza laboral que depende de ellas. Actualmente, hay 25 millones de trabajadores independientes tan sólo en las siete principales compañías del sector a nivel global (factor capital y humano, 2021).

México no ha sido a excepción respecto al incremento del número de socios repartidores y conductores de las plataformas digitales. De acuerdo con Forbes México el número de repartidores para el año 2020 tuvo un incremento 20.000 socios registrados, solamente en la plataforma de reparto RAPPI (Alejandro Solís). Por su parte la plataforma de transporte DIDI, también reportó un aumento del 34% en el registro de los socios conductores. Finalmente, los directivos de Uber México aseveran tener un registro de más de 300 mil personas que generan ganancias a través de la app.

Datos que engranan con las estadísticas postpandemia, respecto al comercio electrónico en México, el cual se ha fortalecido a causa del incremento de la demanda a través de aplicaciones móviles. Reflejando con ello, una aceptación rápida e incremental del uso de plataformas digitales especialmente del sector de transporte y entregas a domicilio por parte de los mexicanos. De hecho, los datos de la Asociación de Internet indican que lo más comprado en el 2019 fueron los servicios de transporte y entrega de comida rápida con un 65% y 47% respectivamente.

### **1.3 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores internos y externos a las Plataformas Digitales de transporte y entregas a domicilio en el área metropolitana de Monterrey Nuevo León, México, que, contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral en los nuevos modelos de empleabilidad producidos en la gig-economy?

### **1.4 Objetivos de la investigación**

#### **1.4.1 Objetivo general**

Identificar factores internos y externos a las PD de transporte y entregas a domicilio en el área metropolitana de Monterrey Nuevo León, México, que, contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral en los nuevos modelos de empleabilidad producidos en la gig-economy.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Caracterizar el perfil de los socios- colaboradores incorporados en las plataformas digitales de labor del sector de transporte y entregas a domicilio
- Determinar las razones que motivan a los socios colaboradores a incorporarse a las PD de labor
- Determinar el acceso a las prestaciones sociales a las que tienen acceso los socios colaboradores de las PD
- Determinar la aplicabilidad de la Ley Federal del trabajo mexicana en los modelos de empleabilidad de las PD
- Determinar la vulnerabilidad y riesgo económico en el trabajo efectuado a través de las PD
- Determinar el acceso a espacios de diálogo y negociación en las PD del sector transporte y entregas a domicilio
- Determinar la confianza en las instituciones de gobierno y gremios sindicales por parte de los socios colaboradores de las PD del sector transporte y entregas a domicilio

#### 1.4.3 Delimitación del tema

La delimitación geográfica del presente estudio de investigación corresponde a la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México y su área metropolitana compuesta por doce municipios aledaños (Apodaca, Cadereyta Jiménez, García, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Juárez, **Monterrey**, Salinas Victoria, San Nicolás de los Garza, Santa Catarina y Santiago). En cuanto a la delimitación demográfica, la población objeto de estudio corresponde a los denominados socios-colaboradores o participantes de la economía de las plataformas digitales específicamente del sector de transporte y entregas a domicilio.

Para fines de la captura de datos cualitativos, se toma a consideración las intervenciones de trabajadores o representantes de las aplicaciones de transporte y entregas a domicilio, expertos y académicos conocedores de la gig-economy y el derecho laboral, así como a los participantes reconocidos como socios colaboradores en la economía de las Plataformas Digitales. Por su parte, el segmento cuantitativo involucra nuevamente a los socios colaboradores (Conductores y repartidores) de las compañías Uber, Didi, y Rappi del área metropolitana de Monterrey.

#### 1.5 Justificación

Una vez identificada la problemática, es tentador interpretar que, la revolución digital, y con ello el nacimiento de nuevas formas de empleabilidad en el sector de servicios, lleva a la completa desaparición del trabajo decente, y al surgimiento de un trabajo caracterizado por la precariedad laboral, bajos salarios, baja calificación, y ausencia de mano de obra sindicalizada (Stewart, Shanahan, & Smith, 2020). Sin embargo, la realidad resulta ser más compleja, en donde diversas narrativas convergen, dependiendo el contexto socio-cultural y económico de donde se realice la investigación.

Tal como lo propone Heeks, 2017 la demanda de atención, y necesidad por profundizar en investigaciones sobre la Economía de las Plataformas Digitales, proviene de dos fuentes principales: primero, debido a que esta representa el nacimiento de un nuevo modelo del empleo (aunque continúe y amplifique las tendencias más antiguas); y, en segundo lugar, por

sus altas tasas de crecimiento, que sugieren un crecimiento económico, y con ello un impacto a nivel social, político, y legal (Schmidt 2017).

Por consiguiente, es necesario divagar en la calidad de los trabajos en la economía de las plataformas digitales (PD), con el fin de ejecutar un análisis preciso sobre las características del trabajo en la PD, y los factores externos a ellas que desafían al modelo de trabajo decente, integrado en la agenda de sostenibilidad 2030 de la ONU. De acuerdo con Randolph y Dewan, “debemos evaluar el impacto de la economía de plataforma en los mercados laborales en el Sur global, considerando cómo la participación en estas formas de trabajo repercute en las personas a lo largo de su vida laboral”.

En el caso de México y la región latinoamericana, son contadas las investigaciones que se han hecho en la materia. Algunos estudios llevados a cabo han sido ejecutados por compañías particulares y enfocados a la generalidad de la conocida *gig-economy workforce*, abriendo paso con ello al desarrollo de estudios más especializados, como es el caso de la presente investigación que, apunta a estudiar un grupo particular de la población total de las plataformas digitales de labor, centrándose así en el sector transporte y entregas a domicilio, mientras que se incorporan los conceptos de trabajo decente y sostenibilidad.

Adicionalmente, el comercio electrónico en México ha presentado un crecimiento sostenido en los últimos años, y en tiempos de Covid-19 se ha fortalecido a causa del incremento de la demanda a través de aplicaciones móviles. Reflejando con ello, una aceptación rápida e incremental del uso de plataformas digitales especialmente del sector de transporte y entregas a domicilio por parte de los mexicanos. De hecho, los datos de la Asociación de Internet indican que lo más comprado en el 2019 fueron los servicios de transporte y entrega de comida rápida con un 65% y 47% respectivamente.

Conllevando a que nuevas condiciones y modelos de empleabilidad se establezcan en el mercado laboral a causa del auge digital, especialmente en áreas geográficas donde este tipo de plataformas digitales operan. Dicho fenómeno ha alcanzado protagonismo a nivel mundial, y en la actualidad está siendo estudiado por varias entidades internacionales, principalmente por la Organización Internacional del trabajo (OIT) puesto que el esquema de contratación de la

gig-economy refleja condiciones críticas de empleabilidad e inseguridad laboral, y no se encuentra contemplada bajo las leyes que regulan el trabajo.

Aunque la precarización laboral y el concepto de la gig-economy hayan conformado el eje central de variadas investigaciones llevadas a cabo en diversos centros académicos, su carácter innovador y aparición reciente, permiten que muchos campos sigan sin ser cubiertos, como lo es la evaluación de los modelos de contratación disruptivos, y la percepción de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de labor que operan México.

Por otra parte, se considera pertinente integrar el concepto de sostenibilidad a través del objetivo de ‘trabajo decente y desarrollo económico’ de la agenda 2030 de la ONU, contribuyendo entonces a la formación de estudios relevantes para el país, economía y la academia. Por tal motivo, se acredita la inmersión en este campo de estudio que está ganando mayor representación en el país, a través de la llegada de diversas plataformas digitales, el aumento del número de participantes, y el crecimiento del comercio electrónico.

#### 1.5.1 Justificación de corte filosófico

Con la era de la desindustrialización, y el fortalecimiento de formas de contratación, mediadas por plataformas digitales, han surgido diversas narrativas que demandan de un análisis antropológico, sobre hacia dónde se dirige el trabajo, y si los nuevos estilos, y prácticas producen una mercantilización de las personas, en la medida en que adoptamos mecanismos de eficiencia, en donde priman el consumo, y la reducción de costes en el proceso de la satisfacción de la demanda.

Por lo que, en la presente investigación, se toman en cuenta dos ópticas de pensamiento dominantes de corte capitalista y progresista, que giran en torno al trabajo gestado en las plataformas digitales. La primera narrativa denominada “Platform Capitalism” que proporciona un relato a favor de la economía neoliberal, que se centra en los incentivos creados al reducir los costos de transacción, y la creación de más oportunidades para que las personas y las empresas compitan en la era de la prestación de servicios (citado por Stewart Et al, 2020).

Y la contra narrativa progresista que destaca las formas en que las plataformas dominan a través de la individualización del riesgo, obstrucción del colectivismo laboral, la individualización del trabajo y el uso del capital para cabildear contra la regulación (Woodcock, 2017; Tassinari y Maccarrone, 2019 citado por Stewart *Et al*, 2020). Nociones que se ajustan con el concepto de alienación, traído por los análisis de Marx en torno a los modos de producción capitalista, en donde se resalta la inhabilidad del trabajador de controlar el rumbo de sus decisiones, al ser convertido en un medio de producción.

Argumentando con lo anterior, la pertinencia del presente estudio en torno a la rama de las ciencias sociales. Debido a la profundización de diversas teorías sociales de corte antropológicas y filosóficas, que orbitan al trabajo, y su respectivo contexto espacial, socio cultural y económico, como a su vez la calidad del empleo, las posibles afectaciones al individuo y al modelo del trabajo decente, cambios respecto a la negociación colectiva, y el futuro de la empleabilidad, fruto de los cambios en los esquemas de producción, y generación de plusvalía en la era de la digitalización, también denominada cuarta revolución industrial.

## **1.6 Hipótesis de la investigación**

La hipótesis de partida plantea que, tanto las características propias del trabajo en las plataformas digitales (sector transporte y entregas a domicilio), como el entorno legal, social y económico en el que operan son factores que contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral<sup>2</sup>, lo cual a su vez desafía al modelo de Trabajo Decente propuesto por la OIT.

### **1.6.1 Hipótesis alternativa**

H1: La inseguridad contractual en las PD contribuye a la generación y prolongación de la precariedad laboral

---

<sup>2</sup> Para delimitar las características de la precariedad laboral, “se han utilizado definiciones en negativo, que parten de modelos ideales o generalizados, como el trabajo estándar, típico, regulado, protegido, etcétera. Cuanto más se alejan ciertas formas de este modelo ideal, lo que se encuentra es el trabajo precario, atípico, desregulado, desprotegido” (Guadarrama *et al*, 2012). Es por ello que, las variables de estudio de la presente investigación se presentan en negativo.

H2: La inseguridad en económica en las PD contribuye a la generación y prolongación de la precariedad laboral

H3: La ausencia de negociación colectiva en las PD contribuye a la generación y prolongación de la precariedad laboral

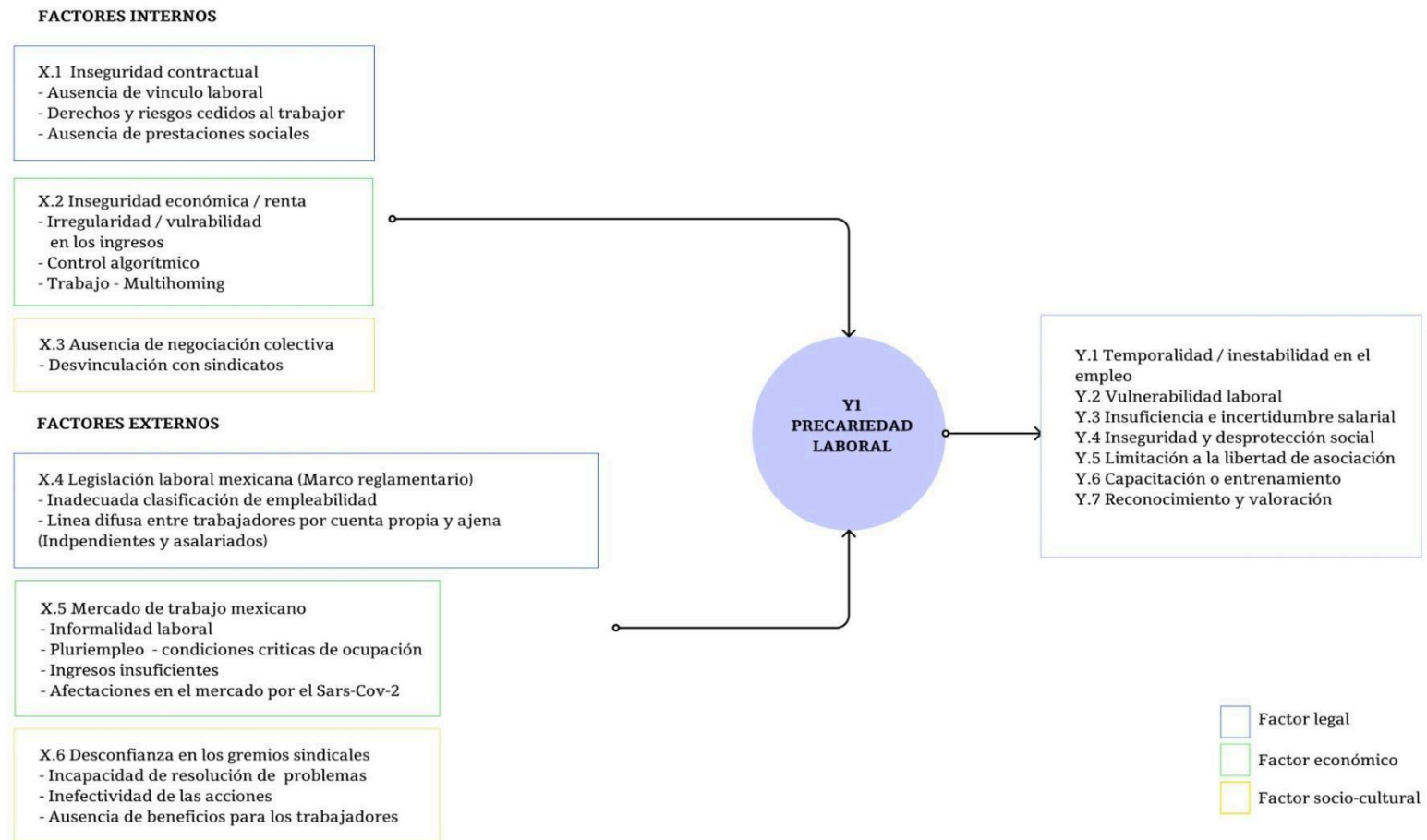
H4: La legislación laboral mexicana actual contribuye a la generación y prolongación de la precariedad laboral

H5: Las características laborales del mercado del trabajo mexicano actual contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral

H6: La desconfianza por parte de los socios-colaboradores de las PD en las instituciones de gobierno contribuye a la generación y prolongación de la precariedad laboral

## 1.6.2 Representación Gráfica de la hipótesis

Ilustración 1 Hipótesis gráfica



Fuente: Elaboración propia

### 1.6.3 Operalización de la hipótesis- variables

Tipo de medición – escala ordinal (Categorías ordenadas por rango) Donde: 1 es Totalmente en desacuerdo; 2 es En desacuerdo; 3 es Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 es De acuerdo; 5 Totalmente de acuerdo.

*Tabla 2 Operalización de las variables*

| VARIABLE            | DEFINICIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | MEDICIÓN (Preguntas)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | AUTORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Precariedad laboral | <p>La variable dependiente de la investigación, ha sido un campo ampliamente estudiado en las ciencias sociales. Dada su diversidad, se incorpora la visión de la OIT y otro grupo de estudios que, acuñen la precariedad laboral puede ser identificada con cuatro elementos centrales</p> <p>1. Inseguridad: rasgo transversal, provocado por la pérdida de derechos y beneficios hacia los trabajadores por parte del estado y las empresas</p> <p>2. Inestabilidad: asociada principalmente con la inestabilidad</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inestabilidad del empleo/ Temporalidad</li> <li>- Vulnerabilidad laboral</li> <li>- Insuficiencia e incertidumbre salarial</li> <li>- Inseguridad y desprotección social</li> <li>- Limitación de la libertad de asociación/ representación colectiva</li> <li>- Capacitación o entrenamiento</li> <li>- Reconocimiento y valoración</li> </ul> | <p>1. El trabajo en las PD es estable</p> <p>2. Con mi trabajo en las PD no siento riesgo de ser reemplazado fácilmente</p> <p>3. Nunca he recibido mal trato mientras presto mis servicios en las PD</p> <p>4. Nunca he sentido riesgo de ser suspendido de las PD</p> <p>5. Nunca he sentido riesgo de sufrir asaltos mientras presto mi servicio en las PD</p> <p>6. Nunca he sentido riesgo de sufrir un accidente mientras presto</p> | <p>Berg (2016); Burgos (2008); CEPAL (s/f); CEPAL &amp; OIT (2021); Díaz (2019); Dunn (2018); Hualde (2019); INEGI (2019); Kalleberg (2009, 2014); Leeds University Business school (2018); Martínez &amp; Ríos (2019); OIT (s/f); Perez (2019); Prestifilippo, &amp; Wegelin (2019); Schulte; Schlicher; Maier (2020); Stewart, Shanahan, &amp; Smith (2020); Sutherland; Dunn; Nelson; Hossein (2019); Wood; Graham; Lehdonvirta; Hjorth (2018);</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>en el empleo, traducida en la facilidad de ser despedido y/o reemplazado</p> <p>3. Vulnerabilidad: caracterizada por la desprotección social a la que se exponen los trabajadores. Esta vulnerabilidad implica la capacidad o incapacidad de ejercer derechos colectivos que señala Amable (2006), y constituye un rasgo crucial de la situación laboral precaria en Olsthoorn, 2014 y Rodgers, 1989 citado por Díaz, 2019.</p> <p>4. Incertidumbre: De acuerdo</p> |  | <p>mi servicio en las PD</p> <p>7. Tengo control sobre los ingresos que recibo en las plataformas digitales</p> <p>8. Tengo control sobre las tarifas de mis servicios prestados en las PD</p> <p>9. Mis ingresos en las PD cubren mis necesidades básicas</p> <p>10. Mis ingresos en las plataformas digitales me permiten cubrir gastos imprevistos</p> <p>11. Mis ingresos en las PD me permiten tener un ahorro</p> <p>12. En las PD cuento con acceso a la seguridad social</p> <p>13. Tengo la libertad de asociarme a grupos sindicales en las PD</p> |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>con Kalleberg (2009, 2014) y Cano (2004), se asocia principalmente al ámbito económico,</p> <p>Por otra parte, otros autores la definen como el trabajo en su forma inestable e insegura (Hualde, 2012). De acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), la precariedad laboral es caracterizada por cumplir con alguno de los siguientes rasgos: ausencia de prestaciones sociales, y contrato laboral escrito, jornadas laborales extenuantes que rebasan las 48 horas semanales, y remuneraciones inferiores a dos salarios mínimos (Citado por Martínez &amp; Ríos, 2019). bajos salarios, baja calificación, y ausencia de mano de obra sindicalizada (Stewart, Shanahan, &amp; Smith, 2020).</p> <p>Adicionalmente se toma cuenta que la precariedad laboral, afecta al modelo de trabajo decente, el cual cuenta con las siguientes características:<br/>-Oportunidades de empleo</p> |  | <p>14. Las PD apoyan la asociación de los socios colaboradores a espacios de dialogo, donde se evalúen las condiciones de trabajo</p> <p>15. Tengo posibilidad de obtener crecimiento personal en las PD</p> <p>16. Tengo la posibilidad de crecer profesionalmente en las PD</p> <p>17. Recibo capacitaciones y/o entrenamiento en las PD</p> <p>18. Siento que mi trabajo es valorado en las PD</p> <p>19. Obtengo reconocimiento por mi labor prestada en las PD</p> |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                               |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ingresos adecuados</li> <li>-Trabajo productivo</li> <li>-Horas de trabajo decentes</li> <li>-Estabilidad y seguridad del trabajo</li> <li>-Conciliación del trabajo y la vida familiar</li> <li>-Igualdad de oportunidades</li> <li>-Entorno de trabajo seguro</li> <li>-Seguridad social</li> <li>-Diálogo social y Representación</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                               |
| Inseguridad contractual | <p>La variable independiente de inseguridad contractual, conforma del grupo del factor legal – endógeno a las plataformas digitales. Su validez, se justifica al hallar en diversas investigaciones que la inseguridad contractual representa nuevos desafíos para los trabajadores, y nuevas dimensiones de la precariedad (Goudin, 2016).</p> <p>Por otra parte, estudios previos han demostrado que las plataformas como; Uber, Didi, y Rappi reflejan menor control por parte del prestador de servicios, como un mayor grado de exposición y riesgo, dada la ausencia de prestaciones sociales. “Cuando los empleadores tienen más poder que los empleados, esto puede conducir a condiciones de trabajo más pobres y</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vínculo laboral con las PD</li> <li>- Derechos</li> <li>- Riesgos laborales</li> <li>- Acceso a prestaciones sociales</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estoy 100% de acuerdo con que mi trabajo en las plataformas digitales sea considerado como trabajo independiente</li> <li>2. Por medio de mi trabajo en las plataformas digitales tengo derecho a un seguro médico</li> <li>3. Por medio de mi trabajo en las plataformas digitales tengo derecho a un seguro en caso de accidentes</li> <li>4. Por medio de mi trabajo en las</li> </ol> | <p>Baldwin (2012); Cruz (2020); Goudin (2016); Rodríguez-Piñero (2017); Stewart, Shanahan, &amp; Smith (2020); Taylor <i>et al</i>, (2017); Xu, Y. &amp; Liu, Dun (2021);</p> |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | <p>niveles salariales más bajos” (Taylor et al, 2017).</p> <p>De esta forma, en esta sección se involucran las condiciones de trabajo en las plataformas digitales, así como los derechos, riesgos asociados al trabajo gestado en ellas, y el acceso a prestaciones sociales. Todo es revisado bajo la perspectiva de control, y gestión administrativa de las plataformas digitales.</p>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                   | <p>plataformas digitales tengo derecho a la posibilidad de darme de baja por hospitalización, sin que esto afecte mis ingresos</p> <p>5. Los riesgos asociados al trabajo en las plataformas digitales son asumidos 100% por mi</p>                                                                                                 |                                                                                                                                                                                         |
| Inseguridad económica | <p>En el apartado de la variable independiente Inseguridad económica (Factor económico – endógeno a las PD) se tomó en consideración la inestabilidad de los ingresos en las PD, así como los factores que afectan el flujo de entrada de ingresos, y con ello la seguridad económica. Entendida por el CICR como la capacidad de las personas, los hogares o las comunidades de <u>satisfacer sus necesidades básicas de manera sostenible y con dignidad.</u></p> <p>Diversas investigaciones también incorporan el control algorítmico</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Irregularidad / vulnerabilidad en los ingresos</li> <li>- Control algorítmico</li> <li>- Trabajo multi-homing</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mis ingresos en las PD son dignos</li> <li>2. Mis ingresos en las PD son consistentes con la actividad que presto</li> <li>3. Mis ingresos en las PD son regulares (E.j: sé que cada semana puedo contar con cierta cantidad de dinero)</li> <li>4. Pocos factores afectan mis</li> </ol> | <p>Arancibia (2011); Comité Internacional de la Cruz Roja (2015); Lozano (2018); Rodrigues-Piñero (2017); Schor, Juliet; Attwood-Charles; Mehmet Cansuy; &amp; Wengronowitz (2020);</p> |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                  |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
|                                   | <p>como un elemento clave que vulnera la seguridad económica. Finalmente, se integra el denominado factor multi-homing, de acuerdo con otras investigaciones, este ocurre cuando los usuarios o proveedores de servicios ("nodos" de red) se unen con múltiples plataformas (o "hubs") al mismo tiempo a fin de comparar precios, y reducir el tiempo de inactividad (Arancibia, 2011) de esta forma generar mayor estabilidad en los ingresos.</p> |                          | <p>ingresos en las PD</p> <p>5. Mis ingresos en las PD dependen de mi estado de salud</p> <p>6. Las condiciones meteorológicas /climáticas afectan mis ingresos en las PD</p> <p>7. Tengo control sobre las tarifas de los domicilios/viajes</p> <p>8. En la medida en que más activo esté en las PD más oportunidad tengo de recibir mayor número de domicilios/viajes</p> <p>9. Trabajo en más de una PD para generar mejores ingresos</p> <p>10. El trabajo en más de una PD me ayuda a no tener tiempos de espera largos</p> |                                  |
| Ausencia de negociación colectiva | El dialogo social permite desarrollar un espiral para conseguir                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | - Libertad de asociación | 1. Existen colectivos o gremios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Etzkowitz e Leydesdorff, (1998); |

|                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                   |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|                                              | <p>un objetivo común (Etzkowitz e Leydesdorff, 1998). La precariedad, la inseguridad y el individualismo siempre han sido una característica del capitalismo (Steward <i>et al</i>, 2020).</p> <p>las legislaciones en la mayor parte de países restringen las negociaciones colectivas y, por ende, la formación de sindicatos a los trabajadores catalogados como contratistas independientes o autónomos, por lo que para los trabajadores de las plataformas digitales, resulta complicado formar parte de los mecanismos de presión vigentes que permiten equilibrar las relaciones laborales (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018)</p> | - Vinculación con sindicatos | <p>sindicales que representan mis intereses como trabajador en las PD</p> <p>2. Existen espacios para negociar las condiciones de trabajo en las PD</p> <p>3. Tengo la posibilidad de vincularme a sindicatos de las PD</p> <p>4. La participación en gremios sindicales es de fácil acceso</p> <p>5. Tengo la posibilidad de participar en la creación de colectivos sindicales de las PD</p> <p>6. Cuento con el respaldo de las PD para asociarme a los colectivos sindicales</p> | Johnston y Land-Kazlauskas (2018); Stewart, P., Shanahan, G., & Smith, M. (2020); |
| Legislación laboral mexicana (regulación del | Para fines de esta investigación se toma en cuenta todo tipo de                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | - clasificación de la        | 1. La legislación laboral mexicana                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Abraham; Haltiwanger; Sandusky; &                                                 |

|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                          |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| trabajo en las plataformas digitales) | <p>influencia legal en las relaciones laborales que se experimentan en las plataformas digitales de transporte y entregas a domicilio, con el fin de identificar los parámetros que rigen y soportan a la actividad económica.</p> <p>Los trabajadores “gig” no gozan de los derechos y protecciones legales previstos en el sistema de seguro de desempleo, el sistema de remuneración de los trabajadores, la Ley de normas laborales justas y otras leyes y reglamentos escritos con disposiciones laborales más tradicionales (Harris; &amp; Krueger, 2015 citado por Abraham <i>et al</i>, 2018)</p> | <p>empleabilidad en las PD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Línea difusa entre trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena</li> </ul>                                                                                     | <p>incluye a los trabajadores de las plataformas digitales</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. La legislación laboral mexicana protege a los trabajadores de las plataformas digitales</li> <li>3. El trabajo en las PD está regulado</li> </ol>                                     | <p>Spletzer (2018); Alamyor (2017); Lozano &amp; Reilly (2018); Sundararajan (2017);</p> |
| Mercado laboral mexicano              | <p>Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO): Porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la población que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos (Glosario, INEGI).</p>                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informalidad laboral</li> <li>- Pluriempleo</li> <li>- Condiciones críticas de ocupación</li> <li>- Ingresos insuficientes</li> <li>- Afectaciones en el mercado por causa del COVID-19</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El trabajo formal en monterrey es de fácil acceso</li> <li>2. Antes de mi ingreso en las PD estuve desempleado por más de 3 meses, menos de 6 meses</li> <li>3. He recurrido a tener más de un empleo a la vez para solventar mi economía</li> </ol> |                                                                                          |

|  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  | <p>4. Antes de incorporarme a las PD, trabajaba más 48 horas semanales ganando no más. \$10.500 pesos mensuales</p> <p>5. Antes de incorporarme a las PD, trabajaba más de 35 horas semanales ganando menos de \$5.200 pesos mensuales</p> <p>6. Fuera de las PD quisiera trabajar más de 35 horas a la semana, pero no encuentro oportunidades laborales</p> <p>7. Perdí mi empleo a causa de la pandemia – COVID19</p> <p>8. Mi condición laboral se vio afectada por la pandemia</p> <p>9. A causa de la pandemia me vi obligado/a a</p> |  |
|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                        |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                    | generar ingresos en las plataformas digitales                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                        |
| Desconfianza en los gremios sindicales | <p>Mayer, Davis y Schoorman (1995) citados por Riffo <i>et al</i> (2019) sostienen que "la confianza puede ser vista como la buena voluntad de una persona de ser vulnerable a las acciones de otra" (p. 712).</p> <p>Altos niveles de confianza son la base para promover los principios de cooperación entre los agentes (...) impactando positivamente el desempeño de las instituciones. (Coleman, 1988; Fukuyama, 1995; Gordon, 2006; Horváth, 2013 citados por Ruiz <i>et al</i>, 2018).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para resolver problemas</li> <li>- Efectividad de las acciones sindicales</li> <li>- Beneficio para los trabajadores</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los gremios sindicales identifican problemas ligados al trabajo y al ambiente laboral</li> <li>2. Representan la voz de los empleados</li> <li>3. Proveen apoyo a los trabajadores</li> <li>4. Buscan orientar a los empleados</li> <li>5. Crean círculos de apoyo</li> <li>6. Son espacios seguros para discutir sobre las condiciones de empleabilidad</li> <li>7. Las medidas sindicales mejoran la situación de empleabilidad</li> <li>8. Confió en los colectivos sindicales, porque su único</li> </ol> | Riffo <i>et al</i> (2019); Ruiz <i>et al</i> , (2018). |

|  |  |  |                                                               |  |
|--|--|--|---------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  | interés es hacer<br>valer los<br>derechos de los<br>empleados |  |
|--|--|--|---------------------------------------------------------------|--|

Fuente: Elaboración propia

### 1.6.4 Matriz de congruencia

Tabla 3 Matriz de congruencia

| Problema de investigación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Pregunta de investigación                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Objetivo general                                                                                                                                                                                                                                                                                | Objetivos específicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Hipótesis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Variables                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Método | Instrumento                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Los modelos de trabajo integrados en las plataformas digitales, son caracterizados por la pérdida de derechos laborales y ausencia de prestaciones sociales, que terminan por ser traducidas en precariedad laboral. Viéndose afectado con ello el concepto de trabajo decente propuesto por la OIT y la agenda de desarrollo sostenible 2030. | ¿Cuáles son los factores internos y externos a las Plataformas Digitales de transporte y entregas a domicilio en el área metropolitana de Monterrey Nuevo León, México, que, contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral en los nuevos modelos de empleabilidad producidos en la gig-economy? | Identificar factores internos y externos a las PD de transporte y entregas a domicilio en el área metropolitana de Monterrey Nuevo León, México, que, contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral en los nuevos modelos de empleabilidad producidos en la gig-economy. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracterizar el perfil de los socios-colaboradores incorporados en las plataformas digitales de labor del sector de transporte y entregas a domicilio</li> <li>- Determinar las razones que motivan a los socios colaboradores a incorporarse a las PD de labor</li> <li>- Determinar el acceso a las prestaciones sociales a las que tienen acceso los socios colaboradores de las PD</li> <li>- Determinar la aplicabilidad de la Ley Federal del trabajo mexicana en los modelos de empleabilidad de las PD</li> <li>- Determinar la vulnerabilidad y</li> </ul> | La hipótesis de partida plantea que, tanto las características propias del trabajo en las plataformas digitales (sector transporte y entregas a domicilio), como el entorno legal, social y económico en el que operan son factores que contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral, lo cual a su vez desafía al modelo de Trabajo Decente propuesto por la OIT. | Dependiente:<br>Precariedad Laboral<br><br>Independiente:<br><br><b>1. Factores Internos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inseguridad contra actual</li> <li>- Inseguridad en ingresos</li> <li>- control algorítmico</li> <li>- Trabajo multi-homing</li> <li>- Ausencia de negociación colectiva</li> </ul><br><b>2. Factores externos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Legislación laboral mexicana</li> <li>-Mercado de trabajo mexicano</li> </ul> | Mixto  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas semiestructuradas (Socios-colaboradores, expertos y académicos conocedores de la gig-economy y el derecho laboral, y personal directivo de las PDL)</li> <li>- Encuestas a los socios colaboradores de las plataformas</li> </ul> |

|  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |                                                        |  |                                                               |
|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------|
|  |  |  | <p>riesgo económico en el trabajo efectuado a través de las PD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar el acceso a espacios de diálogo y negociación en las PD del sector transporte y entregas a domicilio</li> <li>- Determinar la confianza en las instituciones de gobierno y gremios sindicales por parte de los socios colaboradores de las PD del sector transporte y entregas a domicilio</li> </ul> |  | <p>- desconfianza en las instituciones de gobierno</p> |  | <p>digitales del sector transporte y entregas a domicilio</p> |
|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia

## 1.7 Marco conceptual

Gig.economy: La gig-economy también reconocida bajo los nombres de economía colaborativa, economía bajo demanda o economía de las micro tareas. Hace referencia a las “iniciativas basadas en trabajos esporádicos cuya transacción se hace a través del mercado digital” (Álvarez, 2018). Se podría asumir que, de forma implícita, en su funcionamiento se encuentra la modalidad freelance, puesto que dentro de la gig-economy existen plataformas digitales en donde se oferta trabajos y servicios específicos de corta duración, sin embargo, su versatilidad incluye no solo la prestación de servicios laborales.

Dado que el trabajo en las plataformas es flexible, y no corresponde a la misma calidad de un trabajo tradicional, se han levantado discusiones que pretenden responder si esta clase de trabajo es subordinado o independiente. Estudiosos han adoptado el término "economía gig" para referirse ampliamente a estos trabajos menos estructurados acuerdos, así como más estrechamente al subconjunto de puestos de trabajo flexibles mediados a través de varios en línea plataformas (Abraham; Haltiwanger; Sandusky; & Spletzer, 2018)

Gig-economy workforce: Hace referencia a la fuerza de trabajo incorporada dentro de todo el esquema de la gig-economy, la cual varía de acuerdo con las tipologías de trabajo u oferta laboral presente este tipo de economía.

Economía de las plataformas digitales: se entiende como el modelo de negocio que mediante plataformas digitales permite que se realicen transacciones masivas entre oferentes y demandantes para intercambiar bienes o servicios a cambio de una compensación pactada por las partes y por un costo inferior al que encuentra en el mercado, ya que dichas plataformas se basan en el principio de colaboración e intercambio (Carolina Fabala).

Freelance: El termino hace alusión a una de las diversas, crecientes, y modernas formas de autoempleo latente en las sociedades occidentales. Según el estudio de Freelancers Union citado por Zadik et al (2019) se determinó que las personas que ejecutan actividades bajo la modalidad “freelance” son individuos que han participado en trabajos suplementarios,

temporales o por obra, es decir que su actividad no registra como labor de plantilla, sino por el contrario se reconoce con un empleo autogestionado. A diferencia del personal subcontratado, los freelancers son “trabajadores autónomos” que poseen una base de clientes (empresas, organizaciones y/o particulares), y desarrollan actividades de corta duración, pues su objetivo es cumplir con el desarrollo de proyectos particulares según su área de expertise.

Subcontratación – Outsourcing: La terminología hace referencia al ejercicio de intermediación laboral ofertada por una empresa de servicios especiales, temporales y complementarios, a una empresa contratante, con el fin desarrollar actividades pertenecientes a uno de sus sectores productivos, o labores independientes al Core business de la organización. Tal como lo mencionan Polo et al (2017) se puede afirmar que la provisión o cesión de trabajadores tiene lugar cuando un sujeto (denominado cedente) transfiere trabajadores subordinados a otro (denominado cesionario), con la única finalidad de cubrir puestos de trabajo que se encuentran dentro del ámbito organizativo de este último (p. 157).

Plataformas digitales: pueden definirse en términos generales como "infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar" (Srnicsek 2017, p. 43). Son un conjunto de marcos digitales que "sirven para organizar y estructurar la actividad económica y social" (Kenney & Zysman 2016, p. 65) y se basan en una combinación compleja de algoritmos, software, hardware, redes y computación en nube.

Steward and Stanford (2017, p. 3) identifica cinco características organizativas generales del trabajo de la plataforma: (1) El trabajo se realiza bajo demanda; (2) la compensación se da por cada tarea realizada; (3) los trabajadores están obligados a suministrar su propio equipo de capital; (4) Existe una relación triangular entre los usuarios finales (consumidor), trabajador y empresa de plataforma; (5) La intermediación digital facilita la puesta en marcha, supervisión, entrega y remuneración del trabajo.

Multi-homing: Ocurre cuando los usuarios o proveedores de servicios ("nodos" de red) se unen con múltiples plataformas o "hubs" al mismo tiempo. Esto ocurre generalmente cuando el costo de adoptar una plataforma adicional es bajo. En la industria del E-hailing y Delivery,

muchos socios o colaboradores utilizan, por ejemplo, Lyft y Uber, para comparar precios y reducir su tiempo de inactividad (Arancibia, 2011).

**Objetivos de Desarrollo Sostenible:** En la resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre del 2015 los cataloga como un plan de acción que cuenta con 17 objetivos y 169 metas en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que tienen como cometido fortalecer la paz universal. Los ODS estimulan la acción de cambio en cinco esferas: personas, planeta, prosperidad, paz y alianzas.

**Trabajo Decente:** desde la óptica de la sostenibilidad, consiste en la identificación y conceptualización de la calidad humana de los trabajadores, de quienes se especifica no deberían ser vistos ni utilizados como un objeto, puesto que “la dignidad es el valor más grande del hombre por el solo hecho de ser hombre, motivo por el cual el trabajo no se puede concebir si éste no va de la mano con el respeto a la dignidad humana” (Arteaga, 2018). Considerando entonces que se integran en el concepto la ‘libertad, equidad, seguridad y dignidad humana’ (OIT, 2008).

**Trabajo en línea:** se define como contingente (tarea o basado en proyectos) trabajo intangible entregado digitalmente y hecho por dinero, organizado a través de Internet plataformas de subcontratación que son mercados que reúnen a compradores y vendedores (combinando definiciones de Horton (2010), Graham and Lehdonvirta (2017), y Heeks (2017).

Por lo tanto, está separado de otros tipos de trabajo de economía de trabajo en los que solo la organización del trabajo está digitalizada: en estos casos, el servicio asignado a través de una plataforma es tangible y entregado a un cliente en una ubicación física. A menudo denominado bajo demanda economía / trabajo, aunque aquí se utiliza el término "economía de conciertos físicos", esto cubre plataformas conocidas como Uber, Airbnb, TaskRabbit, etc. El superconjunto general de economía de conciertos actividad utiliza cada vez más el término "plataforma": por lo tanto, economía de plataforma y plataforma labor.

Tasa de participación: Porcentaje de la población ocupada, que trabaja para una unidad económica informal o formal (Glosario, INEGI).

Tasa de desocupación: Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo (Glosario, INEGI).

Tasa de subocupación: Porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite (Glosario, INEGI).

Tasa de presión general (TPG): Porcentaje que representa la población desocupada, más la ocupada que busca trabajo, respecto a la población económicamente activa (Glosario, INEGI).

Tasa de informalidad laboral: porcentaje de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan y/o cuyo vínculo o dependencia laboral no le da acceso a la seguridad social o no es reconocido por su fuente de trabajo (INEGI, 2019).

Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO): Porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la población que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos (Glosario, INEGI).

Triple hélice: Es el canal de interacción entre la industria, el gobierno y las universidades. Considerado necesarios para alcanzar la conectividad de tres esferas fundamentales en el desarrollo regional y de las economías (Etzkowitz & Klofsten, 2005).

## **1.8 Modelo de la investigación**

La naturaleza compleja del presente estudio investigación, proyecta necesaria la integración de un enfoque metodológico mixto, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, 2014 su implementación permite “lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno, nuestra percepción de este resulta más integral, completa y holística, permitiendo con ello explorar los

distintos niveles del problema (Todd, Nerlich, McKeown, & Clarke, 2004)". De esta forma al emplear las técnicas propias de los métodos cualitativos y cuantitativos, se garantiza la recolección de los datos necesarios para alcanzar el objetivo planteado.

La población objeto de estudio, está compuesta por tres diversos grupos capaces de responder a la necesidad de recolección y captura de datos de carácter cualitativo y cuantitativo. El primero grupo corresponde a las plataformas digitales que operan en Monterrey y su zona metropolitana, el segundo grupo a los expertos en derecho laboral y Gig-economy, y el tercer grupo a involucrados en las plataformas bajo el concepto de "colaboradores, asociados y riders o couriers".

Con el fin de tener un acercamiento inicial y de contextualización con el fenómeno de estudio, se desarrolló y aplicó un modelo de entrevista semiestructurada a los tres diversos grupos de actores. En un segundo acercamiento con la población seleccionada, se optó por la implementación de un cuestionario a profundidad, construido a partir de los resultados obtenidos en la entrevista, y dirigido específicamente a los socios colaboradores con el fin de conocer la situación laboral a la que se encuentran expuestos en las PDL, y el impacto de estas sobre el modelo del trabajo decente establecido por la OIT.

Adicionalmente, se implementó el uso del razonamiento deductivo, puesto que el estudio partió de premisas generales que buscaron ser concluidas en la exhibición de resultados particulares, en el marco contextual de estudio. Dávila, 2006 reflexiona sobre lo mencionado y añade "Aristóteles y sus discípulos implantaron el razonamiento deductivo como un proceso del pensamiento en el que de afirmaciones generales se llega a afirmaciones específicas aplicando las reglas de la lógica" es propiamente esta la ruta de acción implementada (p. 184).

Lo que al nivel de profundidad del estudio respecta, Rojas, 2001 menciona cuatro tipos metodologías: exploratorias, descriptivas, correlacionales y explicativas. En este caso, dado el factor innovador de la investigación, y los componentes desconocidos a los que se enfrenta, como el número o la cifra oficial de los socios involucrados en las plataformas digitales se hizo necesario aplicar un estudio exploratorio, así como un estudio descriptivo puesto que se

muestra la evolución y el impacto de las innovaciones tecnológicas en las condiciones de empleabilidad.

Posterior a la implementación exploratoria y descriptiva, la evaluación de las variables, y la integración de datos demandó un abordaje correlacional que instituyera la comprobación de la hipótesis planteada. Finalmente, el estudio es explicativo debido a que el análisis cualitativo y cuantitativo identifican los factores que afectan la percepción que tienen los socios colaboradores sobre las condiciones de trabajo que experimentan en las plataformas digitales.

#### 1.8.1 Modalidades del método de investigación mixto

Con el fin de responder de forma holística a la complejidad del fenómeno de estudio abordado en la presente investigación, se hace uso e implementación de modelos multi referenciales, propios del método mixto de investigación. En donde se integra, recolecta y se analizan datos de origen cualitativo y cuantitativo, en función de interpretar de forma multidimensional la problemática evidenciada.

Debido a la naturaleza del presente estudio de investigación, se articulan tres diversas modalidades complementarias las unas de las otras, con el fin de facilitar la cimentación de un marco y constructo metodológico que, funcione como guía en el proceso de teorización, construcción, y aplicación de instrumentos, para la recolección y análisis de datos. Los cuales buscan dar respuesta a los objetivos y preguntas de investigación previamente estipuladas dentro del capítulo I.

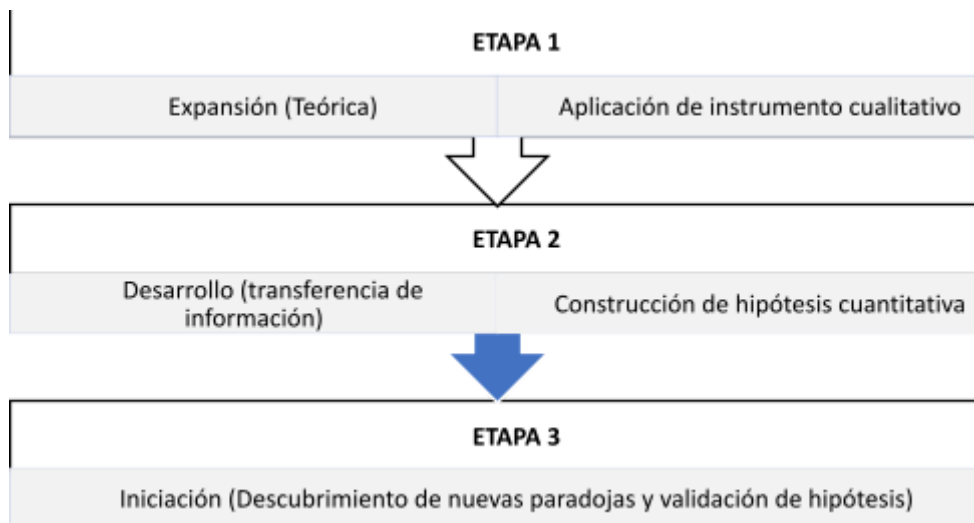
En la primera etapa se hace empleo de la modalidad (1) de “expansión” conocida también como etapa de exploración, en donde se abordan los retos pertenecientes a las innovaciones tecnológicas, el nacimiento de modalidades disruptivas de modelos de trabajo en la “gig - economy” o “Economía de las plataformas digitales” y las características propias del trabajo en las PD. Lo anterior con el objetivo en mente de pensar en los métodos para la recolección de datos más adecuados que permitan entender la problemática evidenciada y dar respuesta a la pregunta de investigación. Procediendo así, con la aplicación del instrumento cualitativo.

Posteriormente en la etapa (2) se optó de forma secuencial y orgánica por el método de “desarrollo”. En donde, una vez aplicadas las entrevistas de cualitativas de exploración y expansión (F1) ejecutadas en tres diversos grupos de interés (Socios colaboradores / Trabajadores de las PD, Representantes o personal administrativo de las PD, y Expertos en derecho laboral y/o Gig-economy), se informó a la metodología cuantitativa, respecto a las condiciones de trabajo, y los factores internos y externos a las Plataformas Digitales, que afectan el modelo de Trabajo Decente estipulado por la OIT. Para con ello forjar el modelo cuantitativo, su respectiva hipótesis e instrumento de recolección de datos (encuesta).

Finalmente, en la etapa (3) de “iniciación” se abrió paso al análisis a profundidad de los resultados obtenidos, por medio de la aplicación de los instrumentos aplicados en diferentes grupos de interés (entrevistas a profundidad semi-estructuradas, y encuestas), con el fin de descubrir paradojas, controversias y posibles contradicciones, o simplemente en función de ampliar las perspectivas de análisis de la complejidad del fenómeno en el contexto mexicano.

#### 1.8.2 Operalización del método mixto

*Tabla SEQ Tabla \\* ARABIC 4 Etapas del método de investigación mixto*



Fuente: Elaboración propia con información extraída Moscoso, 2016.

prioritario de la investigación, la función de la metodología, las fases de intervención, y la tipología de datos.

*Tabla 5 Caracterización del método de investigación mixto*

| Elemento              | Aplicación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Temporalidad          | <b>Secuencialidad:</b> Implementación del instrumento cualitativo (entrevista a profundidad semi estructurada a tres grupos de interés) para abrir paso a la construcción posterior de la hipótesis cuantitativa e instrumento de recolección de datos (Cuestionario de respuesta cerrada a un solo grupo de interés - Trabajadores de las PD de transporte y entregas a domicilio en el área metropolitana de MTY)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Ángulo prioritario    | <b>CUAL/cuant:</b> metodología dominante cualitativa. Debido a la amplitud de respuestas y exploración obtenida a partir de las entrevistas aplicadas en tres grupos focales (trabajadores, plataformas y expertos) que permite ampliar el panorama y entender el fenómeno en el contexto mexicano                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Función               | Los objetivos de los métodos se desarrollan en función de: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Llegar a hallazgos particulares en el método cualitativo, para informar al método cuantitativo, y con ello construir una hipótesis ampliada con teoría y hallazgos en el contexto de estudio ---&gt; empleo del método abductivo permite la emergencia de hipótesis a posteriori (Moscoso, 2013 citado por Moscoso, 2016).</li> <li>2. Construcción de hipótesis, que explique los factores internos y externos a las PD de transporte y entregas a domicilio que, contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral.</li> <li>3. Integrar los ángulos de análisis (cualitativos y cuantitativos) a los resultados</li> </ol> |
| Fases de Intervención | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (F1) Cualitativa: de expansión y acercamiento al objeto de estudio</li> <li>2. (F2) Modalidad de desarrollo: construcción de hipótesis desarrollada a partir de la teoría y resultados de la Fase 1, y trabajo estadístico con la recolección de datos cuantitativos a partir de la aplicación del cuestionario de respuestas cerradas</li> <li>3. (F3) Modalidad de iniciación - validación de hipótesis</li> <li>4. (F4) Interpretación y análisis de datos a partir de la teoría, contexto descrito cualitativamente, y factores que afectan al modelo de trabajo decente en la economía de las plataformas digitales, descritos de forma cuantitativa.</li> </ol>                                       |
| Datos                 | Bi-dato: los datos recolectados son comparables y complementarios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

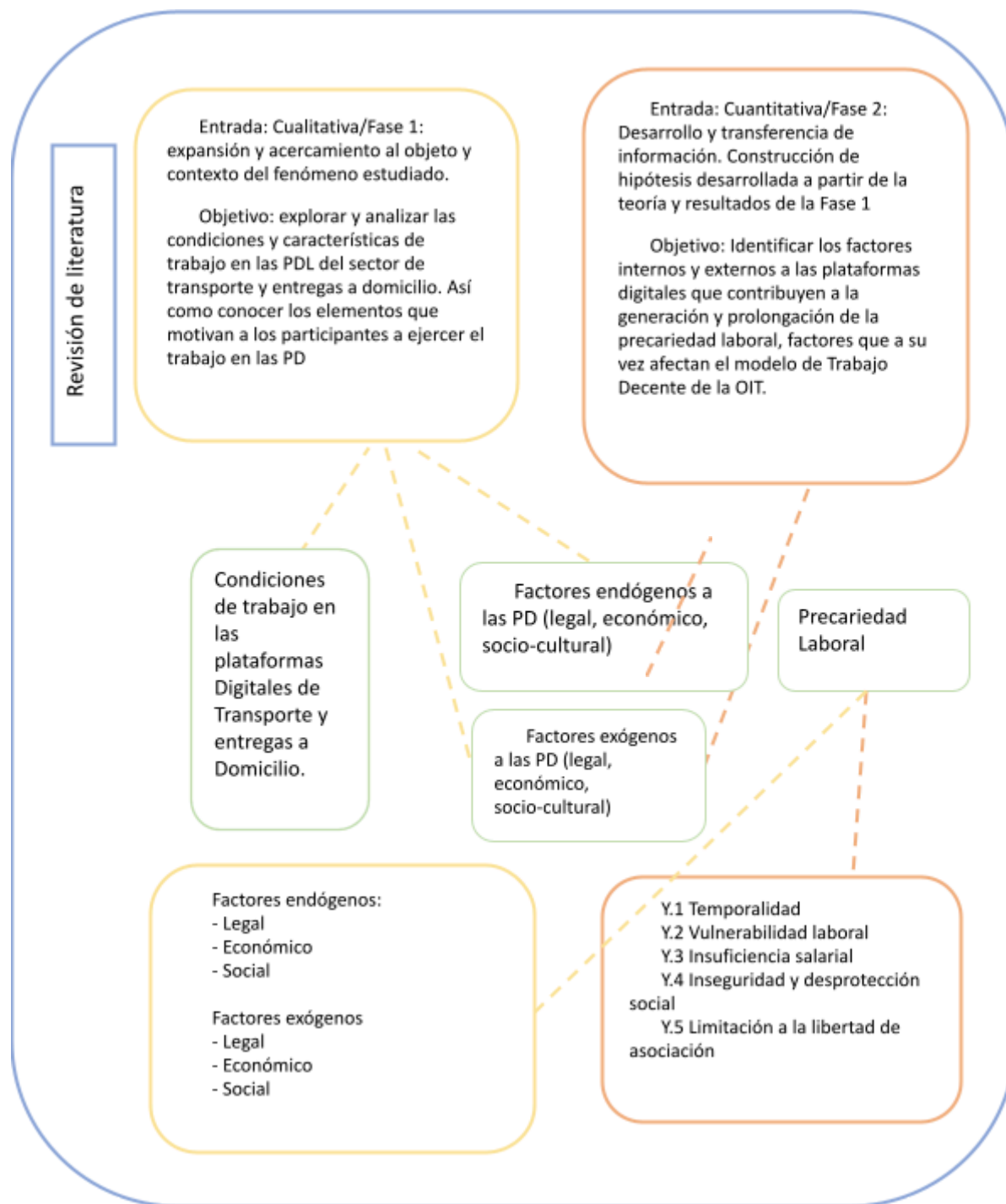
Fuente: Elaboración propia con información extraída del artículo: Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo (Moscoso, 2016).

De igual forma en las *ilustraciones 3 y 4*, se complementa la información respecto a las fases de entrada de información, y se exponen las fases del método mixto, correspondientes a la dimensión empírica de la investigación respectivamente. Con el fin de profundizar en las

variables abordadas en la presente investigación, se sugiere remitirse a la ilustración gráfica de la hipótesis cuantitativa.

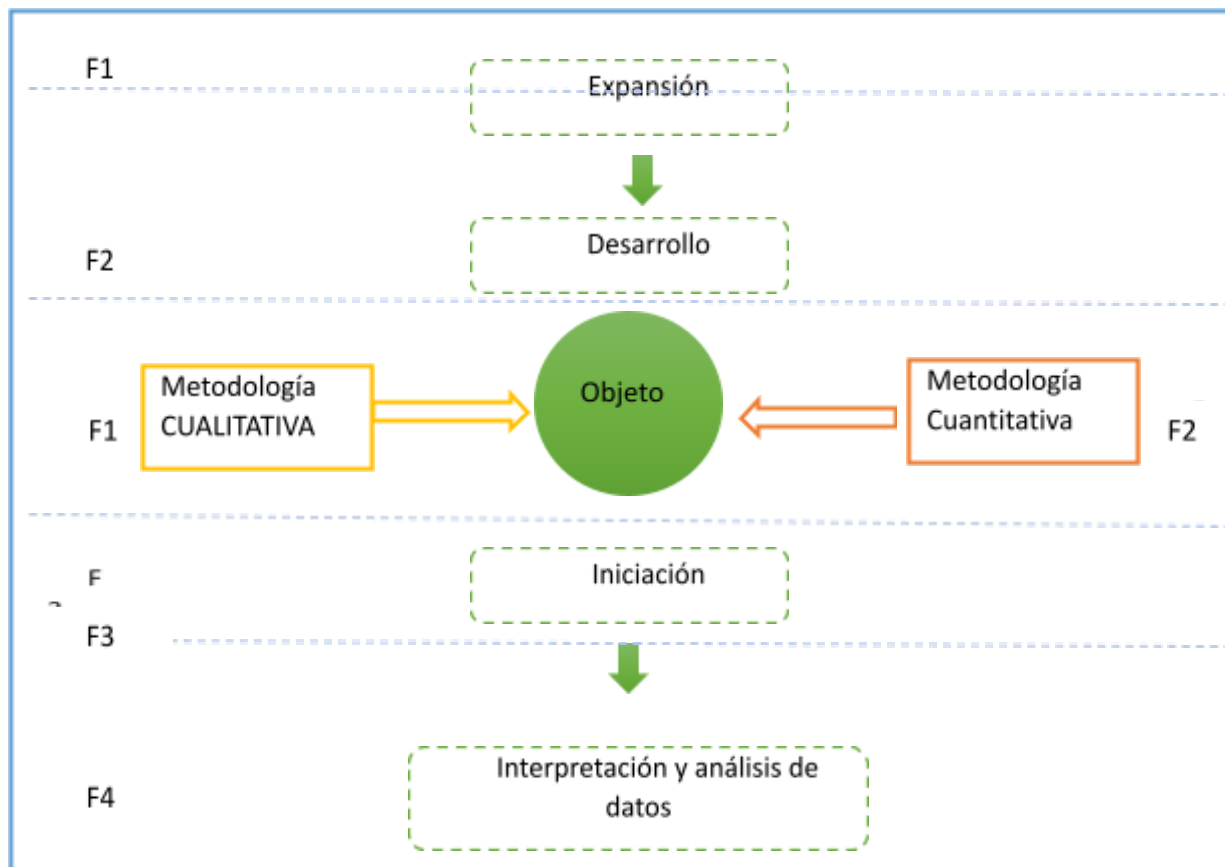
Se destaca que, las herramientas empleadas para la recolección de datos corresponden a:

1. Cuestionarios semiestructurados de respuesta abierta (entrevista), dirigidos de tres grupos:
  - Socios colaboradores / Trabajadores de las PD,
  - Representantes o personal administrativo de las PD,
  - Expertos en derecho laboral y/o Gig-economy
2. Cuestionarios de respuesta cerrada (encuesta), aplicados en los Socios colaboradores / Trabajadores de las PD del área metropolitana de Monterrey



Fuente: Elaboración propia con información extraída del artículo: Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo (Moscoso, 2016).

*Ilustración SEQ Ilustración \\* ARABIC 3 Modelo grafico del método mixto*



Fuente: Elaboración propia con información extraída del artículo: Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo (Moscoso, 2016).

## **CAPITULO II: FACTORES INTERNOS A LAS PD QUE CONTIBUYEN A LA GENERACIÓN Y PROLONGACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL**

### **2. Introducción**

El presente capítulo está destinado a profundizar en las características propias del trabajo gestado en las plataformas digitales de transporte y entregas a domicilio que, contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral. Dichas características contienen, entre otros aspectos, la ausencia de prestaciones sociales, inseguridad económica, y ausencia de negociación colectiva. Por lo tanto, el presente apartado se divide en tres rubros de carácter legal, económico y social, que proyectan identificar los factores determinantes en el retroceso del alcance del objetivo trabajo decente, que están ligados directamente al modelo, gestión y control de las plataformas digitales como Didi, Uber, Rappi, y sus respectivas variaciones.

A lo largo del capítulo, se exhibe y profundiza en la inseguridad contractual que experimentan los socios colaboradores de las plataformas digitales, así como a la vulnerabilidad económica producida por el control algorítmico capaz de estimar las tasas de cobro por los servicios prestados, determinación de acceso a bonos por rendimiento, clasificación y puntuaciones. Finalmente, el apartado se cierra con una revisión a libertad de asociación por parte de los socios colaboradores a gremios sindicales o colectivos que abogan por los derechos de los trabajadores.

#### **2.1 Factor Legal: Inseguridad Contractual**

Con el auge de las tecnologías de la información, y el aumento de diversas aplicaciones móviles y plataformas de trabajo en línea surgidas a partir del año 2008, nacientes fenómenos de contrataciones atípicas y modelos de negocios disruptivos, ocasionaron una serie de investigaciones alusivas al tema. Sin embargo, la complejidad ha provocado que diversos estudios se centren primero en el entendimiento de las plataformas digitales, sus tipologías y funcionamiento, las clases de empleos ofertados, sus beneficios, desventajas, y, la profundización en el concepto de precariedad laboral, como lo es el caso de la presente investigación.

En los últimos años, las prácticas de subcontratación han desdibujado cada vez más los límites entre el empleo dependiente y el trabajo por cuenta propia. Con ello ha surgido una nueva categoría, que comprende a los trabajadores que son formalmente “trabajadores por cuenta propia”, registrados como autónomos, a pesar de que de acuerdo con Ostveen et al, 2013, sus condiciones de trabajo tienen mucho en común con las de los trabajadores dependientes o subordinados, y esa es justo la línea difusa, que busca interpretar este estudio al respecto de los socios colaboradores de las PD.

La diversidad de las plataformas digitales de labor, el área geográfica en la que operan, la multiplicidad generacional de la fuerza de trabajo y las legislaciones laborales de cada lugar en el que están presentes, forman parte fundamental del carácter de la denominada Gig-economy, cuya complejidad ha desencadenado una serie de estudios fundamentados en diversos pilares que han permitido identificar un factor común: la precariedad laboral insertada en los nuevos modelos de contratación, puesto que en ella se desvinculan los marcos reguladores tradicionales de las relaciones laborales y a su vez, genera un obstáculo, frente a la organización (Barattini, 2009).

Además, la literatura también establece que aquellos que dependen principalmente o exclusivamente del autoempleo son notablemente menos propensos a tener seguro médico o un plan de jubilación (Jackson, Looney y Romnath, 2017) y pueden tener horas y ganancias que son sustancialmente más variables y menos predecibles, como lo es el caso del trabajo generado en las plataformas digitales (Abraham; Haltiwanger; Sandusky; & Spletzer, 2018).

Sin embargo, pese a la carencia en términos de seguridad contractual, el discurso a favor de los nuevos modelos de negocio integrados en las gig-economy, y con ello los nuevos tipos de empleabilidad gestada, han ido en incremento, al punto de integrar en los debates la noción de “economía autogestionada” al ser considerada como el modelo ideal, en el que se opera sin ningún tipo de normativa impuesta por sujetos externos, puesto que se considera que todo intento regulador sería negativo en cuanto al crecimiento económico, al promover la destrucción

de su potencial al libre acceso a las actividades económicas por parte de los participantes (Hualde, 2020).

Esta noción es argumentada por Cohen & Sundararajan, 2015, que los desafíos presentes en la economía colaborativa, debe incluir enfoques de autorregulación. No entendida como desregulación o no regulación, sino como la reasignación de la responsabilidad regulatoria a partes distintas del gobierno. En este aspecto de argumenta que las plataformas representan un ente capaz de autogestionarse, sin embargo, argumentan que debido a que los intereses de terceros no siempre están perfectamente alineados con los intereses de la sociedad, es probable, que la solución sea mantener cierta participación o supervisión gubernamental.

Además, Cohen & Sundararajan, 2015, añaden que, una imposición de barreras regulatorias puede ralentizar el crecimiento del empleo que implica que las personas proporcionen bienes, servicios, mano de obra y capital a través de plataformas peer-to-peer-a forma de trabajo, crecimiento que se proyecta, en los próximos años constituirá una fracción mayor de la economía de lo que es hoy. De esta forma, se propone que la autorregulación puede proporcionar pautas para la autorregulación de la economía colaborativa.

En contrapartida, Steward *et al*, 2020 comentan que los denominados pseudo-trabajadores por cuenta propia en el caso de los mensajeros de alimentos y conductores, pueden clasificarse como personas que tienen contratos estrictamente transaccionales; sin embargo, el autor comenta que otros académicos como Wilkens y Nermerich (2011) y Marsden (2004) señalan que la seguridad de los trabajadores por cuenta propia a menudo se basa en su capacidad para pasar de un proyecto a corto plazo a otro, construyendo progresivamente una reputación favorable, en lugar de tener esa seguridad proporcionada por un empleador específico.

Esta seguridad contractual, empero, se ve afectada al momento de identificar otros factores de riesgo, a raíz de la desprotección de los trabajadores independientes, al momento de no contar con ningún tipo de representatividad, y beneficios como vacaciones, licencias y períodos de enfermedad, presentes en las relaciones laborales que están arraigadas a sistemas tradicionales e institucionalizados de bienestar y protección, proporcionados por el Estado o el

empleador (Esping-Andersen, 1999). Son justo estos sistemas institucionalizados los que las plataformas digitales argumentan ser modelos económicos distintos a los propuestos por la economía colaborativa.

Es así como en relación a lo previamente planteado, que las compañías o plataformas digitales arguyen la inexistencia de una relación laboral es de tipo mercantil, puesto que los horarios, y las condiciones de trabajo según argumentan, son establecidas por los mismos socios colaboradores. No obstante, Hualde, 2019 expone en sus investigaciones, que en las páginas de empresas como Uber se recogen una serie de orientaciones a los trabajadores en las que se instruye como deben llevar a cabo su trabajo, además que la prestación del servicio termina por ser controlada por las empresas a través del sistema de calificaciones y reseñas, emitidas por los demandantes del servicio.

Otros debates traídos al contexto por Oostveen *et al*, 2013, y que evalúan el estatus contractual de los trabajadores de las PD, y consideran los fallos existentes en la clasificación de “trabajadores autónomos” cuestionan las características que, de acuerdo con la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, debiera tener un trabajador por cuenta propia, argumentando con ello que en muchos casos algunos trabajadores que se registran como autoempleados reflejan rasgos de dependencia, como lo es la dependencia económica de una sola fuente, reflejando con ello una falsa autonomía, reflejada en el control de tiempo, y realización de tareas.

Pese a la diversidad de posiciones respecto a la regulación de las plataformas digitales a raíz de la inseguridad contractual que se experimenta, se debe tomar en cuenta la clasificación de la tipología de plataformas digitales existentes, y con ellos las características del trabajo que se gesta en las mismas, puesto que de esto depende el nivel de dependencia o autonomía que pueden experimentar los socios colaboradores. Por ello, en los siguientes apartados se profundizará en el modelo de trabajo, y la posición de académicos al respecto.

### 2.1.1 Características de las plataformas digitales

La Gig-economy es caracterizada por tener una fuerte base tecnológica. Su auge se remonta al periodo de la crisis económica del 2008, ganando una mayor representación en los últimos años, debido a la agudización de la denominada cuarta revolución digital. Posterior a la crisis del 2008, según las estimaciones de Katherine Nicolalde (2018, pág. 5) el personal de las empresas empezó a ser sustituido por maquinarias, causando con ello un decrecimiento en el número de empleados en plantilla y por ende en el número de contratos a término fijo.

Pese al crecimiento exponencial de la gig-economy en los últimos años, el uso de esta terminología se remonta a campos laborales alejados de la tecnología, para describir al desarrollo de tareas puntuales a corto plazo. En el trabajo de investigación del Estadounidense Dunn (2018, pg.3), estima que sus orígenes se remontan a los años de 1890 bajo el concepto “gag” usado para referirse a variaciones en la práctica de los negocios. Un siglo más tarde dicho término evolucionaría a la palabra “gig”, apropiada por los músicos de jazz de la época, también conocidos como los one-nighters, para describir su actividad laboral y su forma de contratación.

La etimología del término anglosajón permite vislumbrar la raíz de las actuales variaciones en los modelos de contratación nacientes. Si bien, en el siglo pasado este término era implementado por la industria musical, en la actualidad ha permeado en variados sectores económicos. Las plataformas incorporan a trabajadores autónomos bajo el modelo *On demand*<sup>3</sup>, generando con ello la reducción de costes operativos y los periodos de improductividad. Sáenz (2019) explica que la productividad de las plataformas se encuentra ligada al mantenimiento de un número elevado y efectivo de socios o colaboradores que presten el servicio, para con ello abastecer en todo tiempo la demanda existente.

La incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación, por parte de los gremios empresariales, han provocado una disminución en los costes de transacción y cambios en los esquemas organizacionales, causando una descentralización en todas aquellas actividades

---

<sup>3</sup> Los trabajadores autónomos son contratados para la prestación del servicio en el momento preciso en que se produce la demanda o solicitud del servicio por parte del cliente y únicamente por la duración de ese servicio en concreto.

que no forman parte del *core business*<sup>4</sup> organizacional, generando así entornos de negocio más competitivos y nuevas estructuras reducidas en tamaño con ambientes flexibles. Indudablemente, dichas transformaciones han supuesto un cambio no solo en el tamaño de las organizaciones, sino principalmente en las relaciones labores (Sáenz, 2019).

Sin embargo, es importante resaltar las diferencias a nivel laboral que existen en las tipologías de plataformas. Uno de los factores determinantes de diferenciación es la remuneración y el nivel de cualificación. Los empleos que requieren mayores cualificaciones suelen pagar más y eliminar las barreras espaciales (Kalleberg y Dunn, 2016). En el caso particular de este trabajo de tesis, se trabaja en particular con el sector de transporte y entregas a domicilio, donde la ubicación geográfica toma relevancia y las barreras de entrada de talento en el sector son limitadas, puesto que hay poca exigencia de requisitos.

A continuación, se exhiben una tabla y grafica con las tipologías de Plataformas Digitales existentes y la categorización de las mismas, para con ello comprender la situación de trabajo, y lugar de posicionamiento de los socios colaboradores de las plataformas digitales de transporte y entregas a domicilio, que como se evidencia, la duración de trabajo en las mismas tiende a ser corta, así como proyectan tener dependencia de la ubicación para efectuar el trabajo, y demandan pocos requisitos de entrada y/o cualificaciones.

*Tabla 6 Tipologías de las Plataformas Digitales*

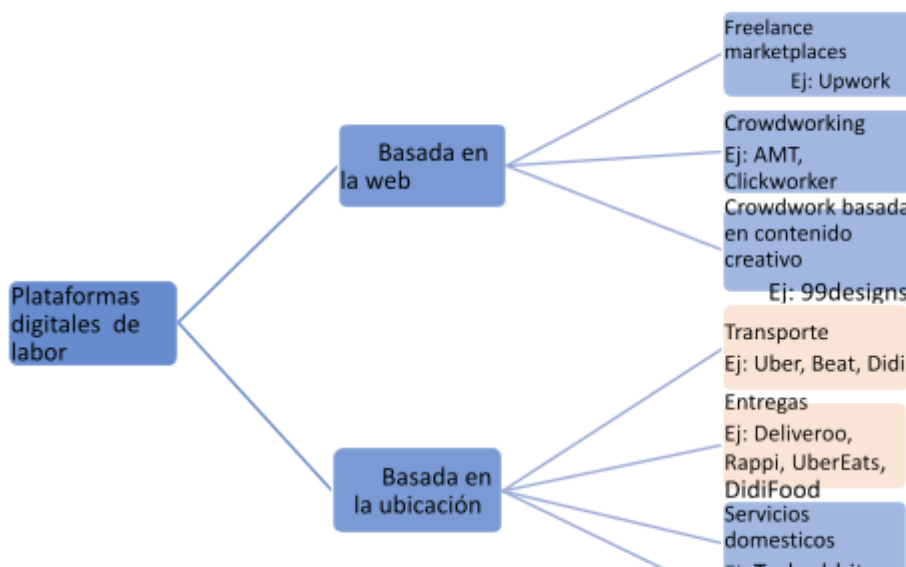
|                                    | <b>Plataformas de viajes compartidos y transporte</b> | <b>Plataformas de entregas a domicilio y tareas</b> | <b>Plataformas de subcontratación online</b> | <b>Plataformas de trabajo colaborativo</b> |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Duración del trabajo</b>        | Corta duración                                        | Corta duración                                      | Larga duración                               | De menor duración                          |
| <b>Dependencia de la ubicación</b> | Depende de la ubicación                               | Depende de la ubicación                             | No depende de la ubicación                   | No depende de la ubicación                 |

<sup>4</sup> Terminología en ingles conocida en español como “competencia distintiva”, también llamada “competencia central de negocio”, “competencia esencial”, o “competencia clave”, para identificar aquella actividad específica en el marco de operación que es capaz de generar valor y resulta ser imprescindible para establecer una ventaja competitiva.

|                                     |                      |                      |                    |                   |
|-------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|-------------------|
| <b>Barreras de entrada</b>          | Bajas                | Moderadas            | Elevadas           | Las más bajas     |
| <b>Calificaciones / habilidades</b> | Escasa cualificación | Escasa cualificación | Alta cualificación | Sin cualificación |

Fuente: Elaboración propia con información adaptada de la investigación de Dunn, 2018.

*Tabla 7 Categorización de las Plataformas Digitales*



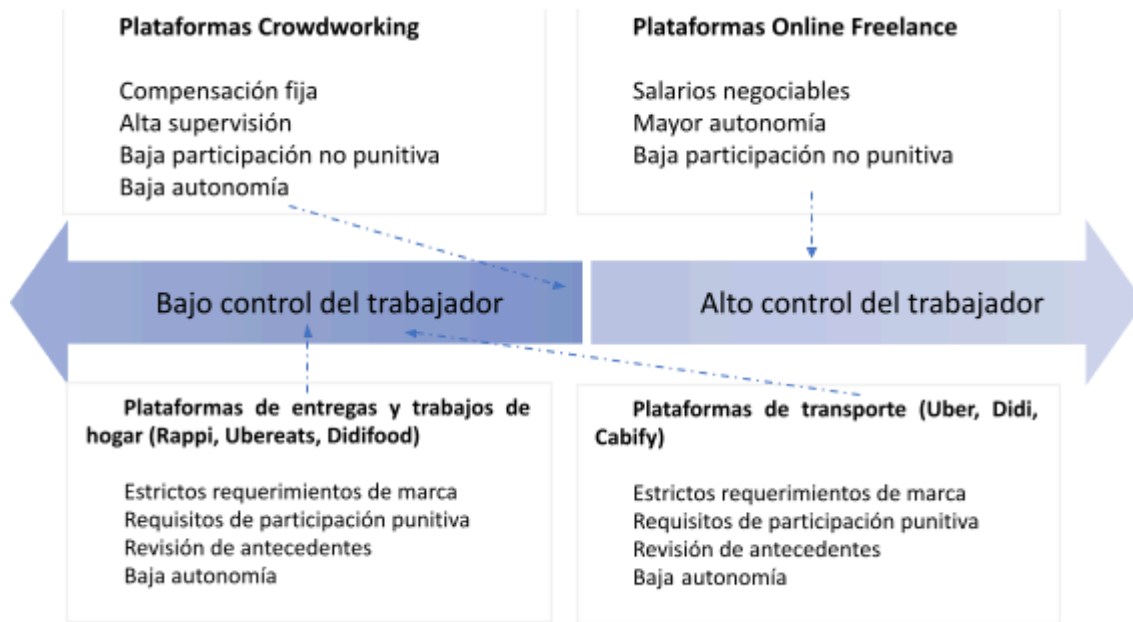
Fuente: Elaboración propia con información adaptada de la Organización Internacional del Trabajo (2018)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)

### 2.1.2 Modelo de trabajo en las plataformas digitales: Derechos, vínculo laboral y prestaciones sociales

Las condiciones laborales que se experimentan al interior de las plataformas digitales varían significativamente y se relacionan directamente con su tipología, características propias y el perfil de los colaboradores involucrados. Estudios previos han demostrado que aquellas basadas en la ubicación reflejan menor control por parte del prestador de servicios, como un mayor grado de exposición y riesgo, dada la ausencia de prestaciones sociales. “Cuando los

empleadores tienen más poder que los empleados, esto puede conducir a condiciones de trabajo más pobres y niveles salariales más bajos” (Taylor et al, 2017, p.26)

*Tabla SEQ Tabla \\* ARABIC 8 Control de los trabajadores en las plataformas digitales*



Fuente: Elaboración propia con información adaptada de Kalleberg y Dunn (2016).  
 Recuperado de:  
<https://michael-dunn.org/wp-content/uploads/2017/05/ALK-MD-JQ-in-Gig-Economy.pdf>

Los organismos internacionales aseveran que las diferencias en las prestaciones sociales entre las categorías de los empleados asalariados y los trabajadores por cuenta propia tienden a incrementarse en los países donde se despliegan regímenes de seguridad diversos, explicando con ello por qué los trabajadores de la segunda categoría reciben menos prestaciones que los empleados asalariados (OCDE, 2014 citado por OIT, 2018). Por ello, las recomendaciones de la OIT se enfocan en los denominados pisos de protección social<sup>5</sup>, con un enfoque a aliviar la vulnerabilidad de los individuos afectados por estas nuevas modalidades de empleabilidad.

<sup>5</sup> “Constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional, que deben brindarse, como mínimo, a todos los residentes y los niños, y que aseguran una protección destinada a prevenir o aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social” (OIT, 2015)

Es propio considerar entonces, que la tendencia emergente de demanda de flexibilidad laboral que se ha incrementado en los últimos años, y de la que se ha valido la economía del trabajo esporádico, influye en el cambio de la organización y realización del trabajo, al alterar las condiciones y calidad del empleo en diversos gremios económicos (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018).

La atipicidad del empleo gestado en la economía de las plataformas ha producido afectaciones en el acceso a la seguridad social por parte de los prestadores de servicios (Morales, 2019). El trabajo calificado como independiente u autónomo omite la obligatoriedad de la cotización a servicios médicos y otras prestaciones de protección social consideradas en las leyes de trabajo existentes, por lo que álgidos debates se han levantado en función del análisis sobre las ventajas y desventajas de las nuevas tendencias de empleo y, la posibilidad de crear mecanismos que faciliten una cobertura social.

La cuestión recae en cómo garantizar que los trabajadores tengan acceso a un trabajo decente y protección social mientras participan en la economía de las plataformas. Los críticos argumentan que, una incompetente clasificación de la actividad en las plataformas, fomentar una percepción que alimente la idea de que estas actividades laborales no merecen, por definición, ser consideradas desde un punto de vista de la regulación laboral (De Stefano, 2016) facilitando con ello la inseguridad laboral.

Por su parte, los partidarios de las plataformas digitales sostienen que los beneficios económicos van desde la generación de oportunidades de empleo para la población desempleada, hasta la inclusión de grupos socialmente marginados, como lo es el caso de las personas aisladas geográficamente, y los refugiados. (De Stefano, 2016, y Byrne y Waters, 2015 citado por Johnston y Land-Kazlauskas, 2018). En este punto, se justifica entonces considerar la situación de empleabilidad en México, y el efecto costo-beneficio de estas alternativas de trabajo en una economía permeada por la informalidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015 menciona en un informe que, los tipos de modalidades atípicas que promueven la desvinculación social, como lo son 'el trabajo por

cuenta propia' y el 'trabajo asalariado ocasional' están más arraigados en los países con ingresos bajos y en vía de desarrollo, además que se les relaciona con trabajos menos calificados con baja productividad, por lo que los trabajadores pueden incorporarse ágilmente y ser reemplazados de igual manera. Generándose con ello consecuencias en el mercado de trabajo, la desigualdad salarial y la productividad.

Sin embargo, el acceso digital al cliente, la conectividad e información digital son algunos de los ejes en los que transita la reconocida Cuarta Revolución Industrial. De allí que nacen modelos de negocio con un alto sentido tecnológico que limita las relaciones entre pares, y las negociaciones o el acceso a bienes y servicios pasan a realizarse a través de una plataforma digital que facilita la conexión entre la oferta y la demanda.

Este tipo de esquemas de prestación de servicios tiene similitudes con modelos crecientes en donde se destaca la externalización del trabajo, sin embargo, la mayor diferencia radica en que no hay una tercera parte que se encargue del proceso de búsqueda y negociación en el mercado de trabajo. Por el contrario, la economía bajo demanda garantiza su efectividad al reducir la intermediación y, promover el mantenimiento de un indeterminado número de prestadores de servicios que estén la mayor parte del tiempo disponibles y dispuestos a cubrir la demanda por medio de aplicaciones móviles, sin contar con horarios de trabajo establecidos (Trillo, 2016).

Por tanto, es difícil distinguir en esta piscina de talento quienes realmente son trabajadores autónomos, por cuenta propia o profesionales liberales, puesto que, en las tipologías tradicionales de trabajo, el factor subordinación se hace inminente para reflejar la relación empleado-empendedor. En esta disyuntiva, las fronteras del trabajo, empresa y mercado parecen difuminarse, por lo que se reconoce que el nivel de transformación del empleo que han traído las empresas de software ha desafiado las regulaciones laborales (Neufeind, O'Reilly & Ranft 2018).

Por ende, los directivos de las aplicaciones digitales argumentan que, el modelo de la actividad económica en las plataformas no corresponde a los modelos tradicionales, por lo que los trabajadores no pertenecerían a la categoría de empleados dependientes, puesto que las

plataformas en teoría sirven exclusivamente como vínculo de conexión entre el prestador de servicios y el cliente. Sin embargo, estas apreciaciones han sido puestas en juicio, dadas las demandas exigidas por parte de los prestadores de servicios a la dirección de las aplicaciones.

## **2.2 Factor económico: Inseguridad económica**

Tales son las perspectivas de crecimiento de este sector que, algunos expertos han llegado a formular hipótesis relativas a la desaparición total del empleo formal (Drahokoupil y Fabo, 2016; Moody y Brooks, 2016 citado por Johnston y Land-Kazlauskas, 2018), donde el panorama del trabajo no requerirá de la garantía de acceso por parte de los prestadores de servicios a protecciones sociales y laborales. El auge de las plataformas digitales, confiesan los autores, ganará más fuerza en la medida que un mayor número de personas dependan de la economía bajo demanda como su principal fuente de ingresos.

### **2.2.1 Irregularidad / vulnerabilidad en los ingresos**

Tal y como se establece previamente en la descripción de las características del modelo de trabajo de las plataformas digitales, y en general de todas las innovaciones a nivel de empleabilidad, se estima que estos nuevos modelos de empleabilidad presentan riesgos a nivel económico generados por la vulnerabilidad en los ingresos. Es por ello, que la OIT, 2012 establece la necesidad de luchar por establecer pisos de protección social<sup>6</sup>, y niveles de salario mínimos, para contrarrestar los efectos de la precariedad laboral. Esto significa que los trabajadores pasan menos tiempo en un mismo trabajo, y por ello, deben realizar más trabajos al mismo tiempo, lo que se traduce en mayor inestabilidad en sus ingresos (Woodcock y Graham, 2020 citado por Bedoya y Peláez, 2021).

En un estudio llevado a cabo en Italia por Crillo *et al*, 2021 se encontró que los trabajadores de plataformas se enfrentan a una mayor inseguridad económica en relación con todas las demás clases de ocupación. Adicionalmente, se halló que los mayores niveles de inseguridad no

---

<sup>6</sup>“conjunto de políticas y programas gubernamentales y privados con los que las sociedades dan respuesta a diversas contingencias a fin de compensar la falta o reducción sustancial de ingresos provenientes del trabajo, brindar asistencia a las familias con hijos y ofrecer atención médica y vivienda a la población” (Morales, 2019).

se canalizan principalmente a través de menores ingresos; en cambio, por el factor de la volatilidad en el empleo, lo que sugiere que la precariedad y la volatilidad del trabajo en plataformas son tan importantes como las diferencias de ingresos en la configuración de la desventaja económica.

A continuación, se exhibe una tabla presentada en el artículo de Morales (2019) en donde, se presentan las extensiones de la seguridad social a través de los pisos de protección social y seguros obligatorios y voluntarios. En donde de acuerdo con el autor, una cobertura social es posible, especialmente para aquellos países en donde no se dispone de una seguridad social formal, argumentando además que una cobertura total se puede alcanzar a través de la anexión de los seguros obligatorios y voluntarios.

*Tabla 9 Esquema de Seguridad Social - Niveles de Protección*

|                            |                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Seguros voluntarios        | Seguros privados, bajo regulación pública                                                                                                                                            |
| Seguro social (cotizantes) | Mayor seguridad de ingresos y mejor asistencia médica, prestaciones que protegen el nivel de vida ante desempleo, enfermedad, invalidez, pérdida del sostén de la familia o la vejez |
| General                    | Seguridad de ingresos mínimos y acceso a la atención médica para toda la población                                                                                                   |

Fuente: Extraído de Morales, 2019.

### 2.2.2 Control algorítmico – falsa autonomía

En el caso de las plataformas de transporte y entregas a domicilio, sector en el que se centra la presente investigación, la literatura y previas exploraciones en el sector, exponen que las normativas de ingreso a las plataformas digitales demandan parámetros que van desde el tipo de vehículo que puede ser utilizado, hasta la fijación de tarifas impuestas por el algoritmo de las plataformas. De igual forma, los socios se encuentran regidos a la posibilidad de ser

deshabilitados de sistema temporal o definitivamente por evaluaciones negativas, o por presentar altos periodos de inactividad en los registros de trabajo (Trillo, 2016).

En el marco de trabajo en la economía digital, las formas de organización del empleo tradicionales son alteradas. Ginès y Gálves afirman que, el futuro del trabajo estará fuertemente influenciado por la mediación tecnológica, donde no se empleará “el trabajo subordinado en el sentido actual del término” a pesar de que la prestación del servicio en aplicaciones móviles no sea del todo descentralizada. Se espera entonces que esta modalidad permita formas de trabajo cada vez más independiente (2016).

De hecho, en el caso de las PD de transporte y entregas a Domicilio, de acuerdo con Hualde, 2020 en su ponencia del 6° seminario de industria 4.0 y convergencia tecnológica: retos de la digitalización en la nueva normalidad, argumenta que, en realidad existen fallos judiciales que no interpretan el nivel de dependencia y falsa autonomía, puesto que sí existe una relación entre socio colaborador y plataformas, mediante un “contrato de adhesión”, además de establecer formas de trabajo aunque los horarios sean flexibles, y ejercer control a través de la evaluación de desempeño, e inclusive ejercer disciplina al tener el poder de “desconectar” a los socios cuando considera pertinente.

Además, debido a que el algoritmo de fijación de precios determina las tarifas comparando la oferta de conductores disponibles, con la demanda de los posibles pasajeros, da como resultado tarifas consistentemente más bajas, debido a la oferta elevada de prestadores de servicios (conductores y repartidores). Lo cual, se traduce en excelentes noticias para los pasajeros, y noticias perjudiciales para las ganancias de los socios colaboradores, quienes no ganan un salario por hora garantizado, además de ser los únicos responsables de los costos de mantenimiento de sus vehículos y/o medios de producción (Muller, 2019).

No obstante, a razón de los planteamientos previamente expuestos, se evidencia una limitación de la autonomía de los conductores y repartidores que prestan los servicios en las aplicaciones móviles. Sin embargo, en mercados con economías emergentes como la mexicana,

en las relaciones de trabajo prima la informalidad, dando lugar con ello a la normalización de las condiciones de trabajo que se experimentan en la economía bajo demanda.

### 2.2.3 Trabajo Multi-homing (múltiples plataformas)

Parte de la entrega de la literatura del presente trabajo de investigación, toma como referente la prestación de servicios en múltiples plataformas digitales, como uno de los factores internos a las plataformas digitales que, contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral. Lo anterior como resultado de la revisión literaria que emite la fotografía de un gremio económico cuya cuota de mercado y competencia va en aumento, por lo que a su vez genera incentivos para que un mayor número de socios colaboradores se suscriban para prestar servicios.

Es así como se estima que, la competencia entre las plataformas digitales por abarcar un mayor porcentaje de la cuota de mercado que les permita ser sostenibles en el tiempo, ha llevado a grandes compañías de transporte y entregas como Uber y Didi, a utilizar estrategias de precio y reducción en los tiempos de entrega, que dependen de la capacidad de la empresa de mantener la mayor cantidad de socios colaboradores disponibles para prestar los servicios demandados, lo que promueve la suscripción de los participantes, no solamente en una PD sino en varias, con el fin de acreedores a los beneficios y reducir los tiempos muertos de entregas.

La estrategia empresarial consiste entonces, en generar incentivos para los consumidores, con el fin de hacer que su demanda sea homogénea. Razón por lo que estas tendencias ponen de relieve que, el crecimiento de la participación en plataformas en línea depende en gran medida de la atracción de nuevos participantes o del aumento del apego de los participantes existentes que figuran bajo el nombre de socios. Por lo que la flexibilidad que ofrece el trabajo en las plataformas no es por sí sola suficiente, para seguir atrayendo e involucrando a nuevos prestadores de servicios (Farrell & Greig, 2017).

Tal y como se plantea previamente, las características de flexibilidad laboral y autonomía no resultan ser suficientes para fidelizar a los colaboradores, y garantizar el éxito y buen

funcionamiento del proyecto (Trillo Párraga, 2016. p. 15), por lo que otros factores empiezan a ser tomados en cuenta a la hora de atraer y absorber de forma concluyente la oferta de prestadores de servicios. Razón por la cual, diversas plataformas digitales han optado por desembolsar bonos y establecer las denominadas tarifas dinámicas que, permiten involucrar el análisis de datos, para determinar los periodos con mayor demanda y así elevar las tarifas del servicio.

Como resultado se ha encontrado que, los incentivos perseguidos por el gremio de los colaboradores están moldeados en gran medida por el factor de liquidez (Bryan & Gans, 2018) que, al ser puesto en perspectiva con el mercado laboral mexicano, resulta lógico asumir la necesidad de encontrar un mecanismo adicional que faciliten la generación de ingresos. De acuerdo con el estudio de Farrell y Greig (2016) realizado en Estados Unidos, se encontró que, 18% de los participantes ganaban ingresos a través de múltiples plataformas laborales, aunque para la fecha no eran muchas las plataformas compitiendo.

En este sentido, el trabajo en múltiples plataformas, sostiene Rodríguez-Piñero (2017) obliga a considerar aspectos clave que afectan el alcance de conclusiones y estimaciones puntuales sobre la regulación del trabajo en las plataformas digitales. Dichos aspectos deberían abordar la prioridad en caso de concurrencia de encargos, los límites de la jornada laboral al trabajar en más de una aplicación, la identificación del sujeto responsable en caso de accidente de trabajo, la cotización a la seguridad social, e incluso las cláusulas de permanencia que podrían empezar a aplicar las compañías, por temas de competitividad.

### **2.3 Factor social: Ausencia de negociación colectiva**

De acuerdo con la OIT, 2012 el aumento desmedido del trabajo precario, y la prolongación del mismo, tiene fuertes raises en lo respecta al derecho de organización y negociación colectiva. Puesto que estos valores, y derechos fundamentales, se han visto debilitados con la integración políticas de subcontratación y de contratos individuales, provocan un corte en el establecimiento de relaciones laborales, y con ello que los empleadores evadan las responsabilidades que producen los empleos directos.

Es decir, que la negociación colectiva, no puede darse, al no existir una relación laboral directa. Por ello que, Carrasco (2009) argumenta que, la negociación colectiva entra dentro de la categoría denominada “derechos humanos laborales”, en la medida en que éstos se encuentran vinculados al derecho de libertad sindical. Dichos derechos humanos laborales se refieren al acceso a la organización de los trabajadores y trabajadoras para su defensa, reivindicación y participación socio política (Sánchez, 2009 citado por Carrasco, 2009).

Al largo de las décadas, los movimientos sindicalistas, han contribuido con la obtención de derechos laborales a través del ejercicio de presión colectiva, y la mitigación al impacto de las relaciones desiguales entre los empleadores y los trabajadores. No obstante, el trabajo sindical parece verse limitado en la esfera social y tecnológica, puesto que a pesar de las conquistas que los gremios obreros han ejercido sobre el bienestar de los trabajadores, las tasas de sindicalización han disminuido a nivel mundial, con especial fuerza en el sector de la economía atípica (Jaumotte & Osorio, 2015).

Por otra parte, de acuerdo con Barattini, 2009 otro de los elementos clave de las nuevas modalidades de empleabilidad, se relaciona con los procesos de fragmentación del mundo del trabajo, en donde se experimenta una ruptura de solidaridades entre los mismos trabajadores, en otras palabras, la negociación colectiva empieza a verse erosionada como alternativa a la lucha por el bienestar en el empleo. En ese sentido, las mismas estructuras empresariales se invisibilizan, y en sus discursos se promueve la competencia frente a la posibilidad de organización de los colectivos de trabajo

Adicionalmente, el debilitamiento de los derechos e instituciones protectoras, se hace evidente al observar cómo los mismos sindicatos, siendo organismos tradicionales de representación de los trabajadores, desatienden o excluyen del marco de las negociaciones colectivas a aquellos trabajadores no registrados, que se consideran al margen del amparo por poseer contratos flexibles o carecer de los mismos. Es así como el autor argumenta que las relaciones laborales flexibilizadas, son responsables de acortan los espacios de acción sindical e impedir la sindicalización como forma de afiliación individual (Barattini, 2009).

Además, de acuerdo con Johnston y Land-Kazlauskas, 2018 las legislaciones en la mayor parte de países restringen las negociaciones colectivas y, por ende, la formación de sindicatos a los trabajadores catalogados como contratistas independientes o autónomos, por lo que para los trabajadores de las plataformas digitales, resulta complicado formar parte de los mecanismos de presión vigentes que permiten equilibrar las relaciones laborales, y llegar a acuerdos justos que involucren el concepto de trabajo decente. Por ello, Hualde, 2019 observa el riesgo de individualización, y lo clasifica un obstáculo para la negociación colectiva.

De Stéfano, también advierte que los sindicatos tendrían que asumir la necesidad de utilizar todos los recursos existentes para proteger el trabajo en la gig economía (2016). Noción que se complementa, por lo manifestado por la OIT (2012) la cual establece que, uno de los mecanismos para poner límite a empleos y condiciones de vida precarias e indignas, recae en la asignación de poder a los trabajadores, a fin de alentar la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a negociar libremente sin temores.

## **CAPITULO III: FACTORES EXTERNOS A LAS PD QUE CONTIBUYEN A LA GENERACIÓN Y PROLONGACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL**

### **3. Introducción**

El presente capítulo exhibe los factores externos a la Plataformas Digitales, vistos desde el área o contexto en el que operan las mismas, como influenciadores de la precariedad laboral que se experimenta en los nuevos modelos de negocio gestados en la gig-economy. Con ellos, se hace referencia a los factores de carácter legal, económico y social, que impactan directamente en la gestión, desempeño, y condiciones de trabajo, tanto de los negocios, como de los asociados catalogados como socios colaboradores.

En ese orden de ideas, en el desarrollo del capítulo se aborda la operabilidad de legislación laboral sobre los socios colaboradores, la figura bajo la que operan los mismo, y los mecanismos que pueden están protegiendo o dejando desprotegidos a los colaboradores, así como también se desarrolla un apartado sobre las discusiones que se han llevado en México sobre los mecanismos de fiscalidad que contemplan a los socios colaboradores de las PD.

Subsiguientemente, se toma en consideración la condición actual del mercado laboral mexicano, la oferta de trabajo e informalidad que le caracteriza, y adicionalmente se integra el factor Covid-19 como detonante de adhesión a las PD. Finalmente, se adentra en la discusión manejando el factor social desde una perspectiva de desconfianza en los gremios sindicales y estructuras de gobierno como procuradores del bienestar de los trabajadores.

#### **3.1 Factor legal: Legislación laboral mexicana – Marco reglamentario de las PD**

En el capítulo II de la tesis, se establecen las características propias del control y gestión del trabajo gestado en las Plataformas Digitales, en donde se establecen el termino de inseguridad contractual debido a la ausencia de prestaciones sociales, y un contrato laboral que determine la relación entre empleador y empleado dentro de los nuevos modelos de negocio gestados en la gig-economy, todo lo anterior considerado como un factor interno a las PD que contribuyen a la generación de la precariedad laboral.

Adicionalmente, es necesario abordar, el factor externo en materia legal donde, también influye la relación tripartita representada por el Estado, (es decir, las medidas para la protección del mercado laboral y desmercantilización) el mercado laboral y la actividad de los trabajadores (Steward *et al*, 2020). Tomando al Estado como el principal ente regulador en materia laboral, y gastador de mecanismos de protección social, que al mismo tiempo vela por el desarrollo económico, a través del fomento a la competitividad.

De igual forma, se toman en consideración las apreciaciones de diversos autores como Cohen *et al*, 2015, que en términos de regulación argumentan que las plataformas deben ser vistas como parte de la solución, en lugar de parte del problema, por lo tanto, deberían ser incluidos como actores clave para la regulación. Entendiendo por, "regulación" el uso de instrumentos legales para implementar los objetivos de la política económica y social en cuanto a los controles legislativos y administrativos.

En cuando a los vínculos labores planteados en las legislaciones, se establece que para ser reconocidos debe necesariamente estar implícito el factor de subordinación. Sala & Rodríguez, 2019 establecen que, los lineamientos de la subordinación en el ámbito laboral expresan la necesidad de: "i) dependencia jurídica: materializada en el poder de dirección del empleador y de sustitución de la voluntad del empleado; ii) Dependencia económica: ajenidad en el riesgo y remuneración como principal fuente de ingresos del trabajador; y iii) Dependencia técnica: a través del poder de organización del empleador".

Se ha logrado encontrar también que un mayor número de investigaciones, han sido llevado a cabo en países con economías desarrollados y estado de derecho fortalecidos, donde las condiciones laborales ofertadas por las plataformas digitales distan de la protección establecida para los obreros en las leyes. No obstante, los avances en el campo de estudio, se requiere de mayor profundización en el tema, puesto que las mismas han representado instrumentos flexibles para el incremento de ingresos per cápita, dinamización de la economía y una fuente de empleo para aquellos que no se logran incorporar en empleos tradicionales.

La legislación laboral que opera en la actualidad, y las medidas para la garantía de la protección social, proyectan una relación directa con la naturaleza del contrato. De hecho, cuando los contratos son de carácter comercial, los derechos de los trabajadores suelen mostrarse inferiores en comparación a los de los empleados asalariados (OIT, 2018). Ha de estipularse que un marco regulador coherente, debe ir más allá de las exigencias de las relaciones fragmentadas valorizadas y dirigidas por las demandas del mercado.

El geógrafo británico James Anderson (citado por Gómez, 2015), contemplaba en sus escritos la pérdida de fuerza del Estado frente al mercado, no augurando con ello una desaparición de este, pero si una retracción de su posición ocasionada por el sistema capitalista. Por tanto, las regulaciones deben servir como instrumento promotor que contribuya al equilibrio de la balanza que tiende a direccionarse hacia el mercado, para con ello generar condiciones de trabajo justo y decente, y abordar las problemáticas que reflejan un equilibrio de poder desigual entre los trabajadores, los consumidores y las plataformas (Choudary, 2018, p. 30).

### 3.1.1 Inadecuada clasificación de los trabajadores de las PD

Los cimientos de la ley laboral mexicana que opera en la actualidad datan de los inicios del siglo XIX. El manifiesto del partido liberal mexicano bajo la representación de Enrique y Ricardo Flores, realizaron una significativa aportación a lo que se conoce como la legislación laboral mexicana. A través de las propuestas registradas, se formuló abrogar el sistema operante en aquellos tiempos, con el fin de garantizar a los obreros condiciones de empleabilidad dignas. El manifiesto proponía:

un salario mínimo, la reglamentación de la jornada de trabajo, el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; la prohibición del trabajo a niños menores de 14 años, la obligación de los patrones de mantener las mejores condiciones de higiene en las empresas, de instalar en los lugares de trabajo en un estado que prestase seguridad y el pago de indemnizaciones por los accidentes de trabajo [SIC] (Miguel Frías contreras, 2010).

Permitiendo con ello dar apertura a la adopción de políticas modernas enfocadas a la aplicación del orden civil y disfrute de los derechos humanos. La regulación del trabajo permitió desde sus inicios llevar a cabo proyectos de corte humanista, donde los vestigios dejados desde la época de la conquista y la colonia, como los modelos de esclavitud, explotación, segregación y estigmatización de la población, empezaron a ser sustituidos por relaciones más justas entre patrón y empleado.

En el año de 1917 en la constitución mexicana se incluyó el artículo 123, donde se especifican las condiciones, deberes y derechos en las relaciones obrero – patronales. Instaurando con ello legalmente bajo el amparo de la carta magna, condiciones de empleabilidad dignas propuestas en el manifiesto del partido liberal, donde se agregaron otros conceptos como “el derecho de asociación sindical, el derecho de huelga, el establecimiento de las juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita como instancias jurisdiccionales del trabajo” (Gómez Bustillo, 2018)

En cuanto a la operabilidad de la ley, la misma se expandió en todo el territorio nacional, reconociéndose oficialmente como la Ley Federal del Trabajo (LFT) siendo operable en todos los estados de la república. De acuerdo con las estimaciones de Gómez Bustillo (2018) la nueva Ley Federal del Trabajo fue publicada en 1970, y es la misma que en la actualidad continúa rigiendo, aunque con algunas reformas, siendo las más populares aquellas que se realizaron en el año 2012 en donde, con el fin del fomento a la inversión, ya no se garantiza al empleado una total y completa indemnización por causa de un despido injustificado.

Gran parte del debate sobre la flexibilidad del mercado laboral se enfoca en la legislación de protección del empleo. Se argumenta que de eliminarse estas leyes aumentaría el empleo, debido a que los empleadores tendrían mayores incentivos económicos para la contratación de personal. Sin embargo, Berg y Cazes (2007) discuten, que la teoría económica indica que la “desregulación del despido produce un aumento del flujo de trabajadores, pero no así el stock en general, ya que se incrementan tanto los despidos como las contrataciones”, añadiéndose con ello nuevos costos por la rotación del personal.

Exponentes como Loayza, Oviedo y Servén (2005), aseguran que existen ventajas económicas y sociales potenciales producto de las leyes que amparan el mercado de trabajo, destacan así el impacto en el alcance de “objetivos sociales como la estabilidad y el bienestar de los trabajadores”, además que en los estudios comparativos realizados por Oviedo (2004) se concluye que existen pocas pruebas de que las leyes del trabajo limiten de manera significativa el crecimiento, resaltando así que la verdadera limitación está en la escasez de mano de obra cualificada (Citado por Lee, McCann, y Torm, 2009).

Como se evidencia con anterioridad, la complejidad de la relación entre los sistemas de regulación y el empleo propone diversas posturas entre los teóricos que pertenecen a diversas corrientes de enfoque económico o social. Los costos asociados a la regularización laboral excesiva o por lo contrario a la carente regulación laboral son derivados del hecho de que las instituciones laborales están encarnadas en las normas sociales y el sistema de producción y suelen formar parte de leyes y políticas complementarias.

A pesar de los ajustes realizados a la ley federal del trabajo y la propuesta incluyente de la misma, la realidad laboral mexicana dista de los valores ideológicos propuestos. Las estadísticas nacionales a nivel laboral reflejan un angustiante crecimiento de las tasas de informalidad y condiciones de precariedad laboral especialmente en la población joven. En adición, las nuevas formas de empleabilidad ligadas a una base tecnológica, no se contemplan en el marco de la legislación laboral mexicana.

Debido a las marcadas dificultades en torno a los marcos jurídicos utilizados para determinar si los trabajadores se encuentran en una relación de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, en sus investigaciones ha hecho hincapié en la creciente zona gris que se está generando en la diferenciación entre los empleados por cuenta propia y los subordinados, puesto que “cada vez se hace más difícil identificar entre aquellos que son verdaderamente independientes y gestionan su propio negocio, y aquellos, cuyos ingresos dependen de un único empleador y por lo tanto no tienen autonomía real al gestionar su negocio” (2018 p.2).

A nivel México el artículo 8 de la LFT cataloga al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión”. Resaltando así el mecanismo de subordinación por parte del trabajador hacia su patrón, siendo interpretado como el deber de obediencia por parte del trabajador y una facultad de mando por parte del patrón en lo que respecta al trabajo (CNMP, 2016).

En la economía bajo demanda, los proveedores de servicios de transporte y de entregas son en su mayoría propietarios de sus medios de labor o en su defecto alquilan su vehículo, y gestionan su tiempo de trabajo. No obstante, se ha de resaltar que “el trabajo es despachado y gestionado a través de una aplicación de Internet controlada por una empresa que determina el precio del servicio” evidenciándose con ello una falsa autonomía o independencia de los trabajadores, a quienes “las empresas no consideran como empleados y no se hacen responsables del pago de impuestos y cotizaciones sociales” (OIT, 2018).

En México, se han gestado iniciativas en función del reconocimiento de trabajadores “seudo-independientes”, considerados como aquellos que no cuentan con una contratación formal o jefe inmediato, pero tienen vinculación directa y/o de dependencia con la empresa o empleador. Empero, pese a los esfuerzos por dar apertura a una nueva categorización, los aspectos considerados para su identificación continúan dejando vacíos, que no son reconocibles a través de cuestionamientos binarios como: ¿En su trabajo, tiene un jefe o superior?; ¿se dedica a un negocio o actividad por su cuenta?

En adición en la categoría de seudo-independiente en México, “el trabajador no puede ser propietario de los locales o vehículos de la empresa; por ende, quedan excluidos algunos tipos de conductores y, ciertos trabajadores a domicilio” (OIT, 2018). Quedando con ello una problemática sin resolver, que demanda de una acción inmediata. Si bien los cambios no deberían ser representados por su rigidez hacia las innovaciones tecnológicas, sí lo deberían ser

hacia la flexibilización de las leyes y la integración de nuevos conceptos que consideren las nacientes formas de prestación de servicios o labores.

En países desarrollados que experimentan la misma problemática como los Estados miembros de la Unión Europea, Australia y la República de Corea, se ha lanzado una serie de cuestionamientos para determinar quién es realmente contratista independiente, bajo un esquema en donde se abordan diversas preguntas como: ¿se identifica como contratista independiente?; ¿tiene acceso a un recibo de pago de salarios?; ¿emite facturas a sus clientes para cobrar las sumas adeudadas? ¿puede retirar efectivo para uso personal del activo de la empresa? De esta forma se ha logrado llegar a conclusiones más certeras.

Con ello se ha logrado abrir paso a una nueva figura incluyente conocida como “contratistas dependientes”

Los contratistas dependientes son trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial para suministrar bienes o servicios a otra unidad económica o en nombre de ésta, que no son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ella para la organización y ejecución del trabajo o para tener acceso al mercado (OIT, 2018, p. 14).

“El desafío para el Gobierno es equilibrar el acceso a la flexibilidad con una protección adecuada para los trabajadores que puedan ser más vulnerables a la explotación”. (Taylor et al, 2017), puesto que se ha encontrado que “las relaciones laborales están cada vez más mediatizadas por el mercado y, como resultado, también se ha producido un aumento de la transferencia de responsabilidad y riesgo al trabajador” Dunn (2018, p11).

No obstante, una de las recomendaciones principales de la Asociación del Internet, MX (2019) recae en la necesidad por establecer un marco jurídico que permita a las compañías intermediarias ejercer una responsabilidad limitada sobre terceros, con el fin de generar “incentivos para la creación, la innovación, el surgimiento de Start-ups y el florecimiento de la economía digital” es decir que su enfoque se sostiene en el mercado y la economía, no considerando así los riesgos asociados a la precarización laboral.

### 3.1.2 Regulación de las PD en material fiscal

A diferencia de la carente regulación laboral en materia digital, en el año 2019 en Davos, Suiza, se puso en marcha el acuerdo por el que setenta y cinco países se comprometieron a construir un marco legal para regular el comercio electrónico también conocido como e-commerce. En la misma temática se incorporan las plataformas digitales de labor que operan a través de este. Las iniciativas han encabezado propósitos ligados a temáticas tributarias y fiscales, dejando fuera de las consideraciones lo que respecta a las regulaciones laborales.

Se identifico que efectivamente las multinacionales continúan operando en un mundo regido por legislaciones fiscales preliminares a las innovaciones tecnológicas, por lo tanto resulta difícil el control de su tributación y el cumplimiento de obligaciones de tipo laboral y fiscal, provocando con ello que los beneficios de estas empresas sean “trasladados mediante ingenierías contables complejas, a subsidiarias en otros países donde encuentran un régimen fiscal más favorable y no necesariamente acreditan el cumplimiento de sus obligaciones” (Campos, 2019).

En consecuencia, la Cámara de Diputados en México (2019), presentó una iniciativa nacional para la carga tributaria de un impuesto del tres por ciento para plataformas tecnológicas como Facebook, Airbnb, Uber, entre otras. Por medio de dicha iniciativa se propuso asegurar la tasación de impuestos justos con forme a los ingresos percibidos por las plataformas, con el objetivo de evitar que el gravamen se traslade al consumidor final.

En adición, las plataformas digitales no son las únicas que se verían afectadas por la carga tributaria. También se tomaron en consideración los individuos involucrados que realizan actividades económicas de prestación de servicios o bienes. A partir del 1 de junio de 2019 entró en vigor el ‘programa de colaboración para la simplificación del cumplimiento tributario de plataformas de transporte urbano y entrega de alimentos’, para facilitar la retención del Impuesto al Valor Agregado y el Impuesto Sobre la Renta causados por las actividades de transporte y entrega de alimentos (Campos, 2019).

Por tanto, la ley sobre el impuesto a la renta queda de la siguiente manera:

Artículo 1. Las personas físicas y las morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos: Las personas físicas y morales, nacionales y extranjeras que presten servicios a través de alguna plataforma tecnológica para la realización de actividades comerciales de bienes y servicios

Viéndose así, que efectivamente las regulaciones que se están realizando a nivel país, han logrado tener más avance y efectividad en materia fiscal que laboral. Aun cuando son factores igualmente complejos que pueden causar activar o desincentivar la llegada de multinacionales con base tecnológica. De hecho, dos de los diez factores evaluados dentro 'índice de facilidad para hacer negocios' son: la contratación de trabajadores y pago de impuestos.

En las evaluaciones realizadas por Berg y Cazes (2007) a los componentes integrados en el indicador de facilidad para hacer negocios, también conocido con el *Índice Doing Business*, se declara que efectivamente la clasificación de contratación de trabajadores

no anima a los países a que cumplan con muchas de las convenciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En muchas ocasiones los países obtienen menores puntajes si sus leyes laborales reflejan las disposiciones establecidas en las Convenciones de la OIT en materia de cese de la relación de trabajo, salario mínimo, jornada laboral y vacaciones, aun cuando son tratados internacionales que han sido ratificados y adoptados por muchísimos países.

En el caso de Latinoamérica, los aportes de investigaciones citadas por Lee *et al*, 2008, concluyeron que las reglamentaciones laborales tienden a convertirse en un mecanismo para el aumento de las desigualdades, que afecta principalmente a la población joven, sin ningún tipo de formación, y los oriundos de zonas rurales. Sin embargo, se considera que las reformas en las leyes laborales son necesarias, por lo tanto, las mismas se deberían caracterizar por promover el orden a través de "contratos flexibles, una red de seguridad y bienestar mínimos para los trabajadores desempleados y un sistema capaz de resolver rápidamente los conflictos".

Por tanto, una de las conclusiones propuestas en el documento titulado “prioridades para México en materia de Internet y economía digital” por la Asociación de Internet, MX (2019) expone que, la regulación financiera no sobre cargue de o sobre regule a las plataformas tecnológicas, puesto que se prevé, se puedan presentar alteraciones en los beneficios que traen las innovaciones digitales en la competencia y la protección al consumidor.

En la función de los Estados por crear trabajos con valor añadido, y atraer la inversión extranjera, Pigman plantea se debe generar una base sólida de comunicación directa con las firmas internacionales, que llegan a territorios extranjeros y los gobiernos nacionales. Es a través de la cooperación y alianzas entredichos actores que se puede llegar a la gestación de políticas para el alcance objetivos sociales y económicos (p.74). Tal y como lo expresaba Geoffrey Ingham, “el Estado y el capital son mutuamente dependientes y, al mismo tiempo, antagónicos” (Citado por Gómez, 2015)

Aunado a ello, la OIT (1999) insiste en que “la negociación colectiva se ha ido transformando en un instrumento para manejar los procesos de reestructuración de las empresas con el objeto de mejorar su competitividad”. Es decir que la negociación colectiva entre los actores involucrados en diversas problemáticas puede permitir negociar los elementos de beneficio social, condiciones de prestación de servicios y reducción de cargas económicas, para llegar a acuerdos comunes de beneficio mutuo.

### **3.2 Factor económico: Mercado laboral mexicano**

En la actualidad, las formas de vinculación a la vida laboral, se caracterizan por ser menos protegidas, a raíz de vínculos laborales menos estructurados y más débiles en comparación con los estándares imperantes hasta mediados de los años setenta (Barattini, 2009). La situación en México no parece diferir de dichas estructuras laborales de desprotección, García, 2010 citado por Guadarrama *et al*, 2015, argumenta que el problema en el país no recae en la falta de empleo, sino que el empleo ofertado carezca de remuneraciones y otras condiciones laborales adecuadas o aceptables, según las normas nacionales e internacionales del trabajo.

Bajo este mismo paradigma, autores como de La Garza, 2005 citado por Barattini, 2009 han exponen que en esta parte del continente (América Latina) no hay una crisis del trabajo (asalariado), sino que existe una crisis de precarización de las actividades, en respuesta a la problemática de desempleo, el crecimiento de la economía no estructurada, los bajos salarios, y la inseguridad en el empleo, especialmente los empleos autogestionados, en donde recae el trabajo gestado en el modelo de la Economía de las Plataformas Digitales. Razones por las que la OIT, 2012 hace un llamado a ejercer medidas macroeconómicas encaminadas hacia el alcance del pleno empleo.

Esta problemática, se asocia con los nuevos retos de la revolución digital, esquemas de empleabilidad distantes de los propuesto por las representaciones de trabajo tradicional, que como se ha expuesto con anterioridad se caracterizan por desvinculación de las figuras de empleador y empleado. Hualde, 2020 expone que los retos de las transformaciones en el trabajo en México, se reflejan en la concentración del ingreso y la desaparición de empleos de calificación media, tendencia a la polarización (de ingresos), y proliferación de empleos precarios sin protección social.

Estas tendencias parecen venir en crecimiento no solo en la región Latinoamérica, sino en todo el mundo. Sin embargo

### 3.2.1 Informalidad, subocupación e insuficiencia salarial

La realidad del mercado de trabajo de los países catalogados en vía de desarrollo, se ha caracterizado por ser precaria en la medida en que se le vincula con las tasas de informalidad laboral. Esto debido a que, la economía informal es considerada vulnerable, al considerar que los trabajadores informales o autónomos cuentan con menos posibilidades de gozar de programas de seguridad social, y padecen un mayor riesgo de sufrir los efectos de los ciclos económicos, al no contar con contratos laborales que establezcan la relación laboral (OIT, 2010 citado por la OIT, 2012).

En México, el mercado de trabajo es caracterizado por presentar un amplio porcentaje de trabajo informal, desocupación y persistentes rasgos de precariedad laboral (Guadarrama,

Hualde y López, 2014 citado por Hualde, 2020) la cual, de acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), es caracterizada por cumplir con alguno de los siguientes rasgos: ausencia de prestaciones sociales, y contrato laboral escrito, jornadas laborales extenuantes que rebasan las 48 horas semanales, y remuneraciones inferiores a dos salarios mínimos (Citado por Martínez *et al*, 2019).

Tal es el caso que, en función de dar seguimiento a las condiciones de trabajo, el gobierno ha desarrollado una serie de indicadores que refleje las condiciones que evalúen el mercado de trabajo actual, con el fin de dar seguimiento a los desafíos que se plantean en el mismo. De allí que el indicador de condiciones críticas de ocupación clasifica a la población que labora menos de 35 horas por razones de mercado, a la población que trabaja entre 35 y 48 horas percibiendo ingresos de hasta un salario mínimo, y a los ocupados que desempeñan actividades que superan el máximo de una jornada de trabajo semanal de 48 horas (INEGI, 2021).

Además, Ruiz, & Ordaz (2011) aseveran que, las sociedades modernas se asocian, con la falta de oportunidades para encontrar una ocupación adecuadamente remunerada en una economía cuya producción es cada vez más tecnificada. Como consecuencia, a partir del año 2017, la Encuesta de Ocupación y Empleo ha reflejado un aumento progresivo de la tasa de condiciones críticas de ocupación, la cual ha doblado los valores presentes al inicio de la década (Martínez Vargas, 2019). Datos que para la fecha han sido afectados por las repercusiones del decrecimiento económico causado por los efectos de la pandemia ocasionada por el SARS-COV-2.

De acuerdo con datos del ENOE la tasa de informalidad en el primer trimestre del 2021 en las localidades rurales fue de 77.3%, mientras que en las localidades más urbanizadas fue de 42.5 por ciento, valores alarmantes que reflejan una economía penetrada por la informalidad. Martínez, 2019 asevera que, la falta de empleo no es la problemática más aberrante, lo es la falta de empleos de calidad, y el aumento de las condiciones precarias de trabajo (p. 76) las cuales se suman al decrecimiento de los salarios en México.

El rezago salarial empieza a prolongarse en las décadas de los ochenta y noventa del Siglo XX, generando una tendencia que, a penas, empieza a ser revertida hasta inicios de la segunda década del siglo XXI. Por lo que, Díaz, 2020 arguye que, en lugar del salario mínimo posicionarse en los \$123.00 pesos diarios, debería estar en los \$320.00, suponiendo con ello una deuda de 160% al incremento al salario (p.13). Razones por las que existe el riesgo de que gran parte de la población se desempeñe en cualquier tipo de actividad que represente un ingreso, aunque esta no sea la deseada (Negrete, 2011, p.153).

Son tales las afectaciones producidas por la agudización de la informalidad, que la literatura evidencia que, son las condiciones de trabajo establecidas en el mercado laboral, las que producen un acercamiento de la población a nuevas formas de empleo, a pesar de que estas presenten indicios de precariedad laboral. En el caso de algunos de los trabajadores participantes de las plataformas, su actividad en esta “constituye su principal fuente de ingresos, mientras que, para otros se trata de una actividad complementaria a su trabajo” (OIT, 2018 citado por Morales, 2019)

Es entonces que se establece que, el éxito de la transición a la Industria 4.0 y al Trabajo 4.0 constituyentes de la cuarta revolución industrial, dependerá de la solidez de la economía y del equilibrio entre la economía, la sociedad y los ciudadanos, en adición al entendimiento de los nuevos actores emergentes y la capacidad de reforma (Neufeind, O'Reilly & Ranft 2018). De lo contrario, las afectaciones al deterioro de las condiciones de trabajo pueden ir en aumento, sin representar mayores beneficios para el desarrollo integral de las economías y sociedades.

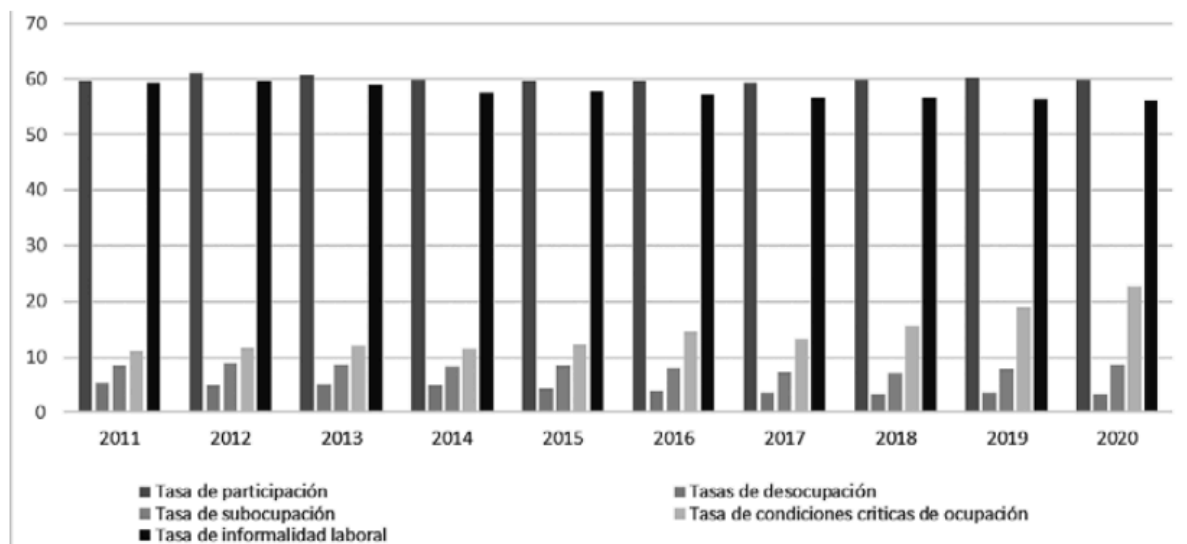
A continuación, se soporta a través de algunas investigaciones previas, las motivaciones que tienen los socios para involucrarse en las plataformas digitales. En donde se refleja que, en efecto, además de considerar la flexibilidad laboral, se debe contemplar la insuficiencia salarial producto de otros tipos de empleo, la facilidad de acceso y la escasez de alternativas en la economía formal del trabajo. Por lo que, en ocasiones resulta beneficioso para los participantes, rotar entre plataformas con el fin de generar mayores ingresos.

### 3.2.2 Condiciones críticas de ocupación

El mercado de trabajo en México, a semejanza de otras economías latinoamericanas, se caracteriza por la gran importancia del trabajo informal y por un mercado de trabajo formal donde persisten importantes rasgos de precarización (Guadarrama, Hualde y López, 2014). Como se observa en el indicador de la tasa de desocupación y de informalidad laboral, en la última década la mayor parte de los indicadores básicos del mercado de trabajo han mantenido una cierta estabilidad.

Sin embargo, llama la atención el aumento progresivo, desde 2017, de la tasa de condiciones críticas de ocupación que al final del periodo es el doble que al inicio de la década. Por otro lado, la tasa de subocupación, que se refiere a aquellos trabajadores ocupados que declararon querer trabajar más horas, en los últimos años es el doble o más que la tasa de desocupación abierta. Ello indica que los empleos creados, que reducen la tasa de desocupación, no son mejores empleos (Hualde, 2020).

*Ilustración 4 Desocupación, subocupación e informalidad (2011 - 2020)*



Fuente: Basado en datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo citado por Hualde, 2020

Adicionalmente, lo que respecta al indicador de la tasa crítica de ocupación laboral en México, Ayala (2020) argumenta que, la misma muestra que los jóvenes presentan

marginalmente una mayor tasa relativa con un 29.46%, respecto al 28.0% de la población total ocupada. Lo cual se traduce en mayor exposición, y aumento de las características críticas de ocupación como bajos ingresos y/o jornadas de trabajo irregulares, para la población joven.

La investigación llevada a cabo por Ayala (2020) también exhibe que, es la misma población joven en México la que aporta casi un 30% de la fuerza laboral, sin embargo, presentan mayores tasas de condiciones críticas laborales respecto al total de la población económicamente activa, puesto a que se exponen a altas tasas de desempleo que doblan las cifras de la población total, informalidad, y condiciones críticas de empleabilidad.

### 3.2.3 Afectaciones en el mercado a causa del Sars-Cov-2

Uno de los factores influyentes en la adopción de las plataformas digitales como un medio para la generación de ingreso, ha sido sin duda las consecuencias de la pandemia ocasionada por el COVID-19. De acuerdo con Meza y Hernández (2020) la pandemia ha traído afectaciones, especialmente a las economías emergentes, con un incremento en las tasas de desempleo, exposición de millones de personas a la extrema pobreza. Los autores mencionan que, en un informe de la CEPAL (2020) se estimó que solo en la región Latinoamericana para el 2020 habría 11.6 millones de desempleados más que en el 2019.

Se establece entonces que, la emergencia sanitaria afectó a nivel mundial, no solo en términos sanitarios, en donde México se ubica en el onceavo lugar de número de muertes por esta pandemia (Zúñiga, 2020) sino también económicos, por el debilitamiento e incluso retroceso en el crecimiento de las economías del planeta. En donde México, como lo menciona Hualde, 2020 no ha sido la excepción, por el contrario, su situación ha provocado la generación de pronósticos que sugieren una caída del PIB de dos dígitos y, en consecuencia, la pérdida de empleos formales.

A continuación, se exhibe una tabla con los datos oficiados por el IMSS respecto a las pérdidas absolutas de empleo en las entidades federativas de México. En donde Nuevo León ocupa la segunda posición para el año 2020. Mostrándose con ello como lo indica Zúñiga, un duro golpe a la estructura productiva nacional, particularmente al empleo (2020).

*Tabla 10 Pérdidas absolutas de empleos formales (2020)*

| <b>Estado</b>    | <b>marzo-abril</b> | <b>abril-mayo</b> | <b>mayo-junio</b> | <b>Total</b> |
|------------------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| Distrito Federal | -105 804           | -57 004           | -9 428            | -172 236     |
| Nuevo León       | -53 057            | -27 441           | -343              | -80 841      |
| Jalisco          | -38 145            | -23 471           | -14 559           | -76 175      |
| Quintana Roo     | -44 984            | -21 011           | 726               | -65 269      |

Fuente: Base de datos del IMSS, 2020 citado por Hualde, 2020.

Para ilustrar a mayor profundidad el empeoramiento de la situación laboral y económica en México, según un informe de Salas, Quintana, Mendoza y Valdivia (2020) citado por Meza y Hernández (2020) el ingreso de los hogares ha disminuido en un 75% durante el tiempo de la crisis, alcanzando un aumento de cinco puntos porcentuales, incluyendo a las ciudades con una economía potente en México, estimándose a Guadalajara con siete puntos, y seis puntos para el Valle de México y Monterrey, siendo la última la zona en la que la presente tesis de investigación es llevada a cabo.

Autores como Figueroa, Ramírez, González, Pérez y Espinosa (2012), han analizado el vínculo entre el desempleo y la pobreza extrema en México, encontrando que ambos factores son uno de los mayores problemas de la economía de este país, por lo que se considera que el fenómeno de escasez de empleo trae consigo la migración de mano de obra en varias partes del mundo (Meza y Hernández, 2020). De esta forma, mientras llegan las señales de recuperación en México, Estados Unidos y otros mercados, la contracción del trabajo seguirá agravando los problemas de supervivencia y afectando la salud física y mental de millones de mexicanos (Hualde, 2020).

Aunado a lo anteriormente expuesto y trabajado a lo largo del documento, se estima que el estado del mercado de trabajo del contexto de estudio, y la situación económica de los individuos son factores que favorecen el ingreso a las plataformas digitales, aunque estas no provean de mecanismos de protección social. A continuación, se exhibe una tabla con resultados de diversas investigaciones, en variadas zonas geográficas que, exhiben los factores que motivan el ingreso a las plataformas digitales, en donde en las primeras dos posiciones toman relevancia

la flexibilidad laboral que estas proveen, y la insuficiencia salarial, por lo que se considera al trabajo en las PD como una opción para la generación de ingresos adicionales.

*Tabla 11 Factores que motivan el ingreso a las plataformas digitales*

| Autor                                      | Año  | Motivadores          |                                                             |                                              |                                                              |                      |                                                      |
|--------------------------------------------|------|----------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------|
|                                            |      | Flexibilidad laboral | Insuficiencia salarial / ingreso complemento a otro trabajo | Salarios más competitivos en las plataformas | Mayor oferta laboral que en el trabajo tradicional /variedad | Disfrute del trabajo | Dificultad de acceso al sector formal / informalidad |
| Anna M. Pérez Díaz                         | 2019 | ✓                    | ✓                                                           |                                              | ✓                                                            |                      |                                                      |
| Janing Berg                                | 2016 | ✓                    | ✓                                                           | ✓                                            |                                                              | ✓                    |                                                      |
| Wood; Graham; Lehdonv irta; Hjorth         | 2018 | ✓                    | ✓                                                           |                                              | ✓                                                            |                      |                                                      |
| Michael Dunn                               | 2018 | ✓                    | ✓                                                           |                                              |                                                              | ✓                    |                                                      |
| Sutherland; Dunn; Nelson; Hossein          | 2019 | ✓                    | ✓                                                           | ✓                                            | ✓                                                            |                      |                                                      |
| Agustín Lucas Prestifilippi; Lucía Wegelin | 2019 | ✓                    |                                                             |                                              | ✓                                                            |                      | ✓                                                    |
| Benjamín Burgos Flores                     | 2008 |                      | ✓                                                           |                                              |                                                              |                      |                                                      |
| Leeds University Business school           | 2018 | ✓                    | ✓                                                           |                                              |                                                              |                      |                                                      |
| Schulte; Schlicher; Maier                  | 2020 | ✓                    |                                                             |                                              |                                                              |                      |                                                      |
| CEPAL                                      | 2019 |                      |                                                             |                                              |                                                              |                      | ✓                                                    |
| OIT                                        | s/f  |                      |                                                             |                                              | ✓                                                            |                      | ✓                                                    |

|              |      |   |   |   |   |   |   |
|--------------|------|---|---|---|---|---|---|
| INEGI        | 2019 |   |   |   |   |   | ✓ |
| <b>TOTAL</b> |      | 8 | 7 | 2 | 5 | 2 | 4 |

Fuente: Elaboración propia producto de la búsqueda en diversas fuentes de información

### 3.3 Factor social: Desconfianza en los gremios sindicales

De acuerdo con organismos internacionales como la OIT, Los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir organizaciones para la representación de sus derechos, la afiliación a colectivos sindicales ya creados, derecho a la redacción de estatutos y reglamentos administrativos, a la elección de los participantes y representantes, a la organización de la administración sindical, y a la formulación de planes de acción (OIT, 1948 citado por Carrasco, 2009). De esta forma, la libertad de asociación de los trabajadores significa el reconocimiento de los derechos humanos laborales antes citados para agruparse en defensa de sus respectivos intereses; es por ello, que Carrasco (2009) argumenta que, en tiempo actuales es imposible desvincular la libertad sindical con el derecho al trabajo, de allí que diversos organismos como la OIT dentro de sus convenios 87 y 98 regulan la actividad.

Sin embargo, el mismo autor critica la cláusula de exclusión en el derecho laboral mexicano, puesto que la misma presenta vacíos e incongruencias que abren paso al desamparo de los trabajadores que se vinculan a los mismos colectivos o grupos sindicales. En palabras del autor, la crítica se fundamenta en que la cláusula de exclusión “atenta contra la libertad sindical de los trabajadores en su aspecto negativo, ya que no se da libertad a éstos de dejar de pertenecer al sindicato bajo pena o sanción de ser expulsados del mismo” permitiéndose con ello, el establecimiento de monopolios sindicales, capaces de ejercer control e imposibilitar la creación de sindicatos antagónicos (Sánchez, 1987 citado por Carrasco, 2009).

## **CAPITULO IV: LA PRECARIEDAD LABORAL Y EL TRABAJO DECENTE**

### **4. Introducción**

El presente capítulo de la investigación exhibe toda la información recolectada al respecto de la precariedad laboral, considerando el concepto como la variable dependiente de la investigación y por ello el objeto de estudio de la misma. En ese orden de ideas, en el presente apartado se incorporan todas a teorías grandes, que ayudan a comprender el fenómeno de la precariedad, la introducción de modelos económicos desarrollados por el capitalismo, y el neoliberalismo, los cuales nos llevan a situarnos tiempos actuales, donde se integran modelos de negocios y nuevas formas de empleabilidad a raíz del crecimiento de la denominada economía de las plataformas digitales.

Adicionalmente, se profundiza en las dimensiones de la precariedad laboral, sus causas y elementos que ayudan a la identificación de la misma en el trabajo gestado en las Plataformas Digitales de entregas a domicilio y transporte. Finalmente, se integra el modelo de trabajo decente, trabajado en la Agenda de Desarrollo Sostenible, y desarrollado por otras organizaciones como la OIT, en donde se establecen los pilares que le construyen, a fin de profundizar en las afectaciones al mismo, producidas a partir de integración de nuevas formas de empleabilidad.

#### **4.1 Neoliberalismo y globalización**

Durante la última década del siglo XX se hizo evidente que muchas de las características que definían la informalidad pasaron a formar parte de los segmentos formales del mercado de trabajo: bajos ingresos, flexibilidad, eventualidad, desregulación, trabajo a destajo o pago por pieza, trabajo a domicilio, uso intensivo de la mano de obra y empleo de mano de obra no remunerada (Szasz y Pacheco, 1995).

De hecho, con el fortalecimiento de la globalización, y el advenimiento del cambio tecnológico, se contribuyó al ejercicio de presión sobre la reasignación de recursos entre sectores, empresas y ocupaciones. Baldwin (2008). Con ello se ha abierto paso a un nuevo

paradigma en la globalización, reconocido como el *second unbundling*<sup>7</sup>, que se caracteriza por la fragmentación de actividades, y por promover la competencia internacional, no solamente entre empresas y sectores, sino entre trabajadores que realizan las mismas tareas en países diferentes (citado por Hualde, 2019).

En cuanto al impacto sobre las estructuras de trabajo, debido al proceso de la globalización, Pérez-Sainz, 2014, citado por Ayala, 2020 señala que, durante los años 80's la flexibilización del trabajo asalariado se hizo evidente, al promover condiciones de inestabilidad, e inseguridad a través de la desregularización del trabajo. Lo cual, trajo consigo problemas sociales presente en la época actual, donde se puede resaltar la informalidad laboral, el subempleo, el concepto de precariedad, y otras condiciones presentes en la estructura económico-ocupacional de los países de la región latinoamericana.

Propiciándose con ello que, el denominado Estado Social de Bienestar adquirido a mediados del siglo XX que, otorgó algunas conquistas a los trabajadores respecto a acuerdos sociales, para la garantía de la seguridad ante el desempleo, accidentes, y enfermedades, además de la naturalización del empleo tradicional, se vea en la actualidad decaído frente a la problemática que se ocasiona al desnaturalizar el trabajo tradicional, y dar apertura a trabajos disruptivos, que fomentan condiciones laborales precarias. No obstante, se argumenta que, pese al impacto de los nuevos modelos de trabajo, la precariedad laboral no tiene su origen ahí, sino que adquiere nuevos matices, principalmente por su mediación tecnológica (Siegmann y Schiphorst, 2016 citado por Bedoya & Peláez, 2021).

Es importante mencionar el deterioro que ha mostrado el ambiente laboral, en términos de condiciones cada vez más deshumanizadas, con largas jornadas laborales, contratos precarios y salarios insuficientes, se presentan incluso en la población con estudios universitarios, quienes de igual forma se enfrentan al desafío de acceder al trabajo decente (Meza y Hernández, 2020). En relación a los salarios en el mercado laboral, Jiménez-Bandala et; al (2019) señalan que estos “perdieron más de las tres cuartas partes de su poder adquisitivo durante el período

---

<sup>7</sup> La segunda desagregación, observada desde alrededor de 1985, se define como la desagregación de fábricas y oficinas, lo que significa que no solo se comercian bienes sino también tareas (Baldwin, 2008).

comprendido entre 1982 y 2018” trayendo consecuencias para la calidad de vida de la población y para la economía en general (citado por Meza, y Hernández, 2020).

#### 4.1.1 Modelos atípicos de empleabilidad

Los cambios acelerados en materia comercial y tecnológica han traído consigo nuevos planteamientos en torno a las figuras tradicionales del empleador y el empleado, como también a los componentes que se transcriben entorno a estos actores en el sistema laboral, en donde se deben evaluar las condiciones del empleo, responsabilidades, prestaciones y otras características propias de la contratación. Dichas transformaciones han supuesto variaciones significativas para el trabajo, dando paso a nuevos oficios y profesiones, y a nuevos modelos organizativos (Santos, 2018 citado por Pérez Díaz, 2018).

Investigaciones previas ponen en descubierto que, las relaciones laborales están cada vez más mediatizadas por el mercado y, como resultado también se ha producido un aumento de la transferencia de responsabilidad y riesgo al trabajador (Dunn, 2018. P 12). La característica de estas relaciones laborales mediadas por el mercado se asocia a una menor protección institucional para los trabajadores (Kalleberg, 2011. P 83 citado por Dunn, 2018. P 12).

Es por ello que los trabajadores *gig* o trabajadores bajo demanda de todo el mundo, han recurrido a los tribunales, intentando invocar las protecciones de los empleos tradicionales y derecho laboral. Los casos judiciales se vieron por primera vez en los Estados Unidos, donde muchas plataformas tuvieron su origen. En consecuencia, se ha visto que los litigios han seguido el mismo rumbo en los países con estructuras similares, en donde las plataformas se han extendido. Actualmente, los casos radican en el cuestionamiento de si los trabajadores de la gig-economy son ‘empleados’ o ‘contratistas independientes’ (Cherry, 2019, p. 5).

Por su parte, la Organización internacional del Trabajo (2015), expuso en su informe sobre las formas atípicas de contratación, los elementos que inciden en la prolongación de estas nuevas modalidades. Se estipula que ciertas características en las empresas y sus entornos como las prácticas de competencia, el marco reglamentario del país en el que operan, y las revoluciones

tecnológicas influye en gran medida en la adopción de dichas atipicidades, que fortalecen la limitada vinculación administrativa y física entre las organizaciones y sus empleados.

En retrospectiva, el informe menciona que los tipos de modalidades atípicas que promueven la desvinculación social, como lo son ‘el trabajo por cuenta propia’ y el ‘trabajo asalariado ocasional’ están más arraigados en los países con ingresos bajos y en vía de desarrollo, además que se les relaciona con trabajos menos calificados con baja productividad, por lo que los trabajadores pueden incorporarse ágilmente y ser reemplazados de igual manera. Generando con ello consecuencias en el mercado de trabajo, la desigualdad salarial y la productividad.

El mercado de trabajo ligado a la contratación atípica tiende a sufrir fenómenos como la ‘segmentación del mercado de trabajo’ reconocida por la dualidad en los mercados laborales, en la que una parte de dicha población, conocido como la ‘periferia menos protegida’ se enfrenta a peores condiciones de trabajo, poniéndose en riesgo las transiciones de un segmento del mercado de trabajo a otro, polarizando de igual forma los salarios o generando un estancamiento de estos. Lo cual puede afectar directamente a la productividad por los bajos incentivos y decrecimiento en inversiones tecnológicas, trayendo así “consecuencias para el crecimiento económico a largo plazo” (Galbraith, 2012 citado por la OIT, 2015).

No obstante, el informe de las perspectivas del empleo de la OCDE<sup>8</sup> citado por la OIT (2018), permite profundizar en la definición de la categoría de los ‘trabajadores por cuenta propia’ o ‘independientes’, permitiendo con ello constatar, que dicha tipología considerada en los esquemas laborales no encaja perfectamente con las condiciones de empleabilidad que experimentan los individuos en las plataformas digitales de labor. En el informe se cataloga a los trabajadores independientes como aquellos que:

o bien producen y venden bienes por cuenta propia o tienen contratos con sus clientes para la prestación de servicios, regulados por el derecho mercantil, cuyas condiciones de trabajo son, sin embargo, similares a las de los empleados asalariados, ya que trabajan

---

<sup>8</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

principal o exclusivamente para una empresa usuaria específica (...) con autonomía limitada y a menudo muy integrados en su estructura organizativa.

La mayoría de las plataformas digitales clasifican a los trabajadores involucrados como actores independientes, bajo la figura de “socios”. Por lo tanto, los actores implicados son los únicos responsables del pago de las contribuciones a la seguridad social, además de no tener acceso a otras protecciones laborales (ILO, 2018). No reconociéndose con ello lo planteado en el artículo 3o de la Ley Federal del Trabajo:

“El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

#### **4.2 Dimensiones de la precariedad laboral**

En este apartado, se toma en consideración la multidimensional de la precariedad laboral, reconociéndola como un fenómeno difícil de abordar (Guadarrama, 2012), puesto que, de acuerdo con la OIT, 2012 hay cuestiones complejas que promueven que la condición de precariedad laboral se manifieste de diversas formas, según el contexto desde el que se analiza. Es por ello, que su abordaje depende del país, la situación de la región, la estructura económica y social, e incluso el régimen político, políticas públicas, los marcos regulatorios, la acción de los agentes sociales, y la condición de los mercados laborales.

El concepto de precariedad laboral, fue empleado por primera vez en el año de 1974 por la OIT, para hacer referencia a la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado (Barattini, 2009), entre otras cosas por la permeación de la informalidad laboral. Considerándola entonces, como una condición laboral no deseada, y necesaria de reestructuración productiva, e implementación de nuevas formas de organización del trabajo (Aguiar, 2008 citado por Barattini, 2009).

De esta forma, en pleno marco de la globalización como esquema económico a mediados del año 1980, se fortaleció un debate en la comunidad académica, respecto a las nuevas formas de

trabajo surgidas dicho paradigma de crecimiento económico que, implicaba una reestructuración de los procesos productivos y la flexibilización del trabajo. Desde entonces, argumenta Guadarrama (2012) que, se ha intentado caracterizar de manera precisa las transformaciones de los nuevos ciclos sociales, que se impulsan por estos fenómenos, y con ello el papel que juega el trabajo en las configuraciones sociales emergentes.

A esta situación aluden, también, los trabajos que estudian las formas atípicas o no estándares de empleo, las cuales incluyen el trabajo temporal, a tiempo parcial, a domicilio, nocturno, el autoempleo y el llamado outworking, así como varias formas de empleo ilegal o disfrazado (Rodgers y Rodgers, 1998; & Esope, 2005, citado por Guadarrama, 2012).

Considerándose entonces que, la precariedad del empleo es el mayor desafío de las sociedades contemporáneas, ya que nos revelan el establecimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y de integración profesional, sostenido en la inseguridad social (Castel, 2003:6-7; Paugam, 2000:xiv) citado por Guadarrama *et al*, 2012. En ese caso, la precariedad misma representa un “modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y la alta rotación, en donde la condición laboral del trabajador aparece individualizada y despolitizada: son proveedores de servicios con obligaciones y no trabajadores con derechos” (Barattini, 2009).

Uno de los riesgos incrustados en la economía digital o economía de las plataformas digitales, argumentado por De Stefano, 2016, hace alusión al desconocimiento o desuso de las palabras “trabajador” o “servicios”, las cuales empiezan a ser sustituidas con otros adjetivos como socios o tareas respectivamente, conllevando con ello, a que el trabajo quede invisibilizado. En adición, el autor argumenta que el salario como forma de remuneración también desaparece, lo que obstruye la garantía de prestaciones laborales puesto que, muchas de estas actividades no están integradas en los sistemas de cotización de la seguridad social (Citado por Hualde, 2019).

Además, otro de los riesgos identificados, hace referencia a la normalización endémica en las sociedades, de la aceptación del trabajo precario, informal y/o sin protección social. Produciendo problemas sociales, al tener un mayor número de trabajadores expuestos a

situaciones de inestabilidad e inseguridad, al no contar con sistema de apoyo integral que les permita desarrollarse y planificar sus vidas (OIT, 2012).

En cuanto a las dimensiones de la precariedad laboral, Ayala (2020) determina tres tipologías. En este sentido el primer nivel, corresponde a la denominada “precariedad baja” que, tal y como su nombre lo indica agrupa a los trabajadores que tiene acceso a un nivel de bienestar social mínimo, presentándose por lo menos un indicador de precariedad. Posteriormente, en la escala se presenta la “precariedad media” que, destaca al grupo de empleados con una precariedad laboral moderada, en la medida en que, presenta deficiencias en más de uno de los indicadores que se contemplan, para la medición de la precariedad laboral. Finalmente, el tercer y último nivel corresponde a la “precariedad alta” en donde se agrupan a los trabajadores en mayor riesgo, al manifestarse un deterioro generalizado de las condiciones de trabajo básicas.

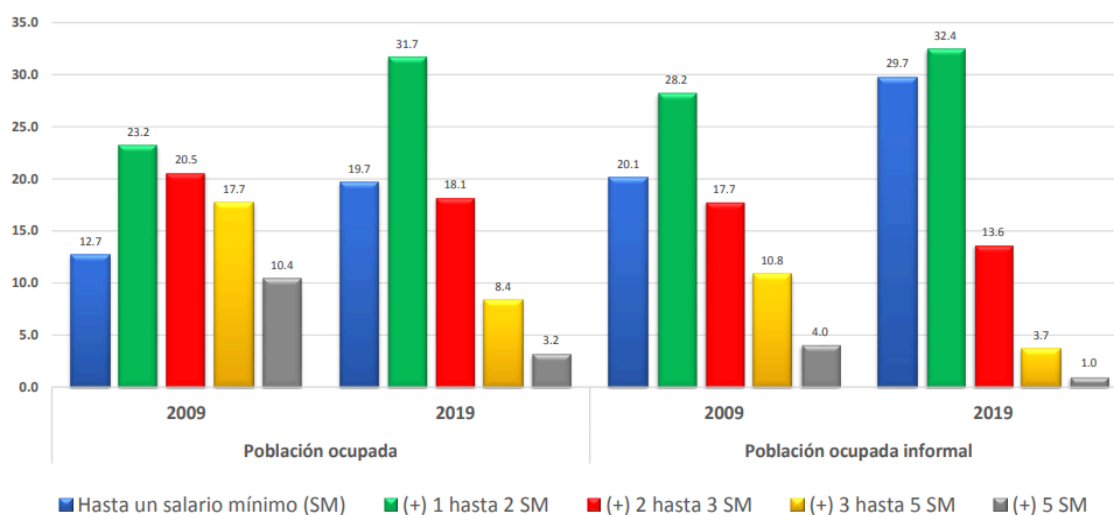
#### 4.2.1 Mercado laboral en México: Precariedad, informalidad y subocupación laboral

Las implicaciones de la emergente economía bajo demanda son profundas y de amplio alcance. Se considera que es fuente de importantes oportunidades en la generación de ingresos especialmente en los países que sufren de altas tasas de desempleo, sin embargo, es protagonista de variadas contradicciones entre las que resaltan la erosión de la protección laboral y la inseguridad económica. Puesto que puede contribuir a la flexibilidad temporal del trabajo, pero también a la imprevisibilidad de la vida laboral, y a otras políticas sociales infravaloradas basadas en nociones binarias de empleo y desempleo (Kässi y Lehdonvirta, 2016).

El mercado de trabajo en México es caracterizado por presentar un amplio porcentaje de trabajo informal, desocupación y persistentes rasgos de precariedad laboral (Guadarrama, Hualde y López, 2014 citado por Hualde, 2020). Lo cual, de acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), es caracterizada por cumplir con alguno de los siguientes rasgos: ausencia de prestaciones sociales, y contrato laboral escrito, jornadas laborales extenuantes que rebasan las 48 horas semanales, y remuneraciones inferiores a dos salarios mínimos (Citado por Martínez & Ríos, 2019).

A continuación, una gráfica sobre el porcentaje de población ocupada total e informal según nivel de ingresos, 2009 y 2019 (primer trimestre de cada año)

*Ilustración 5 gráfica sobre el porcentaje de población ocupada total e informal según nivel de ingresos, 2009 y 2019 (primer trimestre de cada año)*



Fuente: Gabriela Bensusán, 2020

Tal es el caso que, en función de dar seguimiento a las condiciones de trabajo, el gobierno ha desarrollado una serie de indicadores que reflejen las condiciones del mercado de trabajo actual, con el fin de dar seguimiento a los desafíos que se plantean en el mismo. De allí que el indicador de condiciones críticas de ocupación clasifica a la población que labora menos de 35 horas por razones de mercado, a la población que trabaja entre 35 y 48 horas percibiendo ingresos de hasta un salario mínimo, y a los ocupados que desempeñan actividades que superan el máximo de una formada de trabajo semanal de 48 horas (INEGI, 2021).

Como consecuencia, a partir del año 2017, la Encuesta de Ocupación y Empleo ha reflejado un aumento progresivo de la tasa de condiciones críticas de ocupación, la cual ha doblado los valores presentes al inicio de la década (Martínez Vargas, 2019). Datos que para la fecha han sido afectados por las repercusiones del decrecimiento económico causado por los efectos de la pandemia ocasionada por el SARS-COV-2.

En cuanto a las afectaciones en el mercado de trabajo mexicano a causa del SARS-COV-2, Martínez (2020) confirma que ha visto una tendencia al deterioro salarial, como un incremento en la tipología de contratación outsourcing, y de la informalidad laboral<sup>9</sup> que, corresponde a una problemática estructural del país. También afirma que, los datos arrojados por el ENOE manifiestan un aumento incremental en la subocupación, donde se evidencia que, en el periodo de marzo a abril, el número de personas subocupadas pasó de 5,1 a 11 millones.

A continuación, una tabla que refleja los porcentajes y composición de la informalidad laboral en México, 2019 (primer trimestre).

*Tabla 12 Porcentaje de informalidad en México*

| Ocupación                       | Informalidad según posición en la ocupación |                              | Distribución de la población ocupada informal |
|---------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------|
|                                 | Informalidad laboral <sup>1</sup>           | Sector informal <sup>2</sup> |                                               |
| Porcentaje de población ocupada | 56.88                                       | 27.77                        | —                                             |
| Subordinados y asalariados      | 45.64                                       | 13.34                        | 54.62                                         |
| Autoempleados                   | 85.48                                       | 65.46                        | 34.04                                         |
| Trabajadores no remunerados     | —                                           | 42.41                        | 7.88                                          |
| Empleadores                     | —                                           | 40.89                        | 3.43                                          |

Fuente: Bensusán, 2020 con datos del ENOE-INEGI

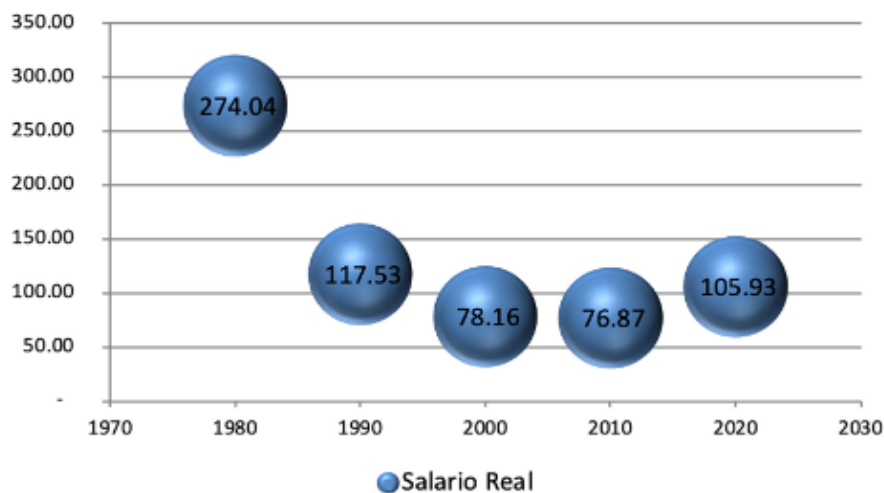
De acuerdo con datos del ENOE la tasa de informalidad en el primer trimestre del 2021 en las localidades rurales fue de 77.3%, mientras que en las localidades más urbanizadas fue de 42.5 por ciento, valores alarmantes que reflejan una economía penetrada por la informalidad. Martínez, 2019 asevera que, la falta de empleo no es la problemática más aberrante, lo es la falta de empleos de calidad, y el aumento de las condiciones precarias de trabajo (p. 76) las cuales se suman al decrecimiento de los salarios en México.

El rezago salarial empieza a prolongarse en las décadas de los ochenta y noventa del Siglo XX, generando una tendencia que, a penas, empieza a ser revertida hasta inicios de la segunda

<sup>9</sup> Por empleo informal se entiende aquel que no está sustentado en el marco legal (registrado en el sistema de seguridad social), ya sea que se desarrolle en el sector formal o informal de la economía. Se trata de un segmento muy heterogéneo del mercado laboral, cuyas características comunes son la falta de protección y la ausencia de sindicatos que representen a los trabajadores y protejan sus derechos.

década del siglo XXI. Por lo que, Díaz, 2020 arguye que, en lugar del salario mínimo posicionarse en los \$123.00 pesos diarios, debería estar en los \$320.00, suponiendo con ello una deuda de 160% al incremento al salario (p.13). Razones por las que existe el riesgo de que gran parte de la población se desempeñe en cualquier tipo de actividad que represente un ingreso, aunque esta no sea la deseada (Negrete, 2017).

*Tabla 13 Salario mínimo real de México entre las décadas de 1980-2020*



Fuente: Gráfica elaborada por Díaz Carreño, 2020 con información extraída de Banxico (2020).

Son tales las afectaciones producidas por la agudización de la informalidad, que la literatura evidencia que, son las condiciones de trabajo establecidas en el mercado laboral, las que producen un acercamiento de la población a nuevas formas de empleo, a pesar de que estas presenten indicios de precariedad laboral. En el caso de algunos de los trabajadores participantes de las plataformas, su actividad en esta “constituye su principal fuente de ingresos, mientras que, para otros se trata de una actividad complementaria a su trabajo” (OIT, 2018 citado por Morales, 2019)

Es entonces cuando se establece que, el éxito de la transición a la Industria 4.0 al Trabajo 4.0 constituyentes de la cuarta revolución industrial, dependerá de la solidez de la economía y del equilibrio entre la economía, la sociedad y los ciudadanos, en adición al entendimiento de los

nuevos actores emergentes y la capacidad de reforma (Neufeind, O'Reilly & Ranft 2018). De lo contrario, las afectaciones al deterioro de las condiciones de trabajo pueden ir en aumento, sin representar mayores beneficios para el desarrollo integral de las economías y sociedades.

#### **4.3 Modelo de trabajo decente**

De acuerdo con el trabajo de tesis de Juárez (2020) los elementos centrales del concepto de trabajo decente, se caracterizan por reflejar un alto componente normativo, que incorporan entre otros convenios, a la Declaración de Filadelfia de 1944, y a la Declaración Universal de Derechos Humanos (proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948). Por lo tanto, sus orígenes se dan a partir de discusiones llevadas a cabo en las Asambleas de las Naciones Unidas, en pos del alcance del desarrollo de la humanidad.

Por ello que la promoción del trabajo decente y crecimiento económico, se ve reflejado en la agenda de desarrollo sostenible 2030 de las Naciones Unidas, en donde se le considera como un mecanismo propulsor del bienestar en las sociedades, mientras que a su vez contribuye con el crecimiento de las economías. El modelo propuesto por las Naciones Unidas, también incorpora las nociones trabajadas desde la Oficina Internacional del Trabajo y otras agencias como Pacto Mundial, quienes incorporan cuatro pilares de la Agenda del trabajo digno.

Dichos pilares se basan en el empleo pleno, el aumento de salarios, políticas de seguridad social, y un piso de protección social. En este sentido, las organizaciones argumentan que, cualquier proyecto enfocado en combatir la precarización laboral, debe fundamentar sus iniciativas en políticas socio-económicas, que busquen impactar en las cuatro columnas que conforman el concepto de trabajo digno (OIT, 2012). La OIT a su vez, se centra en establecer normas laborales mínimas, para la igualdad en la relación de negociación, entre el empleado y empleador, a través de tres pilares: empleabilidad, contexto de empleo y condiciones de trabajo, los cuales se consideran como promotores para la garantía del trabajo decente para todos.

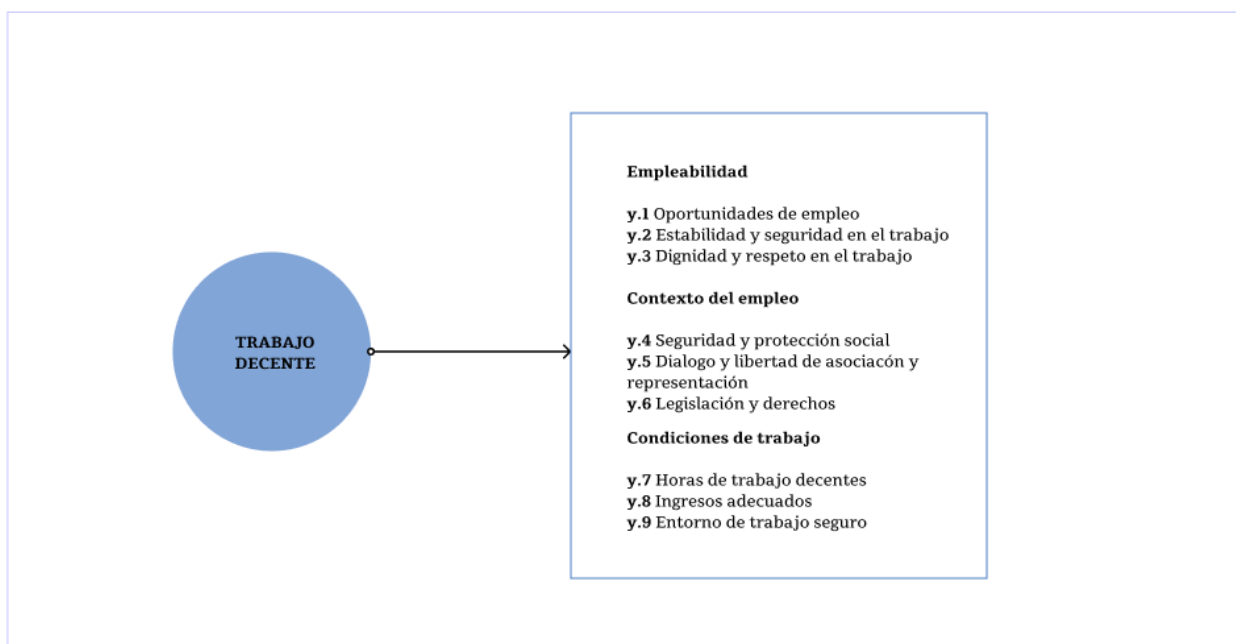
Cabe señalar que la OIT dentro de sus pilares para el alcance del trabajo decente, integra al diálogo social como uno de los objetivos estratégicos. La forma principal del diálogo social, toma

posición a través de la negociación colectiva, el cual a su vez se basa en el derecho a la libertad de asociación. Sin embargo, en la mayoría de los casos, el diálogo asociado con la negociación colectiva depende una vez más de los términos, condiciones de trabajo, y en algunos casos del contexto social en el que se encuentran los individuos. En el capítulo II del presente documento, se expone a mayor profundidad el criterio de negociación colectiva al interior de las plataformas digitales.

Por lo tanto, se puede establecer que, para determinar que no exista precariedad laboral en cierto contexto de trabajo, se debe acudir a la revisión y análisis de los pilares centrales del modelo de trabajo decente traído por la OIT, y reflejado en la Agenda 2030 de las naciones Unidas. Tomando entonces en cuenta no solo las condiciones propias del trabajo, sino el contexto laboral que incluyen las oportunidades de empleo, la legislación y derechos.

A continuación, se proyecta una ilustración, que refleja el modelo de trabajo decente propuesto por la OIT.

*Ilustración 6 Características del Trabajo Decente*



Fuente: Elaboración propia, a partir de la OIT.

Sin embargo, de acuerdo con Deranty, y McMillan (2012) en esta visión, hace falta reconocer al trabajo no sólo como una ocupación, sino también como una actividad, que alcanza un impacto significativo en el bienestar de los individuos, en la medida en que este moviliza no solo la economía, sino el cuerpo, la mente y el alma de los trabajadores.

## **CAPITULO V: COMPROBACIÓN CUALITATIVA**

### **5. Introducción**

En el presente apartado de la tesis, se busca profundizar en la metodología y diseño de la investigación cualitativa, a fin de guiar al lector en el proceso metodológico implementado para la exploración del campo de estudio, aplicación del instrumento para la recolección de datos, validación del constructo (Entrevistas semiestructuradas) y exhibición de resultados. La primera etapa, se compone por la recopilación teórica de información, la identificación de las categorías análisis, la selección de la muestra de estudio, y la elaboración y validación de una guía de preguntas establecidas para focalizar el proceso de recolección de datos.

Ulteriormente, el capítulo profundiza en el uso de la herramienta informática MAXQDA para la codificación de datos, establecimiento de unidades/categorías de análisis, y análisis de resultados. De igual forma se exhibe la integración de técnicas aplicadas para el análisis de los datos (inducción analítica, y teoría fundamentada). El carácter innovador de la investigación, y los limitados estudios alrededor del trabajo gestado en la economía de las plataformas digitales en América Latina, justifican la integración de técnicas, que permiten partir de la revisión teórica, y establecimiento de categorías de análisis, para subsiguientemente continuar con el ejercicio exploratorio.

#### **5.1 Método cualitativo y técnicas**

En el estudio cualitativo, la metodología implementada parte de la expansión del fenómeno de estudio a través de la revisión teórica, recolección de datos de investigaciones previas, e integración de una fase exploratoria. La fase de expansión, abrió paso a la identificación de categorías de análisis, las cuales fueron puestas a prueba en la fase de exploración, por medio de la aplicación de entrevistas semi estructuradas a tres grupos de interés (Socios colaboradores de las PD, personal administrativo de las PD, y expertos en derecho laboral y gig-economy). La fase exploratoria, contribuyó con la integración de una nueva categoría, y permitió desarrollar una hipótesis cuantitativa con variables establecidas por la literatura, y el estudio de campo.

En un inicio, las categorías de análisis identificadas como determinantes en el mantenimiento de la precariedad laboral en las plataformas digitales de transporte y entregas a domicilio, correspondían a factores de carácter legal, económico y social, en cuanto la literatura establece que no existe un marco regulatorio que garantice derechos a los participantes de la economía digital, así como se encuentra incluida la desprotección social, inseguridad económica, ausencia de negociación colectiva, y un ambiente económico permeado por la informalidad.

Posteriormente, con la indagación en el campo de estudio, se identificó la necesidad de categorizar las unidades de análisis en factores endógenos y exógenos a las PD como promotores de la precariedad laboral. Con el fin de definir los factores que pertenecen a las características propias de las PD, y su administración, así como a los factores externos a las mismas, tal como el contexto económico, social y legal. Los hallazgos en la metodología cualitativa permitieron identificar una nueva variable, perteneciente a la desconfianza en las instituciones de gobierno y gremios sindicales, y las consecuencias del Sars-Cov-2, con lo que se llevó a la investigación a una fase de transferibilidad de información, en donde se estipularon las variables de estudio para la metodología cuantitativa.

De esta forma, la investigación cualitativa representa una fase integral en el proceso de la investigación, en la medida que otorga sentido al conocimiento, comportamiento, percepciones, y preferencias de las personas involucradas en las PD como socios colaboradores, así como a los líderes de las compañías tecnológicas, y expertos en la gig-economy (Rodríguez y Gorjón, 2014, p. 169; Hurtado, 2010, p. 133; Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 9 citado por Lechuga, 2021). Por otra parte, es a través de la metodología cualitativa que se profundiza en el campo de estudio, y se establecen variables a las que se le darán continuidad en el diseño cuantitativo de la investigación.

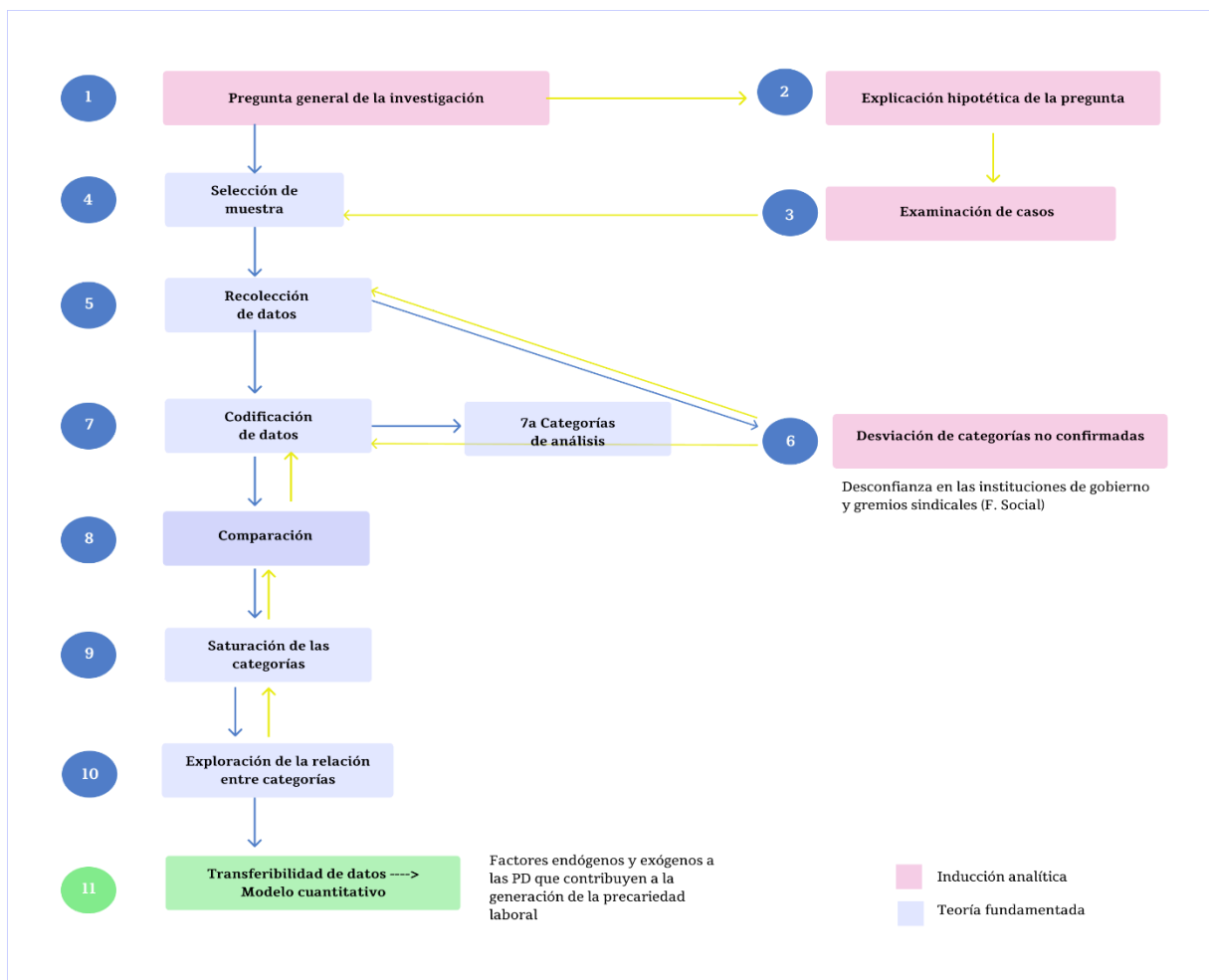
#### 5.1.1 Técnica para el análisis de los datos – Inducción analítica y teoría fundamentada

El presente apartado, expone la fundamentación de la estrategia aplicada para la recolección y análisis de los datos, en donde, se detalla el marco de trabajo lógico aplicado a partir de la integración de los modelos de inducción analítica y de fundamentación teórica. El marco, se

divide en dos etapas, iniciando con el proceso de inducción analítica, que se extiende por el establecimiento de la pregunta de investigación, y la explicación hipotética a la misma. Posteriormente, la estrategia se complementa con la selección de la muestra, recolección de datos, confirmación de categorías de análisis, y codificación, hasta llegar al alcance de la saturación teórica, es decir hasta que se considera que, cada categoría ha alcanzado un nivel de desarrollo óptimo. Eventualmente, los resultados producidos por el análisis de los datos, son transferidos a la metodología cuantitativa.

A continuación, se detalla gráficamente el modelo implementado

*Ilustración 7 Marco de trabajo para el análisis de datos – inducción analítica y teoría fundamentada*



Fuente: Elaboración propia a partir de información extraída del libro “Social Research Methods, 4th edition” del autor Bryman, 2012

## 5.2 Fases de la metodología cualitativa

En la primera etapa del abordaje cualitativo se procedió a llevar a cabo la estrategia metodológica para la recopilación del denominado ‘corpus documental’, la cual “procura rastrear las representaciones presentes en los documentos oficiales que reflejan la posición de los actores analizados” (Citado por Santi y Clavijo, 2020). Es decir, se efectuó un examen crítico de investigaciones existentes relacionadas con el fenómeno de interés y de ideas teóricas relevantes presentes en las denominadas *Grand Theory*<sup>10</sup> and *Middel-Range Theory*<sup>11</sup> (para mayor referencia revisar los capítulos II, III, y IV de recopilación teórica).

Posteriormente el diseño del instrumento utilizado para la recolección de datos (Entrevistas semiestructuradas) fue construido a partir de dos modelos de guion de la entrevista aplicadas por Michael Dunn (2018) en su investigación llevada a cabo en EE.UU, y por la encuesta implementada por la alianza de Flourish Ventures, la firma de investigación 60 Decibels y el proveedor de servicios para microempresarios MEI Fácil a los trabajadores gig en países como Estados Unidos de América, Brasil y África, así como preguntas propias, estipuladas por el investigador.

Las preguntas de investigación se estipularon con el propósito de dar solución a los objetivos planteados en la primera etapa cualitativa del modelo de investigación, y a fin de alimentar la hipótesis de investigación estructurada a partir del constructo teórico, y desarrollada posteriormente en el modelo cuantitativo. Por lo tanto, el formato de entrevista, se implementó en tres grupos focales (Socios colaboradores, directivos de las plataformas digitales, y expertos en derecho laboral y gig-economy). Siempre tomando en consideración que, en el enfoque cualitativo, los actores involucrados son considerados protagonistas, al representar entidades capaces de reflexionar y de llegar a conclusiones puntuales desde su experiencia.

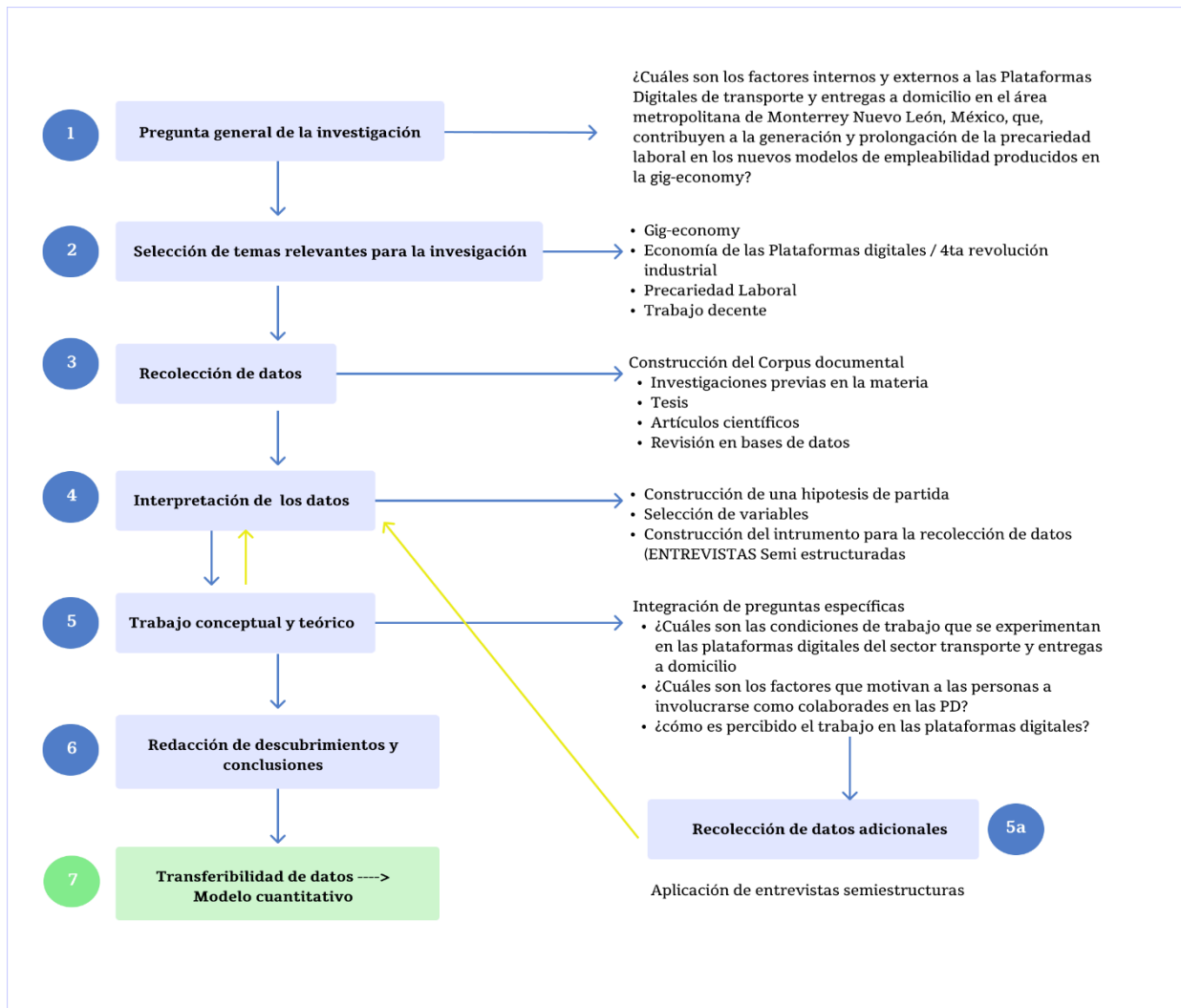
---

<sup>10</sup> Teorías asociadas con la ambición de desarrollar una forma de entender el mundo que pueda ser válida en diferentes contextos sociales, culturales e históricos (Ponjaert, 2021).

<sup>11</sup> Las teorías de rango medio son más concretas y estrechas en comparación con las *Grand Theory*. Se componen de un número limitado de conceptos y proposiciones que se escriben en un nivel relativamente concreto y específico (Fawcett, 2005).

A continuación, se ilustra el proceso de investigación implementado en la investigación cualitativa

*Ilustración 8 Proceso de la investigación cualitativa*



Fuente: Elaboración propia a partir de información extraída del libro “Social Research Methods, 4th edition” del autor Bryman, 2012

### 5.3 Diseño del instrumento

El diseño del cuestionario de entrevista semiestructurada, fue construido a partir de la revisión teórica, y un sondeo generalizado sobre las condiciones de empleabilidad generadas en las plataformas digitales de transporte y entregas a domicilio. Posteriormente, el

establecimiento de objetivos para la metodología cualitativa, permitieron integrar las categorías de análisis identificadas en la recolección teórica y con ello definir preguntas a favor del cumplimiento de los mismos. Por otra parte, el constructo fue desarrollado, con base en modelos de investigaciones previas en otros contextos de estudios, como se explica previamente.

El constructo, está conformado por un total de veintisiete preguntas abiertas, las cuales se establecieron a fin de dar respuesta a la pregunta de investigación establecida, y explorar el contexto de estudio. La exploración, se fundamentó con la señalización de objetivos particulares que, buscaron caracterizar el perfil de los participantes, así como entender las condiciones de empleabilidad en las plataformas digitales, los motivantes para el ingreso a las mismas, y la profundización en el mercado laboral mexicano. Todos los objetivos, fueron conectados con los factores identificados al inicio de la expansión teórica, conformados por los factores legal, económico, y social.

A continuación, se proyecta la recolección de información teórica para el establecimiento de categorías de análisis, que posteriormente se integran como variables de estudio en la metodología cuantitativa.

*Tabla 14 Condiciones de empleabilidad en las PD*

| Estudio | Año | Condiciones de empleabilidad                                                         |                                                                                                       |                               |                                                                      |                                                      |                                                                                          |                                                                                             |                                                                                                   |
|---------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         |     | Con<br>trataci<br>ones<br>atípica<br>s<br>(Contr<br>atista<br>indepe<br>ndient<br>e) | Car<br>entes<br>prestac<br>iones<br>sociale<br>s /<br>pérdid<br>a de<br>derech<br>os<br>laboral<br>es | Pag<br>o<br>por<br>tar<br>eas | F<br>alta<br>de<br>der<br>ech<br>os<br>de<br>sin<br>dic<br>aci<br>ón | C<br>arent<br>e<br>apoy<br>o<br>orga<br>nizati<br>vo | A<br>ctivi<br>dad<br>es<br>poc<br>o o<br>alta<br>me<br>nte<br>esp<br>ecia<br>liza<br>das | N<br>o<br>se<br>con<br>te<br>mpl<br>an<br>los<br>rec<br>urs<br>os<br>par<br>a<br>ope<br>rar | S<br>obr<br>e<br>edu<br>caci<br>ón<br>/<br>des<br>fas<br>e<br>de<br>con<br>oci<br>mie<br>nto<br>s |

|                                            |      |   |   |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                                                         |
|--------------------------------------------|------|---|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Anna M. Pérez Díaz                         | 2019 |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |                                     |                                                                         |
| Janing Berg                                | 2016 |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                                                         |
| Wood; Graham; Lehdonvirta; Hjorth          | 2018 |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |                                     | <input checked="" type="checkbox"/>                                     |
| Michael Dunn                               | 2018 |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                                                         |
| Sutherland; Dunn; Nelson; Hossein          | 2019 |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                                                         |
| Agustín Lucas Prestifilippo; Lucía Wegelin | 2019 |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                                                         |
| Benjamín Burgos Flores                     | 2008 |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |                                     |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> |
| Leeds University Business school           | 2018 |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |                                     |                                                                         |
| Schulte; Schlicher; Maier                  | 2020 |   |   |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     | <input checked="" type="checkbox"/>                                     |
| CEPAL                                      | s/f  |   |   |                                     |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |                                     |                                                                         |
| OIT                                        | s/f  |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |                                     |                                                                         |
| INEGI                                      | 2019 |   |   |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                     |                                                                         |
| <b>TOTAL</b>                               |      | 9 | 9 | 8                                   | 2                                   | 4                                   | 1                                   | 3                                   | 1                                   |                                                                         |

Fuente: Elaboración propia

### 5.3.1 Categorías de análisis y objetivos de la investigación cualitativa

Tal y como se menciona previamente, el planteamiento de objetivos resulta ser determinante, al momento de desarrollar y guiar la metodología cualitativa. Los objetivos, contienen un grado de representatividad importante al momento de explorar el fenómeno, abordar la problemática de estudio, y capturar datos concluyentes, que posteriormente se

consideran útiles en la etapa de transferibilidad de información, para el desarrollo del modelo cuantitativo.

A continuación, se presenta una tabla con la con los objetivos de la metodología cualitativa, así como las unidades de análisis determinadas por medio de la etapa inicial de revisión teórica, y finalmente se muestra el guion de preguntas empleado en las entrevistas semiestructuradas

Tabla 15 Correlación entre los objetivos de la investigación cualitativa y las categorías de análisis

| Objetivos                                                                                                                                     | Categorías de análisis                                            | Definición                                                      | Preguntas<br>(Conductores y repartidores)                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Caracterizar el perfil de los socios- colaboradores incorporados en las plataformas digitales de labor del sector de transporte y entregas | N/A                                                               | N/A                                                             | Variables de control:<br>1. Nombre<br>2. Edad<br>3. Genero<br>4. Plataforma/s en las que labora<br>5. Tiempo involucrado/a en las PD<br>6. Aproximadamente ¿cuántas horas a la semana trabaja en las PD?<br>7. ¿Tiene otro empleo, adicional al servicio que presta en las PD?<br>8. Nivel de educación |
| 2.Determinar las razones que motivan a los socios repartidores y/o conductores a incorporarse a las plataformas digitales de labor            | <b>FACTOR ECONÓMICO</b><br><br>Necesidad de ingresos adicionales. | Se toman en consideración la necesidad de ingresos adicionales, | 9. ¿Cómo considera que ha sido su experiencia de trabajo en las PD?<br><br>10. ¿Encuentra al trabajo en las PD gratificante?<br>11. ¿Qué le motivo a incorporarse como socio repartidor/conductor en las plataformas digitales?                                                                         |

|                                                                      |                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                      | <b>FACTOR SOCIAL</b><br>Flexibilidad laboral                                                        | La generación de los millennials está inmersa en el mundo digital, puesto que han crecido en el comienzo de la era tecnológica. Esto significa que la gig-economy a menudo puede, debido a su elemento de plataforma en línea, proporcionar la facilidad para que los millennials utilicen sus talentos y habilidades (Hershtatter & Epstein, 2010 citado por Leeds University, 2018)                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 12. ¿Cuál fue su último trabajo antes de incorporarse en las plataformas digitales?<br><br>13. ¿Combina el trabajo de la aplicación con otro? ¿por qué?                                                                                                                                                                                               |
| .identificar las condiciones de trabajo en las Plataformas Digitales | <b>FACTOR LEGAL</b><br>Inoperancia de la Ley Federal del Trabajo en la <i>gig-economy workforce</i> | Se incorpora el acceso a la seguridad social, la existencia de remuneraciones extrasalariales, las posibilidades de promoción en el empleo y la formación en el trabajo, así como las características propias del trabajo en las Plataformas Digitales.<br><br>Según Reyes, 2012 las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales, tienen el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador. Estas normas cubren las garantías individuales y sociales:<br>a) El Trabajo como derecho y deber.<br>b) Libertad en el empleo.<br>c) Igualdad.<br>d) Estabilidad en el empleo.<br>e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.<br>f) Suplencia de la queja. | 14. ¿Cuáles son las ventajas que encuentra al trabajar en las plataformas digitales?<br><br>15. ¿Cuáles son las desventajas de trabajar en las plataformas de labor?<br><br>16. ¿Con qué frecuencia encuentras a tu trabajo estresante?, ¿por qué?<br><br>17. ¿Ha mejorado o empeorado la calidad de su vida desde que se incorporó en la plataforma? |

|  |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>18. ¿A qué derechos tiene acceso dentro de las plataformas de labor?</p> <p>19. ¿Está el trabajo en las PD amparado por la Ley Federal del Trabajo?</p>                                                                                                                                                                                                                    |
|  | <p><b>FACTOR LEGAL</b></p> <p>Desregularización de las plataformas digitales de laboral</p> | <p>El empleo atípico es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente (OIT).</p> | <p>20. ¿Bajo qué modelo de contratación se encuentra regido?</p> <p>EJ: Independiente, tiempo parcial, por servicio, indefinido, termino fijo</p> <p>21. ¿Está el modelo de contratación por el que se encuentra regido, regulado por la ley laboral mexicana?</p> <p>22. ¿Encuentra necesaria una regulación del trabajo gestado en las plataformas digitales? ¿por qué?</p> |

|                                                     |                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                     | <b>FACTOR SOCIAL</b><br><br>Ausencia de representación sindical en los gremios de las plataformas digitales de labor | Se entiende a la representación sindical, como la asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses (Real Academia Española).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 23. ¿Cuenta con apoyo sindical dentro de las plataformas de labor?<br><br>24. ¿Encuentra necesaria la representación sindical?                                                                                        |
| 4. Analizar la situación de empleabilidad en México | <b>FACTOR ECONÓMICO</b><br><br>Acceso al sector formal de la economía / oportunidades de empleabilidad               | Se busca profundizar en la condición actual en la que se encuentra el mercado laboral en México, y principalmente en la calidad de la oferta de trabajo y el acceso a ella en el área metropolitana de Monterrey.<br>En ese sentido se toma en consideración la remuneración y las condiciones de trabajo en una economía permeada por la informalidad, la cual es reconocida como "todas las actividades redituables que no están reguladas por el Estado en entornos sociales en los que sí están reguladas actividades similares" (Portes, 2000 citado por Palacios, 2011). | 25. ¿Ha buscado emplearse en otro tipo de trabajo?<br><br>26. ¿ha trabajado previamente en el sector informal?<br><br>27. De acuerdo con su experiencia ¿existen buenas oportunidades de empleabilidad en su entorno? |

Fuente: Elaboración propia

#### 5.4 Validación, credibilidad, auditabilidad y transferibilidad del instrumento

Con el fin de validar el modelo metodológico cualitativo, se remitió a la aplicación de cuatro pruebas necesarias y estipuladas por LeCompt & Goets, 1982, para considerar que el

instrumento, y la metodología aplicada cuenta con la validez científica requerida en los estudios doctorales. Dichas pruebas, se componen por la fiabilidad interna y externa, y la validez interna y externa. Adicionalmente, se incorpora la autidabilidad como criterios de ética y transparencia, en donde se busca respaldar la información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos.

#### *Fiabilidad Interna*

En cuanto a la fiabilidad interna, los autores mencionan la importancia de contar con claridad en las preguntas, es decir, se requiere que, en una primera etapa, el grupo investigador desarrolle un modelo de preguntas a aplicar, que cuenten con un orden secuencial establecido que, a su vez facilite el proceso de comprensión. Por lo tanto, se procedió a elaborar un formato de preguntas, categorizado por unidades de análisis y objetivos, con el fin de compartirlo con académicos, y poner a prueba la claridad de las preguntas.

En este caso, se contó con el apoyo de dos académicos investigadores, el Dr. Cesar Cantú, investigador de la UANL y la Mtra. Beatriz Gómez, docente del colegio de San Luis, quienes revisaron el constructo, teniendo en cuenta la pregunta de investigación, y los objetivos planteados en el modelo de investigación cualitativo. De esta forma, se recibieron sugerencias de fondo y texto, que pudieran nutrir el instrumento. Posterior a la revisión por parte de los académicos, se concluyó la existencia de fiabilidad interna del instrumento (Ver en anexos el formato de entrevista). Ver *anexo 1* para profundizar el guion utilizado para la validación del instrumento

#### *Fiabilidad Externa*

Lo que respecta a la fiabilidad externa, LeCompt & Goetz, 1982 sugieren que el grado de replicabilidad del instrumento debe ser optimo, con ello se refieren a que el instrumento pueda ser usado por otros investigadores, aunque este criterio se reconoce como escabroso, puesto que los contextos de aplicabilidad, y grupos de interés pueden variar. Sin embargo, dado a las características propias de la presente investigación, este criterio resulta ser validado, en cuanto,

el guion de la entrevista fue elaborado a partir de investigaciones previas, en contextos geográficos, económicos y socioculturales diversos.

Si bien, la guía no fue completamente extraída de investigaciones previas, sí incorpora preguntas abordadas por otros estudios que, buscaban indagar cuestiones de interés para la presente investigación, como lo es el caso, de las investigaciones llevadas a cabo en Estados Unidos y en Brasil por Michael Dunn (2018), y la alianza entre Flourish Ventures, y la firma de investigación 60 Decibels, quienes indagaron sobre las condiciones de trabajo en la Gig-economy, y el entendimiento de los factores que motivan a las personas a incorporarse como prestadores de servicios en las plataformas digitales.

Es así como se puede concluir, que la replicabilidad del instrumento es viable en otros contextos de estudio, donde se quiera profundizar el fenómeno de la precariedad laboral integrada en los nuevos modelos de empleabilidad disruptiva, presentes en la economía de las plataformas digitales, así como su impacto en el modelo de trabajo decente, propuesto por la OIT.

#### *Validez Interna*

Por su parte la validez interna, requiere una correlación entre la teoría y el modelo de investigación estipulado. Con el fin de cumplir dicho criterio, a priori a la estipulación de los factores determinantes en la prolongación de la precariedad laboral en las plataformas digitales, se recopiló información que, se encuentra presente en el corpus documental de la tesis. Es decir, se hizo una búsqueda detallada artículos científicos, y tesis de investigación relacionadas con el fenómeno de estudio, a fin de identificar y ponderar los factores con mayor respaldo académico.

#### *Validez externa*

En el último criterio de validez del instrumento cualitativo, LeCompt y Goetz, aseveran que existe una dificultad en el alcance de la generalización de los resultados del estudio. Es decir que la generalización de los hallazgos resulta ser compleja de aplicar en todos los entornos sociales, puesto que la aplicación de una muestra no es determinante u obligatoria en los estudios

cualitativos. De hecho, el enfoque se dirige a la aplicación de diversas técnicas de captura y análisis de datos, que lleven al investigador a hallazgos concluyentes.

Por lo tanto, en la presente tesis doctoral, se tomó en cuenta la visión de autores como Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes sugieren que, en el modelo cualitativo, la generalización de los resultados no es el fin último, sino la exploración y profundización en el fenómeno de estudio. Por lo tanto, el objetivo de la metodología cualitativa, se enfocó en profundizar sobre las condiciones de trabajo en las plataformas digitales, a fin de llegar a hallazgos concluyentes en el campo de estudio, para transferir información relevante al modelo cuantitativo, y de esta forma, fortalecer la generalización de los datos con la implementación de una metodología mixta.

#### *Auditabilidad*

Finalmente, la etapa de auditabilidad de la presente tesis doctoral, se respalda con las grabaciones de audio y video de cada una de las entrevistas efectuadas en formato en línea, por medio de la plataforma Zoom. Todas las entrevistas fueron transcritas, conservando el léxico y expresiones originales de los participantes. Posteriormente, la transcripción fue utilizada en la etapa de análisis de los datos, y cargada en el sistema de MAXQDA. Adicionalmente, el instrumento utilizado para la validación del guion con expertos, se encuentra cargado en el apartado de anexos del presente documento.

### **5.5 Muestra**

La muestra de la población objeto de estudio ha sido seleccionada, producto de un muestreo no probabilístico “muestreo con propósito o intencional” natural de las investigaciones cualitativas, puesto que la naturaleza de la presente investigación demanda de una profundización en el campo de estudio, donde los aportes de los grupos estudiados representan material valioso para el entendimiento de la problemática, llegando así no a la generalización de los aportes, sino a una indagación sobre las perspectivas y experiencias individuales de los grupos seleccionados.

Como se menciona anteriormente en el apartado de *Validación del instrumento*, el muestreo probabilístico rara vez se utiliza en la investigación cualitativa, puesto que resulta ser poco factible por la limitación de los campos de acción en la misma metodología, y la dificultad de crear un marco de muestreo, que determine una muestra numérica aleatoria. Por ende, el objetivo se fundamentó en ganar el mayor acceso a la mayor cantidad posible de individuos con características particulares (criterios establecidos), que pudieran contribuir a resolver los interrogantes formulados, y que pudieran fomentar la captura de diferentes perspectivas sobre el fenómeno estudiado.

Por lo tanto, la naturaleza laboriosa de la investigación centrada en la comprensión profunda del fenómeno, puede evocarse para justificar un tamaño de muestra pequeño, puesto que los participantes seleccionados no se consideran de un solo tipo, por el contrario, indican variantes de un determinado entorno social. De allí que, los estudios cualitativos establecen la importancia de instituir relaciones continuas y fructíferas con los encuestados para abordar el problema de investigación en profundidad (Crouch y McKenzie, 2006).

Adicionalmente, Hernández, Fernández y Baptista, sugieren que el tamaño de la muestra en los estudios cualitativos resulta no ser vital, puesto que la intención del estudio cualitativo no se centra en la generalización de los resultados del estudio, sino profundizar en los mismos, con el fin de entender el fenómeno particular y resolver las preguntas de investigación planteadas (2010, p. 394) especialmente cuando el estudio es novedoso y existen pocos datos sobre la población evaluada. La importancia, recae entonces en la definición realista de la recolección de datos y la selección de los actores objeto de estudio.

Es así como la identificación de los actores indispensables en el proceso de entendimiento contextual, se determinó a fin de resolver la pregunta general de investigación de investigación y, las preguntas adicionales integradas en el modelo cualitativo: ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que se experimentan en las plataformas digitales del sector transporte y entregas a domicilio? ¿Cuáles son los factores que motivan a las personas a involucrarse como colaboradores en las PD? y ¿cómo es percibido el trabajo en las plataformas digitales?

Por ende, se encontró indispensable la integración de tres diversos grupos de interés que nutriera la etapa exploratoria de la investigación, llegando con ello a la resolución de entrevistar a: socios colaboradores – conductores y repartidores de tres las plataformas de Uber, Didi y Rappi, directivos/representantes de las plataformas digitales previamente mencionadas, y a expertos en el área de derecho laboral, economía bajo demanda y/ gig-economy en una área geográfica compuesta por la zona metropolitana de Monterrey, NL.

#### 5.51 Perfil de los entrevistados

En lo que respecta al tamaño de la muestra en los estudios cualitativos, los académicos se topan con una dificultad, y es la determinación del número de participantes necesarios para llegar ya sea a la saturación teórica, es decir, a la no aparición de datos nuevos o relevantes con respecto a las categorías de análisis, o a la respuesta de los interrogantes planteados. Por lo tanto, es el mismo investigador quien en el transcurso podrá concluir la necesidad de incluir a nuevos participantes o dar por finalizada la etapa de recolección de datos.

De acuerdo con Onwuegbuzie y Collins 2007, el tamaño de la muestra en la investigación cualitativa no debe ser ni muy pequeña, con el fin de que no sea difícil lograr la saturación teórica o redundancia; ni muy extensos, para que no se dificulte el proceso de análisis de los datos. Aunque, es relevante incorporar la visión de Crouch y McKenzie 2006, quienes virtuan el proceso de integración de muestras de menos de veinte participantes, argumentando que, esto aumenta la posibilidad de inmersión de análisis por parte del investigador cualitativo, al tener estrecha participación con sus participantes en estudios basados en entrevistas.

A fin de tener mayor control en el análisis de las entrevistas, se procedió a establecer criterios de selección de los participantes, a fin de elegir una muestra variada capaz de nutrir la investigación, y que a su vez integrará el mayor número de reflexiones posibles acerca de las condiciones de trabajo que se experimentan en las PD, factores que motivan la integración como socio colaboradores en la PD, y la percepción sobre el trabajo gestado en las plataformas digitales.

Criterios de selección:

- 1- Socios colaboradores (conductores o repartidores) de las tres empresas líder del mercado en servicios de transporte y entregas a domicilio (Uber, Didi, y Rappi)
- 2- Socios colaboradores (conductores o repartidores) mexicanos residentes del área metropolitana de Monterrey, Nuevo León
- 3- Socios colaboradores (conductores o repartidores) con experiencia alta, media y baja en las Plataformas digitales (experiencia estimada como tiempo de operación)
- 4- Persona con posición de dirección y/o control en alguna de las Plataformas digitales
- 5- Persona con alta experiencia en la regulación interna y operabilidad de las Plataformas digitales
- 6- Académico experto en derecho laboral
- 7- Académico experto en reglamentación y regulación de las PD en México
- 8- Académico con amplia experiencia derecho y precarización laboral
- 9- Académico y/o empresario experto en la Gig-economy
- 10- Académico y/o empresario involucrado en temas de revolución digital y nuevas formas de empleabilidad

A continuación, se muestra una tabla descriptiva con la información de 6 los actores participantes en la investigación; cuyos perfiles permitieron una recolección de datos profunda y variada, por la integración de la perspectiva de quienes están involucrados a nivel interno en las plataformas como socios y estrategias de negocio, y a nivel externo, por la visión de quienes están inmersos en la economía bajo demanda desde el área de derecho laboral y sociedad civil.

*Tabla 16 Perfil de los entrevistados*

| <b>Código</b> | <b>Tipo de actor</b>                      | <b>Pertenencia</b> | <b>Tiempo de operación</b> |
|---------------|-------------------------------------------|--------------------|----------------------------|
| <b>A1LE</b>   | Socio conductor                           | Uber               | 2 años y medio             |
| <b>A2XA</b>   | Socio Repartidor                          | UberEats           | Más de 2 meses             |
| <b>A3NC</b>   | Socio Conductor                           | Didi               | 1 año y medio              |
| <b>A4OS</b>   | Ex gerente de soporte/área de operaciones | Rappi              | 2 años y medio             |

|             |                                                                            |                                                                              |     |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>A5CC</b> | Experto en derecho laboral                                                 | Docente universitario/investigador                                           | N/A |
| <b>A6SH</b> | Experto en la <i>Gig-economy</i> - Fundador y director de Heru en México / | HERU <sup>12</sup><br><br>Ex empleado de Uber Colombia (área de operaciones) | N/A |

Fuente: Elaboración propia

## 5.6 Procedimiento de recolección de datos

Con el apartado metodológico de la investigación cualitativa desarrollado, y los criterios de selección de los participantes establecidos, se dio apertura a la recolección de datos de los tres grupos seleccionados. En una primera estancia, los colaboradores fueron elegidos por medio de una red de contactos compuesta por académicos, y estudiantes de la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, y por medio de redes sociales como LinkedIn que permitieron la identificación de los participantes que cumplieran con los criterios de selección previamente establecidos.

Posteriormente, el contacto a través de intermediarios o directo permitió que los perfiles identificados accedieran a tener una entrevista virtual, puesto que la época en la que se llevaron a cabo fue en el año 2020, a inicios de la pandemia de COVID-19. Cada formato de entrevista cuenta con un guion semiestructurado de veintisiete preguntas en promedio, que independientemente del grupo de entrevistados, apunta a resolver los interrogantes planteados en la naturaleza exploratoria de la metodología cualitativa.

La citación de los participantes, se realizó por medio de correo electrónico y en otros casos a través de mensaje directo por WhatsApp, en donde se les proponía fecha y hora para la realización de la entrevista, y adicionalmente se adjuntaba la liga de Zoom con la videoconferencia programada. Eventualmente, durante de la videoconferencia, se les explica a los participantes el objetivo de la investigación, se les daba a conocer la póliza de privacidad, y

---

<sup>12</sup> Compañía de tecnología enfocada en proveer servicios y beneficios a trabajadores independientes, particularmente del sector de las plataformas digitales de labor. <https://somosheru.com/#/home>

tratamiento de los datos, donde también se les preguntaba la apertura que tenían para que la entrevista fuera grabada. En promedio, la duración de cada entrevista fue de un rango de 45 a 60 minutos de duración.

Tal y como se exhibe previamente en el apartado de categorías de análisis, fue la misma recopilación del corpus documental, la que permitió la identificación genérica de las unidades de análisis que debían ser estudiadas durante las entrevistas. De igual forma, es importante aclarar que se conocían las limitantes del estudio, entendiendo que los conceptos trabajados son novedosos, y que, al momento de realizar la investigación, eran pocos los estudios científicos que abordaban la problemática identificada en la región. A su vez el factor de impacto COVID-19 surgió durante el desarrollo del estudio, por lo que como se verá posteriormente será identificado como un subgrupo de análisis.

## **5.7 Resultados**

El análisis de la información obtenida a partir de las entrevistas a los diversos grupos de actores se realizó a través del Software para el análisis cualitativo de datos MAXQDA. Por medio de la herramienta, se procedió a codificar las respuestas de cada conjunto de actores para asignarlas a sus respectivas categorías de análisis. En este caso, una parte de la información se destinó a la perfilación de los socios involucrados en las plataformas digitales y el contexto laboral en el que se encuentran inmersos. Posteriormente se profundizó en la variable de legalidad y sus subvariables donde se indagó en el tipo de contratación, las leyes que rigen a las PD en la actualidad y la percepción sobre la regulación de estas, permitiendo con ello hacer una triangulación de las respuestas y obtener variedad en las mismas.

De la misma forma se procedió con el resto de categorías de análisis identificadas en la revisión teórica. Es decir, con el factor económico y social, donde se tomó a consideración el nivel de ingresos en las plataformas digitales, la cobertura de gastos e imprevistos, el mercado de trabajo en el área metropolitana de Monterrey, y posteriormente el acceso a la negociación colectiva en las PD. Al momento del desarrollo de las entrevistas, se incorpora el impacto del COVID-19 como subcategoría de análisis de factor económico, así como la subcategoría

posteriormente denominada “desconfianza en las instituciones de gobierno y gremios sindicales” correspondiente al factor social.

#### 5.7.1 Perfilación de los actores involucrados como socios colaboradores

Los datos obtenidos permitieron corroborar que las personas involucradas en las plataformas Digitales de labor en Monterrey cuentan con un grado de educación elevado, el grupo de entrevistados afirmó tener estudios de licenciatura culminados o trancos. De igual forma, se evidencia que la mayoría han estado involucrados en las plataformas por más de un año. Sin embargo, al triangular la información con el grupo de expertos y los representantes de las plataformas, se ha encontrado que este fenómeno no ocurre en todas las regiones del país, de hecho, a nivel México, el promedio de escolaridad de la mayoría de los socios, sin tomar en cuenta la edad pertenece al nivel de preparatoria. Adicionalmente, se ha encontrado, tal y como se exhibe en la literatura que, el trabajo en las PD, para algunos involucrados constituye la principal fuente de ingresos, mientras que, para otros se trata de una actividad complementaria a su trabajo (OIT, 2018 citado por Morales, 2019).

*Tabla 17 Perfilación de los socios-colaboradores involucrados en las PD*

| <b>Criterio</b>                        | <b>100%</b> | <b>80%</b> | <b>60%</b>    | <b>40%</b> | <b>20%</b>                                                           |
|----------------------------------------|-------------|------------|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------|
| Género                                 | Masculino   |            |               |            |                                                                      |
| Rango de edad                          |             |            | 30 -34 años   |            | 24 -29 años                                                          |
| Escolaridad                            |             |            | Licenciatura  |            | - Licenciatura trunca<br>- Preparatoria                              |
| Sector económico                       |             |            | Transporte    | Entregas   |                                                                      |
| Trabajo en más de una plataforma       |             |            | Sí            | No         |                                                                      |
| Tiempo de estar involucrado como socio |             |            | Más de 2 años |            | - Más de 1 año<br>- Menos de 3 meses                                 |
| Medio de transporte propio             |             | Sí         |               |            | No                                                                   |
| Visión a largo plazo en plataformas    |             |            | Tal vez       |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• No</li> </ul> |

|                                            |  |  |    |                                         |                                                      |
|--------------------------------------------|--|--|----|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Empleo formal adicional                    |  |  | Sí | No                                      |                                                      |
| Ingresos semanales en plataformas (MXN)    |  |  |    | - \$1.000 a \$2.000<br>- Más de \$4.000 | - \$2.001 a \$3.000                                  |
| Horas trabajadas en plataformas por semana |  |  |    | - 21 a 30 horas                         | - 31 a 40 horas<br>- 11 a 20 horas<br>- 10 h o menos |

Fuente: Elaboración propia

### 5.7.2 Factores que motivan el ingreso a las Plataformas Digitales

Las motivaciones que han tenido los socios colaboradores, para incorporarse en la economía bajo demanda se proyectan en factores económicos y sociales, donde resaltan la necesidad por la generación ingresos extra, flexibilidad en los horarios, dificultad de acceso al mercado formal del trabajo, salarios insuficientes y la pérdida de empleo. El último caso en particular responde a la crisis actual propiciada por la pandemia de COVID-19. De hecho, las plataformas digitales muestran ser una alternativa viable para la generación de ingresos frente a la ausencia de ingresos fijos, puesto que como resaltan los grupos de entrevistados, las barreras de entrada a las plataformas son mínimas.

“Ahorita ya no tengo empleo y la competencia pues obviamente año con año ha sido mayor, yo no podría competir contra alguna persona, a lo mejor podría tener la experiencia, pero no la cedula profesional y estaría compitiendo contra una persona por un sueldo de \$12000mxn al mes, a lo mejor yo voy a ganar más dinero en la aplicación, siento que están abaratando las carreras, o sea están mal pagando” (Socio Repartidor A2XA).

Los socios repartidores o conductores en su mayoría trabajan más de 35 horas al día, especialmente después del cierre económico producido por la pandemia. Pasando a convertirse esta clase de trabajos de esporádicos a tiempo completo. De hecho, los expertos aseveran que el fenómeno se ha ido incrementando, especialmente por la competencia angustiante que se vive en el gremio de las plataformas digitales, por ende, el incremento de bonos que son

ofrecidos a los socios por operar más tiempo y por cubrir ciertas franjas de horarios que, corresponden a la temporada con mayor demanda de servicios.

A continuación, se exhibe una nube de palabras con la frecuencia de los conceptos mayormente mencionados en las entrevistas, como los determinantes en el involucramiento de los socios colaboradores en las plataformas digitales.



La construcción de la misma fue fundamentada por los criterios de los tres grupos de participantes, en donde se puede identificar que el factor económico, representado con la visión de las PD como una herramienta generadora de empleo, las consecuencias de pandemia, pérdida de empleo, e inclusive la oportunidad de generación de mejores ingresos en comparación con un trabajo formal, resultan ser factores determinantes. Al respecto uno de los actores entrevistados bajo la categoría de experto, se pronunció acuñando:

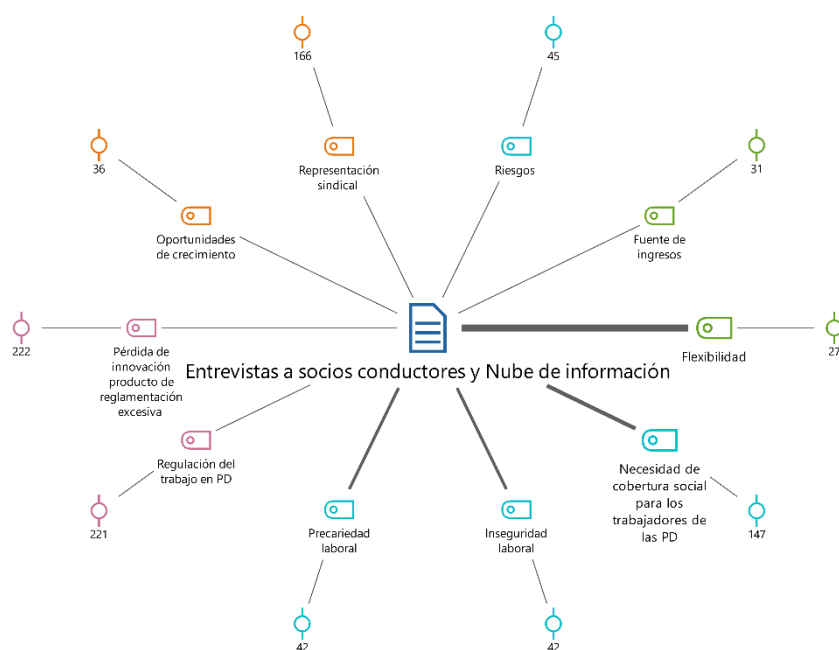
“Lo que pasó con el Covid fue una aceleración de la adopción de este tipo de trabajo. Te quedaste sin trabajo, y en único que es esencial y en lo que puedes trabajar es repartir” (Experto en la gig-economy A6SH)

Adicionalmente, los socios colaboradores consideran a la pandemia como un detonante que puso en manifiesto las falencias de otro tipo de trabajo. En este caso se manifiesta, que las plataformas digitales no solamente fueron una herramienta para la generación de empleo, frente a una pérdida de trabajo, o decrecimiento de los salarios a fin de no perder el cargo en época de pandemia, sino que también sirvió para notar los bajos salarios a los que se acceden, extensas jornadas laborales inflexibles, y estrés laboral a los que se es propenso.

“En mi último empleo duré 5 años más o menos, y 2 años antes de que dejara mi relación laboral, mi trabajo se puso muy estresante (...) iba a trabajar presionado porque necesitaba (...) conozco personas que si se dedican 100% a Uber (...) su ingreso es bueno, ellos sacan a la semana libres, ya con los gastos de gasolina 6 mil pesos (...) a un licenciado en administración de empresas le están pagando de 12 mil a 16 mil pesos al mes menos impuestos. Sí es como ¡vaya! Le va mejor al repartidor” (Socio Repartidor A2XA).

A continuación, se muestra la tabla de incidencia donde, se pone en manifiesto la mentalidad de los socios colaboradores en el área metropolitana de Monterrey, respecto al trabajo en las plataformas digitales.

*Ilustración 10 Modelo de caso - Percepción de los socios colaboradores sobre el trabajo en las PD*



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de datos en el programa MAXQDA

Así mismo, tal y como se presenta en la teoría, los socios colaboradores consideran importante el tiempo, representado por la flexibilidad laboral, es decir la libertad de movimiento, y control de los horarios de trabajo, en este apartado los participantes nuevamente tienden a realizar una comparación con los trabajos tradicionales, que establecen horarios fijos. Finalmente, también se manifiesta que los requisitos de entrada en las PD son bajos, por lo tanto, es de fácil acceso en la medida en que se cuente con un medio de transporte para ejecutar la actividad.

“Tienes tiempo (flexibilidad) (...) incluso cuando me tocaba subir a más de algún obrero, me ponía a platicar con la gente, y había gente que me decía ‘yo ya no estoy trabajando, me jubilé y voy a trabajar en esto para seguir activo’” (Socio Repartidor A3NC).

### 5.7.3 Factor legal: condiciones de empleabilidad

En complemento a los factores que inciden la motivación de los socios colaboradores para ingresar a las PD, se evaluaron las condiciones de empleabilidad, y con ello el acceso a

prestaciones sociales y operabilidad de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Todos los elementos anteriormente descritos, cumplen la función de indagar en el factor legal, como promotor de la precariedad laboral en los nuevos modelos de negocio gestados en la gig-economy. Con ello, se aplicó un análisis del modelo como herramienta visual que, muestra la relación entre los códigos establecidos en el análisis de los datos recolectados y fundamentados con la teoría recolectada.

De esta forma, se crearon representaciones graficas del análisis del modelo, producto de las entrevistas efectuadas a los tres grupos de participantes. En el proceso se encontró que la incidencia de pensamiento de los socios colaboradores, respecto a la regulación de la actividad económica, se muestra innecesaria, y en caso de que existiera no debería ser excesiva, a pesar de que los colaboradores no cuentan con un sistema legal que brinde protección y/o seguridad social.

“Uber solo te presta el servicio, sí debería tener ciertas regularizaciones, pero no al 100% (Socio Repartidor A1LE)”. “Si a Uber lo metes y lo regulas con la ley del trabajo del gobierno, se va a caer, no la empresa sino los beneficios (Socio Repartidor A2XA)”.

Este pensamiento, también se embona con la el grupo la incidencia de pensamiento del representante de la PD, y el experto en la gig-economy. En donde se resalta que la modalidad de empleo en la economía de las plataformas digitales es disruptiva, y una regulación excesiva puede ser nociva, porque afectaría al modelo innovador, y con ello se pueden disminuir las ventajas de flexibilidad, y autogestión. Allí se resalta, que más que una regulación, se debe abordar el sentido de la normatividad, la cual busca como fin último otorgar condiciones de trabajo óptimas.

“Lo que está tratando de hacer el gobierno de california, es tratar de incluir a la gig-economy workforce dentro del bucket de los empleados, y pues son modelos completamente diferentes, porque si tú aceptas ser un empleado, tú aceptas que tu tiempo completo está para ese empleador, que tienes unas metas, objetivos, KPI's para ese empleador (...) si tú quieres reclasificarlos a ellos dentro del mismo bucket de empleados vas a generar una disrupción (...) La gente necesita poder tener beneficios (...) ¿Por qué irse al extremo? Por qué no decir

‘generemos un fondo y destinemos que cierto porcentaje se vaya a la seguridad de las personas’” (Experto en la gig-economy A6SH).

La teoría insta la necesidad de regulación del trabajo en las plataformas digitales, para contrarrestar la informalidad y los riesgos a los que se exponen los participantes, sin embargo, en el caso del área metropolitana de Monterrey los colaboradores, argumentan que el trabajo es independiente, y que las PD han representado una alternativa viable para cubrir los costos del desempleo o del no acceso al mercado de trabajo tradicional.

No obstante, en ciudades como Guadalajara o CDMX ha habido protestas donde los socios se han mostrado activos al exigir ser reconocidos como trabajadores formales y las prestaciones sociales pertinentes. Se ha encontrado así, una gran diferencia entre la mentalidad de los involucrados en las plataformas del norte y región centro-sur del país. Las aportaciones de los entrevistados han permitido comprender en parte el fenómeno en donde se explica que:

“Tiene que ver en la cultura, vamos a llamarle la tropicalización, CDMX y Guadalajara son muy similares (...) los precios tienen mucho que ver, Monterrey maneja precios más altos y por ende las propinas eran mejor (...) También monterrey no tenía tanta competencia en ese momento y Rappi empezó a desembolsar los incentivos” (Ex gerente de soporte A4OS)

De hecho, tal como se muestra en la *ilustración 12*, los socios colaboradores vuelven a asignar un valor representativo a la flexibilidad laboral, seguido por la necesidad de cobertura social para los trabajadores de las PD, así como se manifiesta una conciencia elevada sobre la inseguridad laboral a la que están expuestos y con ellos algunas características de precariedad laboral presentes en el modelo de trabajo de la economía de las PD. Adicionalmente, resalta el compuesto de pérdida de innovación tecnológica a la que se puede enfrentar el desarrollo económico, por una regularización excesiva.

Los resultados, se complementan con lo manifestado por el experto en la gig-economy. Quien establece la necesidad de buscar alternativas viables para ofrecer a los participantes de la actividad económica, incentivos de carácter legal que ofrezcan protección social, sin la necesidad

de recaer en la retracción de la innovación tecnológica. Esto debido a que, como lo manifiestan los entrevistados, y los resultados de las entrevistas, la actividad en las plataformas digitales, paso de ser una actividad económica complementaria, a ocupar la posición de fuente principal de ingresos, en gran parte gracias a la pérdida de empleo, y contracción económica ocasionada por la pandemia de Covid-19.

*Ilustración 11 Condiciones de trabajo en las PD*



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de datos en el programa MAXQDA

“Ya pasaron más o menos 7 años desde que la gig-economy llegó a Latinoamérica y eso no puede seguir pasado, el hecho de que las personas no tengan beneficios porque ellos al principio si era ese mindset de que es que yo soy un trabajador flexible, yo trabajo en mis tiempo libres (...) en ese momento tenía sentido, pero a medida que fue creciendo el negocio y dejo de ser de lujo, porque Uber era un servicio de lujo (...) lo que pasa es que muchas personas empezaron a volcarse a ese sistema de trabajo, pero ese sistema de trabajo tampoco está proveyendo de las oportunidades de seguridad” (Experto en la gig-economy A6SH).

Por ello, en la incidencia de conceptos, reflejados en la saturación de la nube de palabras que proyecta las condiciones de empleabilidad en las PD, se refleja la noción de seguridad, en la medida en que la regulación se debe ejecutar en función de garantizar la cobertura de seguridad social a los participantes de la economía digital, que se categorizan como trabajadores independientes. De igual forma se ven reflejados los conceptos de precariedad laboral, y riesgo laboral. Por lo que, dentro de las entrevistas, los participantes manifiestan la importancia de llegar a acuerdos de beneficio para contrarrestar las condiciones de trabajo negativas en las PD.

#### 5.7.3.1 Las regulaciones a las plataformas digitales y el rol del Estado

Como se mencionaba previamente, los trabajadores de la gig-economy entrevistados, muestran desconfianza hacia las instituciones de gobierno. La mayoría considera que esta actividad económica no debería ser regulada y si lo llegara a ser, la posición no debería ser extremada. En algunos casos particulares, los individuos reflexionaron sobre la pérdida de derechos laborales que se han experimentado en México en los últimos años, cada vez que el Estado ha intervenido. Pareciendo así, favorecer al sector privado y anexar mayor carga laboral a los empleados, ocasionando con ello jornadas laborales más extensas y menos días de vacaciones.

*“Creo que no, yo creo que al involucrarse con el Gobierno se perdería como que todos sus beneficios, ahí entras en un círculo vicioso de todos los demás trabajos”* (Socio repartidor A2XA)

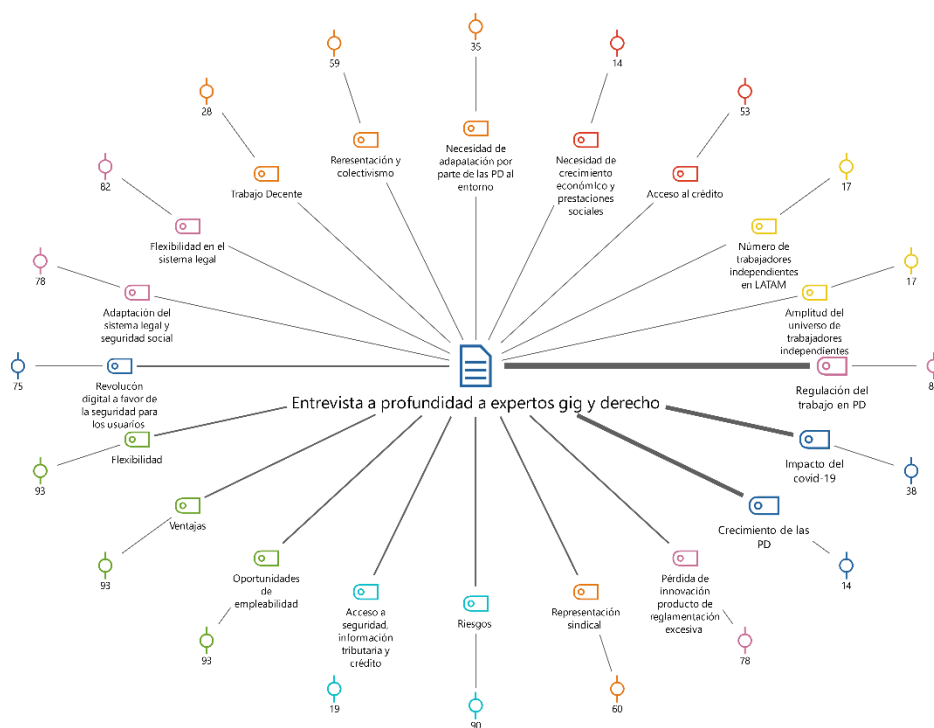
El Estado es visto por los entrevistados, como un organismo burocrático rígido, inflexible que al regular es capaz de poner más peso sobre la población menos favorecida. De hecho, se puede evidenciar un descontento por las reformas fiscales y la carga tributaria que se ha impuesto sobre los socios y las plataformas digitales. Por otra parte, dada la percepción que se tienen sobre las regulaciones, los socios parecen no estar informados o aseguran desconocer sobre los avances en materia legal de la regulación a las aplicaciones.

Esta visión, es incluso soportada por los demás grupos de entrevistados, incluyendo al ex gerente de operaciones de Rappi, quien afirma que las cargas tributarias y reformas fiscales que

han entrado en vigor, han terminado por afectar no solo a los PD sino a los socios colaboradores, puesto que en algún punto los directivos de las principales compañías de transporte y entregas a domicilio, habían establecido la posibilidad de asignar un presupuesto para la cobertura de seguridad o protección social de los colaboradores, sin embargo con las cargas fiscales impuestas, esta visión parece alejarse.

*“Les está impactando [a las aplicaciones] la reforma que hubo sobre los impuestos que ya se están agregando (...) antes pudo haber existido presupuesto para estas prestaciones. Ahora las condiciones que impuso el gobierno con estos impuestos lo dificultan todavía más”* (Ex gerente de soporte A4OS)

*Ilustración 12 Modelo de caso: expertos en derecho y gig-economy sobre el trabajo gestado en las plataformas digitales*



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de datos en el programa MAXQDA

El grupo de expertos exponen respuestas variadas sobre si dichas plataformas debieran estar reguladas o no, sin embargo, concuerdan en la necesidad de visibilizar de la problemática que aqueja a los involucrados, así como una necesidad inherente la flexibilización de los sistemas legales, a fin de que se justen a los nuevos mecanismos de crecimiento económico, sin caer en la

desprotección social, es un entorno que presenta un crecimiento elevado, y donde día tras día el universo de personas involucradas como socios colaboradores crece.

Todos los participantes, reiteran que las regulaciones debieran darse, aunque con diversos enfoques, no necesariamente a través de re-clasificación de los trabajadores de la gig-economy como trabajadores formales, sino por medio de la flexibilización de los organismos para integrar y reconocer las crecientes formas atípicas de prestación de servicios. A demás de postular la función que deberían tener las instituciones públicas al brindar los servicios necesarios y requeridos por dichos individuos.

*“las instituciones deben ser lo suficientemente creativos como para poder generar modelos que apliquen también para estas personas (...) si no lo hacen va a ser bastante más difícil con instituciones privadas”* (Experto en la gig-economy A6SH)

Se ha encontrado también que, de llegar a ofrecer beneficios a los socios, estas iniciativas tendrían que elaborarse en conjunto con los representantes de las diversas aplicaciones, puesto que como se ha observado, los socios intercambian entre plataformas y no existe la fidelidad en este esquema de negocios. En adición a la posible pérdida de flexibilidad que podrían tener las plataformas al exigir mayor documentación, lo que podría afectarles en la retención de socios, puesto que las mismas han identificado que la demanda que hay de estos empleos se debe especialmente por la no exigencia de requisitos y el sistema de pago rápidos.

#### 5.7.4 Factor económico

Pese a los beneficios a los que tienen acceso los socios en las plataformas, como salarios más competitivos (\$50 / \$60h) en comparación con el promedio de los ofertados por los empleos poco calificados (\$30 / \$40h) y menor carga horaria en algunos casos, se halló en la triangulación de los datos, en lo que respecta al ambiente laboral, una alta incidencia en el factor de riesgo y desprotección social. Especialmente por la ausencia de prestaciones laborales que incluyen el seguro de gastos médicos y otros componentes que cubren a los empleados frente a posibles eventualidades.

También es cierto que una porción de los entrevistados al tener acceso al seguro médico por parte del empleador formal, producto de su trabajo alternativo, no consideraban como problemática angustiante el no acceder a un seguro propio de la aplicación. Cabe resaltar que el factor de riesgo no responde exclusivamente a la posibilidad de accidentes de tránsito, o la de cese de actividades debido a las inclemencias del tiempo o fallos en los sistemas, sino a las problemáticas que experimenta el país en materia de inseguridad, donde los socios de las aplicaciones exponen tener mayor preocupación e incertidumbre por la posibilidad de asalto, robo o consecuencias asociadas a la delincuencia.

*“Hay colonias que de repente si te dan miedo, donde sí dices ¡no conozco aquí! (...) No conoces todo y pues hay colonias muy feas y muy oscuras y de por si te da miedo ir a recoger gente o dejar gente, porque pueden hacerte algo”* (Socio conductor A3NC)

De hecho, para el grupo de expertos en el sector, dada su inmersión en el campo de la economía bajo demanda, reconocen con facilidad las afectaciones que experimentan la gig-workforce y los retos de las aplicaciones. Entendiendo con ello la necesidad inminente de mecanismos de ampliación de cobertura para los socios, que a su vez incluyan y reconozcan los retos que experimentan las compañías digitales.

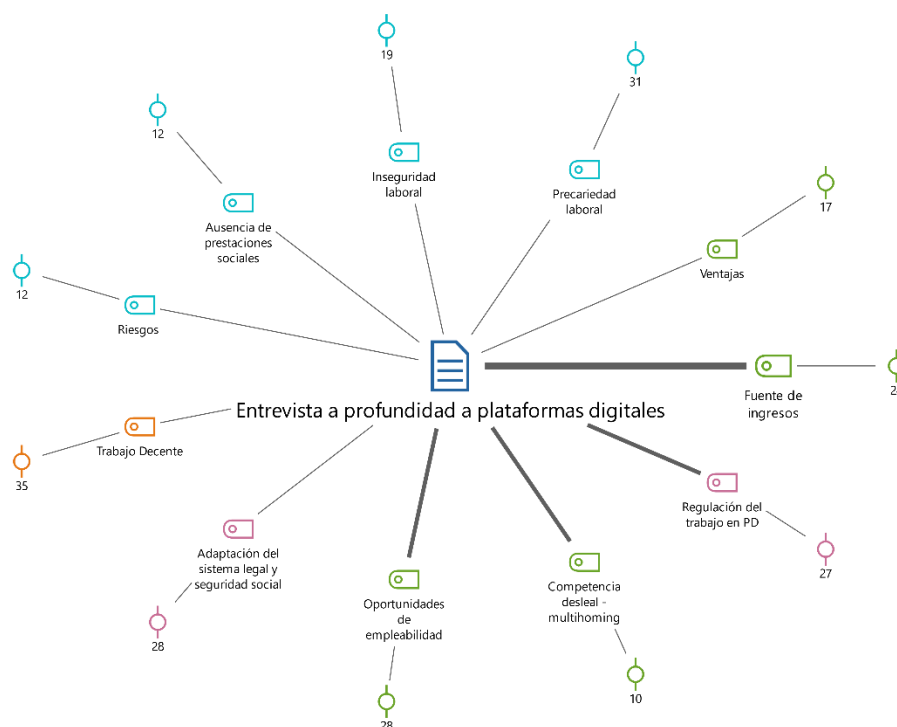
*“Era obvio por distintos retos especialmente en el del lado de la empleabilidad que los repartidores y los conductores no estaban recibiendo mucho más beneficio, más allá de la flexibilidad de poder generar dinero y más allá de poder hacerlo cuando ellos quisieran (...) sobre todo en países como los de Latinoamérica, las condiciones son precarias y esto exige que las personas trabajen prácticamente el 100% del tiempo en plataformas de tecnología para poder generar ingresos y hacer una vida (...) justamente es por eso que si tu trabajas 100% en este tipo de trabajo vas a necesitar generar un plan de desarrollo (...) por otro lado las plataformas de tecnología no están en la posición de ofrecer este tipo de beneficios por temas de empleabilidad, claramente si ellos te ofrecen un seguro o algún fondo de retiro o fondo de ahorro (...) se están metiendo en el terreno justamente legal de empleabilidad que a las plataformas no les conviene porque (...) los márgenes de ganancia son tan pequeños que si tu*

*incurres en este tipo de costos de empleabilidad que son muy altos, pues básicamente ya o va a haber ganancia” ( Experto en la gig-economy A6SH).*

Independientemente de los riesgos asociados a la prestación de servicio en las PD, los entrevistados continúan caracterizando el trabajo en las PD como una fuente de ingresos generadora de oportunidades de empleabilidad. Sin embargo, nuevamente aparece la figura de competitividad, expuesta previamente, donde los representantes de las PD y expertos en la gig-economy aserveran que el negocio de estos modelos, está en la adquisición de usuarios, por ende, el sistema de bonificación, también contribuye a la aparición del “multi-homing” o modelo en el que una misma persona puede estar registrada en más de una PD como prestador de servicios.

Lo que provoca el multi-homing, es que, la consideración de una asignación de presupuesto dirigido a la cobertura de la necesidad de seguridad social, se vea afectada, puesto que las PD no tienen un control sobre la actividad de las personas que prestan los servicios, dados los principios de flexibilidad que le permiten a los colaboradores, elegir las horas de trabajo, y la plataforma que prefieren. Lo anterior, por principios de competitividad no sería viable.

Ilustración 13 Modelo de caso: Empleabilidad en las PD



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de datos en el programa MAXQDA

Por otra parte, al no contarse con contratos laborales establecidos y reconocidos por diversas entidades, el acceso al crédito (ver ilustración 13) se proyecta como una de las afectaciones a larga escala más graves especialmente para la población joven involucrada que empieza a construir su futuro. Se ha encontrado por la información adquirida en las entrevistas que, las tasas de impuesto son exponencialmente elevadas para los individuos que no cuentan con un documento que respalde la actividad económica que realiza.

Es así que, dentro de la disyuntiva sobre la necesidad de la regulación del trabajo y el fomento de mecanismos regulatorios flexibles para no afectar la innovación tecnológica y contribuir con la generación de empleo, se establece por parte de los expertos, una alternativa de desarrollo para las personas involucradas en las plataformas digitales. Tal y como se proyecta en la ilustración, dicha perspectiva incorpora la utilidad de generación de mecanismos y alternativas que brinden educación e información sobre el sistema tributario y acceso al crédito.

No obstante, las ventajas y desventajas de la labor en plataforma; los socios involucrados en su totalidad afirmaron no verse a largo plazo involucrados en dichas compañías, sus visiones corresponden a perfiles emprendedores con sentido de urgencia. Se muestran desconfiados del sistema laboral mexicano y manifiestan tener incertidumbre respecto al futuro de las plataformas, donde si bien son conscientes de la revolución que estas han generado en los modelos de negocio, se muestran conocedores de que el incremento de la demanda de repartidores y conductores responde en gran medida a la denominada “nueva normalidad” producto del COVID-19.

#### 5.7.5 Factor social

Los expertos en derecho laboral y trabajo en plataformas digitales comentaron sobre las condiciones críticas de empleabilidad en el sector. Con ellos se profundizó en el concepto de trabajo decente y los retos que tiene en gobierno para resolver la problemática. En una primera instancia se confirmó que, previo a la pandemia, se venía presentando matices de la doble jornada laboral, lo cual se ha convertido en una problemática para las plataformas, puesto que al no tenerse datos certeros de las horas en las que se encuentran laborando los socios, las plataformas carecen de instrumentos para la realización de proyecciones sobre la fuerza de trabajo disponibles para cubrir la demanda.

En la discusión sobre los temas de sostenibilidad se preguntó a los expertos si los modelos de empleabilidad de la gig-economy corresponden con el concepto de trabajo digno. La triangulación de resultados permitió identificar que efectivamente no se incorpora en las nuevas modalidades de empleabilidad pues, aunque tengan ventajas de flexibilidad en los horarios y represente un medio para la creación de ingresos extra, no tienen acceso a prestaciones sociales, lo que a futuro representa un riesgo en términos de seguridad física y financiera. Sin embargo, la problemática no es exclusiva de las plataformas digitales. El experto en derecho laboral comentó:

*“Lamentablemente (...) desde el 97 a la fecha ya los jóvenes no van a tener derecho a la pensión, solamente van a tener la posibilidad a la afore (...) dependiendo de lo que tu tengas*

*acumulado es lo que se te van a entregar para que, de alguna forma puedas sobrellevar tu vida, después de haber laborado”*

En cuanto a las regulaciones de las plataformas en materia laboral, todos los participantes se mostraron interesados en que suceda, pero muestran diversos grados de escepticismo. Quienes han estado mayormente involucrado en las actividades de las plataformas, resaltan la importancia de la creación de regulaciones flexibles que no alteren los incentivos a la innovación y beneficios que traen las aplicaciones tecnológicas, mientras que quien está más centrado en las leyes, se muestra más radical al respecto por temas de comercio y tratados internacionales, resaltando así la iniciativa del partido del trabajo en reconocer a los socios de las plataformas bajo la modalidad de ‘jornaleros digitales’.

Con el nuevo tratado del TMEC que se ratificó en julio (...) para que no haya una sanción (...) se pueden generar paneles laborales de respuesta rápida donde se puede denunciar la vulneración a las leyes federales.

Lo que si es cierto es que se muestra un interés colectivo en la generación de soluciones que solventen la problemática latente, trayendo así a consideración, la necesidad por generar espacios de dialogo con diversos actores involucrados que puedan generar estrategias de cohesión social, sin dejarlo todo en manos del gobierno. Uno de los expertos en plataformas digitales resalta la importancia de crear un “Middle way” de hecho su iniciativa tecnología busca ofertar servicios de crédito, pólizas de seguridad, salud, espacios de descanso, ente otros servicios a los que los trabajadores informales puedan tener acceso.

## **5.8 Análisis de los resultados**

El análisis de los resultados, parte de un dialogo entre la teoría y los datos obtenidos en las entrevistas. En ese sentido, el apartado se compone por una intervención sobre de las condiciones de trabajo que se experimentan en la economía de las plataformas digitales, los motivantes que tienen los socios colaboradores para integrarse a estos nuevos modelos de empleabilidad, y la revisión de los factores que contribuyen a la generación de la precariedad

laboral, identificados como factores de aspecto legal, económico y social. Todo a fin de revisar a profundidad la situación real del fenómeno de estudio en el contexto mexicano (área metropolitana de Monterrey).

En este sentido, el análisis parte de la conceptualización de la precariedad laboral, en donde variados autores la identifican por presentar rasgos de inseguridad, inestabilidad, vulnerabilidad e incertidumbre (OIT, 2012) reflejados en la desprotección social, e incapacidad de ejercer derechos colectivos Olsthoorn, 2014 y Rodgers, 1989 citado por Diaz,2019. Además de ser definida como el trabajo en su forma más inestable e insegura (Hualde, 2012) caracterizado por la ausencia de prestaciones sociales, y contrato laboral escrito, jornadas laborales extenuantes que rebasan las 48 horas semanales, remuneraciones inferiores a dos salarios mínimos (Martínez & Ríos, 2019; Kalleberg2009, 2014; y Cano, 2004), baja calificación, y ausencia de mano de obra sindicalizada (Stewart, Shanahan, & Smith, 2020).

En retrospectiva, al analizar las respuestas, y evaluar las condiciones de empleabilidad a la que se exponen los socios colaboradores, se halla que, en efecto, el trabajo de las plataformas digitales se encuentra precarizado en la medida en que, el acceso a las prestaciones sociales es inexistente, por lo menos para aquellos que dedican el 100% de su tiempo al trabajo en las PD. Sin embargo, hay matices que deben ser contempladas, y analizadas con mesura en el contexto de estudio, puesto que los datos recolectados evidencian que, lo que respecta al ejercicio de derechos colectivos, horas de trabajo, e ingresos percibidos en las PD varía, contraponiéndose así a parte de lo identificado en la teoría.

En el caso del área metropolitana de monterrey, tanto los socios colaboradores, como los expertos en la gig-economy y representantes de las plataformas, tienen sus reservas respecto a la actividad que desarrollan los gremios sindicales y la negociación colectiva. De hecho, tal y como se evidencia previamente en los resultados, los colaboradores, son quienes muestran mayor resistencia a la integración de figuras sindicales, y manifiestan verlas como entidades incipientes. En gran medida esto se puede explicar por lo mencionado por la OIT, 2012 en donde se habla de la normalización de la precarización, en contextos económicos y sociales permeados por la informalidad.

Lo cual, resulta tomar efecto en el contexto de estudio, a partir de las consideraciones que se hacen sobre el mercado de trabajo mexicano, que se concluye, se caracteriza por contener rasgos de precariedad laboral (Guadarrama, Hualde y López, 2014 citado por Hualde, 2020; Secretaría de Trabajo y Previsión Social Citado por Martínez & Ríos, 2019) debido a los altos índices de informalidad laboral, desocupación y decrecimiento salarial; culla situación ha terminado por acentuarse, a raíz de las consecuencias de los cierres económicos ocasionados por el Covid-19. Lográndose con ello que, a pesar de la deprivación de seguridad social en los trabajos de las PD, estos tengan mayor popularidad y aceptación.

Está situación, nuevamente se ve explicada por De Stefano, 2016, y Byrne y Waters, 2015 citado por Johnston y Land-Kazlauskas, 2018, quienes argumentan que, las plataformas digitales aportan beneficios económicos con la generación de oportunidades, principalmente en la población vulnerable y socialmente marginada, como lo es el caso de las personas aisladas geográficamente, y los refugiados. Lo cual, al converger con la situación del mercado laboral mexicano, y la concepción de flexibilidad, pueden resultar, en como lo expresa Kassi y Lehdonvirta (2016) en el aumento al riesgo de la imprevisibilidad de la vida laboral, y la infravaloración de políticas sociales, que terminan por basar su acceso a nociones binarias de empleo y desempleo.

Además, lo que respecta a los niveles de ingresos en las plataformas, los grupos de entrevistados argumentan que, los ingresos son equiparables a lo devengado en la realización de otro tipo de trabajo, incluso, en algunos casos se concluyen son superiores a los estándares mexicanos, gracias al sistema de bonificación y tarifas dinámicas (Trillo Párraga, 2016. p. 15). La diferencia es que, los trabajos gestados en las PD, tienen un componente de flexibilidad y libertad, conceptos soportados a lo largo de la construcción teórica como uno de los factores determinante para el ingreso a este tipo de modalidades de empleabilidad. Aunque, lo anterior, en algunos casos y perfiles con altos niveles de educación, signifique la integración a trabajos menos calificados con baja productividad, que se traducen en mayor riesgo de reemplazo (OIT, 2015).

Por otra parte, a excepción de los expertos en derecho laboral, el resto de grupos de entrevistados, consideran que la economía de las plataformas digitales debe ser una economía autogestionada, en donde tal como lo expone Hualde, 2012 se considera que todo intento regulador sería negativo en cuanto al crecimiento económico, al promover la destrucción de su potencial al libre acceso por parte de los participantes. Sin embargo, no por ello, los grupos de entrevistados dejan de considerar que se deben crear mecanismos flexibles, que permitan el acceso a la seguridad social, especialmente, al identificar que, la prestación de servicio en las PD, ha dejado de ser un trabajo complementario, para convertirse en fuente principal de ingresos.

#### *Factor legal*

Respecto a los conceptos de regulación y autorregulación de las plataformas digitales, se encuentra que, en el caso del área metropolitana de Monterrey, la situación depende en gran medida en la capacidad de negociación colectiva, y confianza en las instituciones de gobierno, lo cual no parece reflejado en la realidad. Además, en la teoría se identifica que, de acuerdo a las leyes vigentes, se hace necesario el reconocimiento de una relación de subordinación para alcanzar el reconocimiento de los derechos laborales (Sala & Rodríguez, 2019). Situación que, por demás se agrava al identificar que los derechos de los trabajadores por cuenta propia suelen mostrarse inferiores en comparación a los de los empleados asalariados (OIT, 2018).

El Estado es visto por los entrevistados como un organismo burocrático rígido, inflexible que al regular es capaz de poner más peso sobre la población menos favorecida. De hecho, se puede evidenciar un descontento por las reformas fiscales y la carga tributaria que se ha impuesto sobre los socios y las plataformas digitales. Por otra parte, dada la percepción que se tienen sobre las regulaciones, los socios parecen no estar informados o aseguran desconocer sobre los avances en materia legal de la regulación a las aplicaciones.

Es así, como de acuerdo con los datos recolectados, y en concordancia con lo estipulado por la teoría, se debe buscar direccionar a las regulaciones, hacia la representación de instrumentos generadores de equilibrio entre relaciones desiguales entre trabajadores, consumidores y plataformas (Choudary, 2018, p. 30) para con ello contribuir a la gestión del trabajo decente.

En adición, en concordancia con lo manifestado por los entrevistados, un marco regulador coherente, debe ir más allá de exigencias rígidas, que fomentan la fragmentación, y la imposición de cargas mayores a la comunidad regulada.

#### *Factor económico*

El crecimiento de la participación en plataformas en línea depende en gran medida de la atracción de nuevos participantes o del aumento del apego de los participantes existentes que figuran bajo el nombre de socios. Por lo que la flexibilidad que ofrece el trabajo en las plataformas no es por si sola suficiente, para seguir atrayendo e involucrando a nuevos prestadores de servicios (Farrell & Greig, 2017). De hecho, tal y como lo manifiestan los entrevistados, las plataformas han identificado que el verdadero negocio está en la adquisición de usuarios, por lo que más allá de sus características propias, buscan incentivar a los usuarios a través del otorgamiento de bonos, como se mencionaba previamente.

Es así como los incentivos perseguidos por el gremio de los colaboradores se moldean en gran medida por el factor de liquidez (Bryan & Gans, 2018), y esta no ha sido la excepción a los resultados de la presente investigación. La remuneración, facilidad de ingreso y flexibilidad laboral muestran ser las principales razones para el ingreso a las PD, justificándose con ello, que la mayoría de participantes opten por trabajar en múltiples plataformas, trayendo con ello un nuevo factor como determinante para la generación de precariedad laboral en las PD. Esto se debe, a la dificultad de identificación del contratista, lo cual ha traído nuevos desafíos para la germanización de la cobertura social.

Finalmente, lo que compete a la vinculación del mercado laboral mexicano con la estructura de desprotección social, García, 2010 citado por Guadarrama *et al*, 2015, argumenta que el problema en el país va más allá de la ausencia de empleo. El problema recae en las condiciones de empleabilidad ofertadas, donde se evidencia que estas son inadecuadas o inaceptables, según las normas nacionales e internacionales del trabajo. Además, de la problemática relacionada con la baja de salarios, y sobre todo al crecimiento de la economía no estructurada (de La Garza, 2005:24). Por ende, una vez más se identifica que, la regulación por si sola, resulta

ser insuficiente, debido a la realidad externa a las PD, que evidencian un mercado de trabajo permeado por la informalidad, y carentes alternativas.

### *Factor social*

El dialogo social permite desarrollar un espiral para conseguir un objetivo común (Etzkowitz e Leydesdorff, 1998), mientras que la negociación colectiva, se representa como un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios, y condiciones de trabajo (OIT, 2015). Es justo esta herramienta, la que se ha identificado por los académicos, y expertos en derecho laboral consultados, como un componente clave para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la economía de las PD, y que en la actualidad resulta invisibilizada en el contexto de estudio.

A pesar de su importancia, se ha identificado que las legislaciones en la mayor parte de países restringen las negociaciones colectivas y, por ende, la formación de sindicatos a los trabajadores catalogados como contratistas independientes o autónomos, por lo que, para los trabajadores de las plataformas digitales, resulta complicado vincularse a mecanismos de presión vigentes que permiten equilibrar las relaciones laborales (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018). Adicionalmente, en el área metropolitana de Monterrey, tal y como se describe previamente, se identifica un hartazgo en términos sociales, que deja ver la desconfianza en los gremios sindicales e instituciones de gobierno.

Esto, en parte debido al debilitamiento de los derechos e instituciones protectoras, lo cual se hace evidente al observar cómo los mismos sindicatos, siendo organismos tradicionales de representación de los trabajadores, desatienden o excluyen del marco de las negociaciones colectivas a aquellos trabajadores no registrados, que se consideran al margen del amparo por poseer contratos flexibles o carecer de los mismos (Barattini, 2009). Es así, como De Stéfano, advierte que los sindicatos tendrían que asumir la necesidad de utilizar todos los recursos existentes para proteger el trabajo en la gig-economy (2016). Noción que se acompaña, por lo manifestado por la OIT (2012) la cual establece que uno de los mecanismos para poner límite a

empleos y condiciones de vida precarias e indignas, recae en la asignación de poder a los trabajadores, a fin de alentar la negociación colectiva.

## **CAPITULO VI: COMPROBACIÓN CUANTITATIVA**

### **6. Introducción**

El presente capítulo está dedicado a la descripción del proceso metodológico cuantitativo empleado, desde el soporte teórico de la elección de las variables de estudio, pasando por la integración de los resultados de la metodología cualitativa, y aplicación de pruebas piloto, hasta la validación de la hipótesis estipulada. De igual forma, se consagra un apartado a la exhibición de pruebas empleadas para la obtención de la validez y fiabilidad del constructo desarrollado para la recolección de datos, y el tratamiento de los mismos a través de los softwares estadísticos utilizados (SPSS y Smart PLS4) en el proceso del análisis de los resultados.

El objetivo del desarrollo de la metodología cuantitativa compete a la recolección de datos para la comprobación de la hipótesis planteada, a fin de soportar el análisis estadístico del estudio con base en una medición numérica, y comprobar las teorías integradas en la investigación, en el contexto de estudio elegido. Además, con las pruebas de linealidad, correlación bi-variada – prueba de Pearson, y la regresión de mínimos cuadrados se buscó analizar la conexión entre los factores internos y externos a las plataformas digitales de carácter legal, económico y social, con relación al impacto que ejercen sobre la precariedad laboral insertada en los modelos de empleabilidad gestados en la economía de las Plataformas Digitales.

#### **6.1 Método cuantitativo y técnicas**

En términos generales, la investigación cuantitativa ha sido definida como una estrategia caracterizada por la recopilación de datos numéricos, que incorpora una relación muy estrecha entre la teoría y la investigación, así como por tener una concepción objetivista de la realidad social. Adicionalmente, se retoma lo descrito por Bryman, 2012 quien establece que la metodología cuantitativa, particularmente es los estudios sociales, es también capaz de integrar una visión epistemológica (conocimiento – estudio) y ontológica (estudio del ser) lo cual sugiere que su implementación, representa más que la sola presencia de números.

Por ello, que tal y como se expone en el capítulo I, la presente investigación es de carácter mixto, en la medida en que se integran ángulos de expansión, y exploración, presentes en la metodología cualitativa, con un diseño metodológico cuantitativo de carácter analítico, no experimental, y transversal, con el que se busca la comprobación numérica con base en análisis estadísticos.

De esta forma, el desarrollo de la implementación del marco cuantitativo, inicia con la asignación de un alto nivel de significancia a la recolección teórica, con lo que se refleja la presencia de un enfoque inductivo, al compactar la relación entre la teoría y la investigación. Con ello, posteriormente se da paso al establecimiento formal de una hipótesis deducida por la teoría, la cual, a lo largo del capítulo se busca comprobar por medio del diseño de la investigación, y la aplicación del instrumento elaborado para la recolección de datos (Encuestas), desarrollado a través de la conceptualización y operacionalización de las variables identificadas (*Ver tabla 4: operacionalización de las variables*).

Adicionalmente, los pasos consiguientes, hacen referencia a la selección de los sujetos de estudio encuestados, el establecimiento de los criterios de selección, y la determinación de una muestra inicial para la aplicación del instrumento piloto, el cual como es propio de las investigaciones transversales, corresponde a un cuestionario cerrado con preguntas de escala de tipo ordinal, con categorías de rangos, para eventualmente proceder a la recolección, y transformación de datos, a fin de dar apertura al análisis de los resultados, en donde se busca la aplicación de técnicas para la reducción de la cantidad de información, y poner a prueba la relación entre variables.

Finalmente, el proceso llega a la etapa de descubrimientos, en donde despliega el análisis con respecto a la evaluación del nivel de correlación entre variables, que indica, si la hipótesis cumple con lo estipulado a partir de la teoría, y los resultados integrados producto de los hallazgos otorgados por la metodología cualitativa. Logrando con ello interpretar la realidad del contexto de estudio seleccionado.

A continuación, se exhibe una tabla con la recopilación teórica y los hallazgos de la metodología cualitativa que soportan la selección de las variables del estudio. De igual forma se procede a ilustrar el proceso cuantitativo implementado.

Tabla 18 Soporte teórico de las variables de la investigación

|                                                               | F. legal                                                                                                     | F. Económico                    | F. Económico                                                                                                  | F. Social                                                            | F. Legal                                                                                                                                                                                                                                           | F. Económico                                                                                                                   | F. Social                                                                                                                  |      |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Autor / Variable</b>                                       | Inseguridad contractual<br>- Derechos y riesgos cedidos al trabajador<br>- Ausencia de prestaciones sociales | Inseguridad en ingresos / renta | Condiciones de trabajo mediadas por el mercado<br>- Control algorítmico<br>- Competencia (Factor multihoming) | Ausencia de negociación colectiva<br>- Desvinculación con sindicatos | Trabajo no amparado por la legislación laboral (Marco reglamentario)<br>- Ausencia de vínculo laboral<br>- Inadecuada clasificación de empleabilidad<br>- Línea difusa entre trabajadores por cuenta propia y ajena (Independientes y asalariados) | Mercado de trabajo<br>- Informalidad laboral<br>- Pluriempleo - Subocupación<br>- Ingresos bajos<br>- Consecuencias Sars-Cov-2 | Desconfianza en las instituciones de gobierno y gremios sindicales (Obtenida en la aplicación del instrumento cualitativo) | AÑO  |
| CEPAL / OIT                                                   |                                                                                                              |                                 |                                                                                                               |                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                    | ☑                                                                                                                              |                                                                                                                            | 2021 |
| Stewart, Shanahan, & Smith                                    |                                                                                                              |                                 | ☑                                                                                                             |                                                                      | ☑                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                |                                                                                                                            | 2020 |
| Stewart, P., Shanahan, G., & Smith, M.                        |                                                                                                              | ☑                               | ☑                                                                                                             |                                                                      | ☑                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                |                                                                                                                            | 2020 |
| Nielsen, Marie; Kongsvik, Trond; & Antonsen, Stian            |                                                                                                              | ☑                               |                                                                                                               |                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                |                                                                                                                            | 2020 |
| Cruz Caicedo, Maritza                                         |                                                                                                              |                                 |                                                                                                               | ☑                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                    | ☑                                                                                                                              |                                                                                                                            | 2020 |
| Schor, Juliet; Attwood-Charles; Mehmet Cansuy; & Wengronowitz |                                                                                                              |                                 |                                                                                                               |                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                    | ☑                                                                                                                              |                                                                                                                            | 2020 |

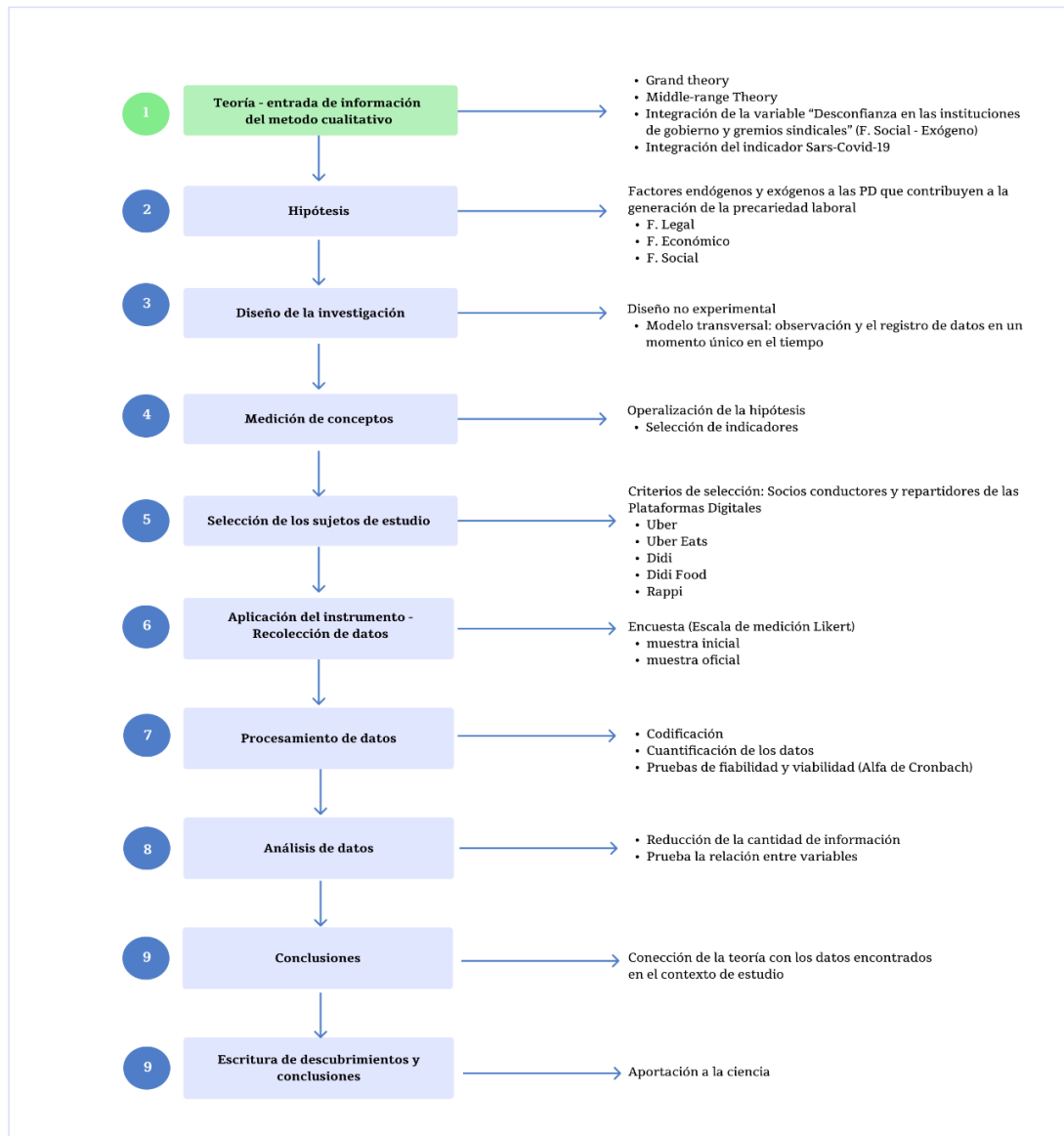


|                                                     |  |                                     |                                     |  |                                     |                                     |                                     |      |
|-----------------------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|
| Schulte; Schlicher;<br>Maier                        |  |                                     |                                     |  |                                     |                                     |                                     | 2020 |
| OIT, 2018 citado<br>por Morales, 2019               |  |                                     |                                     |  |                                     |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 2019 |
| Anna M. Pérez Díaz                                  |  | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | 2019 |
| Sutherland; Dunn;<br>Nelson; Hossein                |  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |  | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     | 2019 |
| Agustín lucas<br>Prestifilippo; Lucía<br>Wegelin    |  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | 2019 |
| Abraham;<br>Haltiwanger;<br>Sandusky; &<br>Spletzer |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | 2018 |
| Lozano Paredes, L;<br>Reilly, K                     |  |                                     |                                     |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | 2018 |
| Wood; Graham;<br>Lehdonvirta; Hjorth                |  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |  |                                     |                                     |                                     | 2018 |
| Leeds University<br>Business school                 |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | 2018 |
| Gauthier, 2016, p.11<br>citado Pérez Días,<br>2018  |  | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | 2018 |

|                                                            |  |                                     |                                     |                                     |  |                                     |                                     |      |
|------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|------|
| Dunn, Michael                                              |  | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |  |                                     |                                     | 2018 |
| Negrete                                                    |  |                                     |                                     |                                     |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 2017 |
| Rodríguez-Piñero<br>Royo, Miguel                           |  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |  | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | 2017 |
| Alamyor, Fiona                                             |  | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |  |                                     |                                     | 2017 |
| A. Sundararajan,<br>promovido por el<br>Parlamento Europeo |  |                                     |                                     |                                     |  | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | 2017 |
| Comisión Europea<br>para la Economía<br>Colaborativa       |  |                                     |                                     |                                     |  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | 2017 |
| Jackson, Looney y<br>Romnath                               |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 2017 |
| Janing Berg                                                |  | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     |                                     |  | <input checked="" type="checkbox"/> |                                     | 2016 |
| Organización<br>Internacional del<br>Trabajo (OIT)         |  |                                     |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | 2015 |
| Galbraith, 2012<br>citado por la OIT,<br>2015              |  |                                     |                                     |                                     |  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 2012 |

|                        |    |                                     |   |   |    |   |  |      |
|------------------------|----|-------------------------------------|---|---|----|---|--|------|
| Benjamín Burgos Flores |    | <input checked="" type="checkbox"/> |   |   |    |   |  |      |
|                        | 13 | 9                                   | 3 | 4 | 15 | 6 |  | 2008 |

Ilustración 14 Proceso de la metodología de investigación cuantitativa



Fuente: Elaboración propia a partir de información extraída del libro "Social Research Methods, 4th edition" del autor Bryman, 2012

## 6.2 Fases de la metodología cuantitativa

A partir de las consideraciones anteriores, se establece que la metodología cuantitativa está conformada por cuatro fases. La fase uno, por su parte, corresponde al establecimiento de las variables del estudio, proporcionadas por la entrada de información teórica y datos arrojados

por la metodología cualitativa, que estiman que, la precariedad laboral es ocasionada, no solo por la limitación de la libertad de asociación y participación colectiva, sino por la ausencia de confianza en los gremios sindicales, además de ser igualmente afectada por las condiciones del mercado de trabajo mexicano.

Posteriormente, la fase dos despliega la creación, aplicación y validación del instrumento piloto en un grupo pequeño de treinta y un participantes. Seguidamente, la fase tres, presenta la intervención de expertos, en materia de revisión y validación de las variables seleccionadas y constructo de medición, y redacción. Finalmente, en la fase cuatro, corresponde, a la aplicación del instrumento final que ha sido previamente validado, la recolección de datos en la población objeto de estudio, y su respectivo análisis estadístico.

*Tabla 19 Fases de la metodología cuantitativa*



Fuente: elaboración propia con base en Martínez, 2020

### 6.3 Diseño del instrumento

De acuerdo con, Chasteauneuf, 2009 citado por Martínez, 2020 los cuestionarios, como herramienta empleada para la recolección de datos, son constructos que contienen una serie de

preguntas que buscan medir una o más variables. De esta forma, los tipos de cuestionarios pueden variar, dependiendo el objetivo de la investigación (Bar, 2010 citado por Martínez, 2020).

El diseño del cuestionario, está desarrollado a fin de dar respuesta a la pregunta investigación estipulada, y analizar la relación entre variables, por lo cual, se hizo necesario integrar la revisión literaria que concierne al fenómeno evaluado, así como también involucrar los resultados del estudio cualitativo en la etapa de transferibilidad, con el fin de adaptar las variables al contexto del estudio. De esta forma, *la tabla 15 “soporte teórico de las variables”* pone en evidencia el proceso de integración de la variable desconfianza en las instituciones (Factor externo - social) y la condición actual de la condición del mercado laboral (Factor externo - económico) como propulsores de la precariedad laboral, integrada a los nuevos modelos de trabajo en las plataformas digitales.

El proceso previamente detallado, da como resultado el diseño de un cuestionario final compuesto por tres apartados, y un total de 64 preguntas. En primer lugar, se tomó posición del abordaje de las preguntas de control (5) con medida de tipo nominal y de escala. Dicho componente de control tuvo el objetivo de clasificar y perfilar a los actores participantes, a través de preguntas que comprenden la edad, género, nivel académico, plataformas en las que prestan los servicios, y el tiempo de trabajo en las plataformas digitales.

En el segundo apartado, se encuentra desarrollada la variable dependiente codificada como VDPL (Variable Dependiente - Precariedad Laboral), la cual se compone por un total de 19 preguntas que, toman en consideración los indicativos para la medición de la precariedad laboral estipulados por la OIT, como: Inestabilidad del empleo/ Temporalidad, Vulnerabilidad laboral, Insuficiencia e incertidumbre salarial, inseguridad y desprotección social, limitación de la libertad de asociación/ representación colectiva, y capacitación o entrenamiento.

Posteriormente, el apartado tres aborda las variables independientes que agrupan a los factores internos y externos a las plataformas digitales que promueven la precariedad laboral. Dichos factores fueron categorizados por variables de corte legal, económico y social.

Considerándose así, en el factor interno la inseguridad contractual (5 preguntas), inseguridad económica (10 preguntas) y la ausencia de negociación colectiva (6 preguntas). Mientras que por su parte el factor externo fue conformado por la Regulación del trabajo de las plataformas digitales - Ley Laboral Mexicana (3 preguntas), mercado laboral mexicano (9 preguntas), y la desconfianza en los gremios sindicales (7 preguntas).

La medición de las variables estipuladas en el modelo de la investigación, fue desarrollada a partir a partir de una escala Likert comprendida por valores del 1 a 5, en donde los participantes de acuerdo a sus experiencias podían contestar que tan en desacuerdo o de acuerdo se encontraban con ciertas afirmaciones. En ese caso, el valor 1 es codificado como totalmente en desacuerdo y el valor 5 como totalmente de acuerdo.

Cabe destacar, que el diseño del cuestionario fue elaborado a partir de la operacionalización de variables, y el establecimiento de indicadores arrojados por la teoría, además se integraron modelos de encuestas aplicadas por diversas instituciones como la OIT, para medir la precariedad laboral, el INEGI para medir las condiciones del mercado de trabajo mexicano, y el Banco Interamericano de Desarrollo en compañía de Uber Technologies Inc, para medir la condición económica de los socios colaboradores involucrados en las Plataformas digitales.

Todas las preguntas fueron modificadas y creadas con base la literatura delimitada y en función de dar respuesta a la pregunta establecida en el modelo de la investigación. Adicionalmente, la revisión por parte de expertos en el tema abordado y en relación con la metodología cuantitativa, brindaron correcciones apropiadas para realizar modificaciones que enriquecieran el constructo de medición aplicado.

Finalmente, para fines de la presente investigación, y dada la emergencia sanitaria que se presentó a inicios del año 2020 por el brote del Covid-19, el cuestionario fue suministrado a la población objeto de estudio, por medio de correo electrónico, de igual forma, el enlace generado en Google forms, fue compartido en grupos de Facebook de los trabajadores de las PD en Monterrey. De igual forma, se crearon redes de apoyo en aulas, en donde se realizaban sondeos para preguntar a la comunidad académica (Facultad de Ciencias políticas y Relaciones

Internacionales – UANL) sobre quienes trabajaban en las PD o familiares involucrados, para con ello rotar el cuestionario. De igual forma se hizo trabajo de campo, en donde se solicitaron diversos servicios, de diversas plataformas, a fin de conectar directamente con los socios colaboradores, y solicitar su apoyo.

#### **6.4 Validación y credibilidad**

Lo que respecta a la fiabilidad y validez del instrumento metodológico, se indica que, la fiabilidad por su parte se refiere a una cuestión de coherencia en la medida de los indicadores. Para establecer si existe fiabilidad o coherencia en las medidas, se puede considerar (1) la estabilidad, la cual se refiere a la consistencia en el tiempo, (2) la fiabilidad interna por su parte es una cuestión clave, esta se refiere a la relación que tiene un indicador respecto a otro, a través de las puntuaciones. Finalmente, (3) la coherencia entre observadores, esto sucede cuando se efectúa un registro de observaciones efectuado por varios investigadores, la coherencia busca omitir los juicios subjetivos (Bryman, 2012).

Tal y como se expone en el apartado de diseño del instrumento, cuando la información obtenida por medio de la fase cualitativa de la investigación fue procesada, se dieron por determinadas las variables a trabajar en el constructo cuantitativo. Determinando con ello, como se explica previamente, la selección de factores internos y externos a las Plataformas Digitales de carácter legal, económico y social, como determinantes de la generación y prolongación de la precariedad laboral en los nuevos modelos de empleabilidad gestados en la gig-economy.

Posteriormente, las siete variables que integran la hipótesis de investigación, en conjunto con la selección de subvariables, indicadores y constructo de preguntas de medición, fueron sometidas a una evaluación de pertinencia y redacción con expertos en el área de precariedad laboral, economía colaborativa, y gig-economy. Lo anterior, con el fin último de resolver si el constructo era capaz de responder el interrogante estipulado, y por ende medir cada una de las variables estipuladas.

De esta forma, la colaboración facilitada por medio de pares académicos e investigadores, fue considerada vital para garantizar la validez del constructo e instrumento de recolección de datos. Escobar y Cuervo, 2008 citado por Martínez, 2020 afirman que, el juicio de expertos se define como una opinión fundamentada de personas con trayectoria en el tema; los cuales son reconocidos como expertos cualificados en el mismo. La medición fue realizada por medio de un cuestionario con una escala de medida de tipo Likert, donde se considera que la pertinencia y redacción de cada ítem es 1 es nula/mala, 2 es baja/mejorable, 3 es media/regular y 4 es alta/buena.

En cuanto a la socialización de la encuesta, se abordó una estrategia de búsqueda de información de artículos, relacionados con los temas que competen al presente estudio, de esta forma se llegó a la identificación de perfiles académicos latinoamericanos, relevantes para emitir el juicio. La encuesta, fue enviada mediante correo electrónico a diez investigadores, de los que solo se obtuvo retroalimentación de cuatro de ellos. Para mayor detalle sobre el formato de evaluación de pertinencia y redacción, por favor ver el *anexo 3* en donde se presenta el contenido completo de la encuesta aplicada.

Con los datos en anteriormente exhibidos, se procede a describir la validez del instrumento aplicado en la presente investigación:

#### *Validez de contenido:*

Hace alusión al grado en que el instrumento representa a los diferentes elementos recopilados en el constructo teórico (Martínez, y March, 2015), además de integrar los descubrimientos obtenidos en el apartado cualitativo. En este aspecto, el instrumento fue diseñado a partir de los elementos descritos en el corpus teórico (Validación interna), tomando en cuenta la conceptualización e indicadores de medición generados a partir de operacionalización de cada variable. De esta forma, se garantizó que el constructo incluyera todos los elementos claves en la investigación, a fin de recopilar la información requerida para posteriormente aplicar técnicas estadísticas para relacionar las variables.

El proceso de la validez del contenido, reclama la aplicación de reflexiones interpretativas, a fin de analizar la forma y el fondo de los ítems que conforman el instrumento de medición. Considerando con ello necesaria la participación de expertos externos al estudio, que puedan arrojar luz sobre la pertinencia, coherencia, consistencia y relevancia tanto del diseño del cuestionario como el contenido de cada ítem trabajado. Por ello que el principio de validez externa, se ve cumplido en la presente investigación, en la medida en que se socializó el constructo con investigadores, y se tomaron en cuenta las opiniones y juicios de la comunidad académica, a fin de validar la encuesta.

#### *Validez de confiabilidad:*

De acuerdo con Martínez, y March, 2015, la confiabilidad es medida a través de softwares estadísticos, bajo diversas pruebas, incluyendo el coeficiente de correlación de Pearson, aquel encargado de medir la relación entre dos o más variables, y estudiar con ello los niveles de concordancia sobre los juicios emitidos en la hipótesis, su porcentaje mínimo para considerar que la confiabilidad es aceptable debe ser de 0,75. Además se debe evaluar también, que la estructura del instrumento sea uniforme, es decir que la escala o alternativas de medición sean iguales. En este caso, tal y como se exhibe en el presente capítulo la escala de mención Likert se mantiene igual en cada variable, con opciones de respuesta de 1 a 5.

Adicionalmente, la confiabilidad del instrumento, también fue calculado a partir de pruebas de covarianza y consistencia interna, producto del Alfa de Cronbach, la cual es considerada una prueba de fiabilidad interna de uso común. Un coeficiente alfa calculado varía entre 1 (denotando una confiabilidad interna perfecta) y 0 (denotando ninguna confiabilidad interna). Algunos autores argumentan que un nivel mínimo de 0,60 es bueno (Westergaard et al, 1989 citado por Bryman, 2012) mientras que otros arguyen que, debe existir una solidez de por lo menos 0,75 (Martinez y March, 2015). Como se explicará posteriormente en el apartado de la prueba piloto, para fines de la presente investigación, los resultados con un valor mínimo de 0,70 serán considerados satisfactorios.

## 6.5 Delimitación del estudio

La metodología cuantitativa, se centra en la participación de Socios conductores y repartidores ACTIVOS de las plataformas digitales Uber, Uber Eats, Didi, Didi Food y Rappi del sector transporte y entregas a domicilio en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León, México. El periodo de actividad, para la recolección de datos, considera los años 2020 a 2022. Tal y como se expresa en el Capítulo I del presente documento, el área metropolitana de monterrey, se conforma por doce municipios: Apodaca, Cadereyta Jiménez, García, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Juárez, **Monterrey**, Salinas Victoria, San Nicolás de los Garza, Santa Catarina y Santiago.

La unidad de análisis, fue seleccionada a fin de profundizar en la opinión, y experiencias directas de los socios colaboradores, registrados como prestadores de servicios en las Plataformas Digitales. De esta forma, el apartado cualitativo de la investigación, se complementa con el ingreso de datos cuantitativos de uno de los grupos de interés trabajados en el apartado cualitativo, para con ello alcanzar íntegramente los objetivos planteados del estudio mixto.

Al considerar la participación de los socios conductores y repartidores del área metropolitana de Monterrey, se estima conveniente reconocer que la población cuenta con una distribución geográfica amplia, por lo que, de acuerdo con Hernández, Fernández, y Lucio, P.B. (1997) citado por Argibay (2009) al momento de elegir los participantes, se eligen grupos de conglomerados al azar, en este caso personas ubicadas en diversas zonas comprendidas por los doce municipios. A fin de dividir a la población en subpoblaciones o estratos y seleccionar una muestra para cada estrato”.

### 6.5.1 Tamaño de la muestra

El muestreo corresponde a un muestreo por conveniencia o muestreo incidental, reconocido por ser un muestreo a disposición del investigador en un momento determinado (Pereda, 1987 citado por Argibay, 2009). El mismo, se clasifica dentro del esquema no probabilístico. La selección de la técnica es producto de la ausencia de datos estadísticos en México y en los Estados Federativos de México, que determine el número de personas involucradas como socios

colaboradores en las plataformas de transporte y entregas a domicilio. Por lo que, el muestreo por conveniencia resulta óptimo para la recolección de datos. Sin embargo, es debido clarificar que, al ser no probabilístico, los resultados no representan a la totalidad de la población estudiada.

Por lo tanto, a fin de calcular el tamaño de la muestra para aplicar el instrumento cuantitativo para la recolección de datos, se hizo necesaria la aplicación de una formula estadística especial, para trabajar con poblaciones infinitas en donde se desconoce el total de unidades de observación, y en donde su variable principal es de tipo cuantitativo (Aguilar-Barojas, 2005).

$$n = \frac{(z)^2 (s)^2}{(d)^2} = \frac{[(1.96)^2 (0.834)^2]}{[(5) (0.05)]^2} = \frac{(3.8416) (0.06955)}{(0.0625)} = 43$$

**n** = Tamaño de la muestra

**z** = Valor de Z crítico, llamado también nivel de confianza.

**s** = Varianza de la población en estudio (que es el cuadrado de la desviación estándar y puede obtenerse de estudios similares o pruebas piloto) 5/6

**d** = Nivel de precisión absoluta. Referido a la amplitud del intervalo de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio. Estimando la desviación de la varianza para una escala Likert de 5 puntos, dividido por 6 [número de desviaciones estándar].

*Tabla 20 Valores para el cálculo de la muestra cuantitativa*

| % Error   | Nivel de confianza | Valor de Z calculado en tablas |
|-----------|--------------------|--------------------------------|
| <b>1</b>  | 99%                | 2.58                           |
| <b>5</b>  | 95%                | 1.96                           |
| <b>10</b> | 90%                | 1.645                          |

Fuente: Elaboración propia a partir de (Aguilar-Barojas, 2005).

El cálculo matemático se estimó reconociendo una población total es desconocida, con un nivel de confianza de 95%, una tolerancia al error del 5% y una variabilidad de la población de

5/6 SD. Con los datos anteriormente mencionados, se establece que la muestra para fines de la presente investigación es de 43 socios repartidores y conductores.

## **6.6 Prueba piloto**

La siguiente prueba es el primer acercamiento cuantitativo al fenómeno estudiado. Los datos recolectados y desagregados en el presente documento, pertenecen a la prueba piloto aplicada a treinta y un socios colaboradores de las plataformas digitales de Uber, Uber Eats, Didi, Didi Food y Rappi del área metropolitana de Monterrey, Nuevo León, México. Para la estimación, del número necesario de participantes para efectuar la prueba piloto, se tomó en cuenta la apreciación de Aguilar-Barojas (2005) quien establece que, para la validación del instrumento, una de las alternativas viables es la aplicación de la prueba piloto a una población de 25 actores como mínimo. De igual forma, de acuerdo con lo mencionado con Lechuga, 2020 el denominado teorema del límite central, establece un mínimo de 30 encuestas para considerar que existe normalidad en una prueba piloto.

La técnica seleccionada para la recolección de datos, corresponde al muestreo por conveniencia, clasificado dentro del esquema no probabilístico, debido a la ausencia de datos estadísticos en México y en los Estados Federativos de la república que, determinen el número de personas involucradas como socios colaboradores en las plataformas de transporte y entregas a domicilio. Por lo que, es debido clarificar que, al ser no probabilístico, los resultados no representan a la totalidad de la población estudiada.

### **6.6.1 Análisis de fiabilidad Interna**

Todos los datos recolectados, fueron capturados y analizados a través del programa Statistical Package for the Social Sciences - SPSS [Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales]. El uso del programa permitió la evaluación de la fiabilidad interna del instrumento, así como también facilitó la medición de los niveles frecuenciales y descriptivos de los datos, con los que se determinó la media de pensamiento de los socios y la desviación estándar de las respuestas.

Las pruebas de fiabilidad, permitieron determinar la solides del instrumento de medición cuantitativo, a través de la aplicación de un constructo de afirmaciones y su respectivo formato de escala Likert. La literatura en materia metodológica y científica establece que, la consistencia en la medición de las variables puede ser calculada con el omega de McDonald o el Alfa de Cronbach, siendo la segunda alternativa mencionada, la medida implementada en el presente estudio de investigación, al ser uno de los estadísticos de consistencia mayormente utilizados (Frías-Navarro, 2022).

El Alfa de Cronbach por su parte establece que, las preguntas o ítems deben ser medidos a través de escalas Likert, demandando con ello alternativas de respuestas politómicas. Para que la estimación del Alfa sea positiva es necesario que, se efectúe lo planteado por el teórico que desarrollo la medición, donde se espera que la denominada tau-equivalencia sea cumplida por medio de la generación de consistencia y precisión entre los ítems y la variable latente estimada (Cho, 2016 citado Frías-Navarro, 2022).

Para la comprobación y aceptación de la fiabilidad es necesario que los resultados de la prueba indiquen una cercanía más profunda al valor 1, puesto que los valores del alfa oscilan entre 0 y 1, estimando así la teoría que, cuanto más cercano se encuentre el valor alfa del 1, mayor es la consistencia entre los ítems propuestos y la variable medida. Ferguson y Cox (1993), Hair, Anderson, Tatham y Black (2005), Costello y Osborne (2005), Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010) y Lévy y Varela (2003) indican que los valores del Alfa de Cronbach deben oscilar entre 0.60 y 0.79 para ser considerados optimos, mientras que, los valores entre 0.80 y 1 son considerados como excelentes (citado por Martínez, 2020).

En una primera estancia, se procedió a codificar la variable dependiente y variables independientes del estudio, y a asignarles el tipo de medida, con el fin de dar apertura a la captura de datos y corrida de las pruebas de fiabilidad en el sistema SPSS. Ver *Tabla 15* con codificación de las variables, preguntas y tipo de medida. En el *anexo 4* se puede observar, el formato de encuesta en crudo. Todas las afirmaciones que cuentan con color rojo, indican que

las pruebas de fiabilidad sugirieron su eliminación, para aumentar el valor Alfa de la variable correspondiente.

#### 6.6.2 Alfa de Cronbach – Estadísticos descriptivos

##### *Fiabilidad variable dependiente: Precariedad laboral (VDPL)*

La variable dependiente, corresponde a la precariedad laboral, por lo tanto, es la variable que cuenta con mayor número de elementos para su medición (19 afirmaciones). Como se puede observar en la siguiente tabla, su factor alfa es de 0.917, considerándose un valor óptimo para la estimación de la fiabilidad del constructo. En este caso, el programa no sugiere la eliminación de ningún elemento para aumentar su valor, por lo que se considera pertinente no efectuar modificaciones.

*Tabla 21 Estadística de fiabilidad VDPL - Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.915</b>      | .917                                                | 19             |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

##### *Fiabilidad variable independiente – Factor interno: Inseguridad contractual*

Lo que respecta a la variable independiente de inseguridad contractual, correspondiente a los factores internos a las PD que ocasionan la generación y prolongación de la precariedad laboral, su constructo proyectaba ser medido por seis afirmaciones. A pesar que, al correr la prueba de fiabilidad, el valor Alfa no logra superar el valor alfa de 0.6, para fines de la presente investigación, se optó por integrar un puntaje mínimo de 0.7 con el fin de que los estándares de calidad y fiabilidad se vean elevados.

Por lo tanto, se procedió revisar la tabla de las estadísticas de los elementos, para encontrar el valor del Alfa de Cronbach si un elemento se suprimiera. De esa forma se halló necesario eliminar el elemento uno, a fin de incrementar el valor Alfa.

*Tabla 22 Estadísticas total del elemento VIIC - prueba 1*

|   | Media de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Correlación<br>múltiple al<br>cuadrado | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|---|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1 | VIIC<br>10.39                                           | 22.712                                                     | .109                                              | .115                                   | .694                                                     |
| 2 | VIIC<br>11.52                                           | 17.858                                                     | .593                                              | .655                                   | .505                                                     |
| 3 | VIIC<br>11.16                                           | 19.473                                                     | .359                                              | .551                                   | .597                                                     |
| 4 | VIIC<br>11.90                                           | 19.290                                                     | .525                                              | .527                                   | .539                                                     |
| 5 | VIIC<br>11.29                                           | 20.213                                                     | .331                                              | .231                                   | .607                                                     |
| 6 | VIIC<br>11.97                                           | 20.699                                                     | .368                                              | .456                                   | .593                                                     |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Eliminando el elemento uno, el Alfa de Cronbach se elevó a .69. Al correr la prueba nuevamente, se procedió a revisar la opción suprimir un elemento adicional. Con los resultados

obtenidos, se eliminó el elemento cinco y la fiabilidad del instrumento se ve elevada a .72. De esa forma el constructo se considera validado. Con la fiabilidad alcanzada, se buscó integrar una pregunta adicional que supliera la ausencia de los elementos eliminados. En ese sentido se añadió la siguiente afirmación al cuestionario “Estoy 100% de acuerdo con que mi trabajo en las plataformas digitales sea considerado como trabajo independiente” pregunta codificada como VIICExtra.

*Tabla 23 Estadísticas total del elemento VIIC - prueba 2*

|              | Media de escala<br>si el elemento se ha<br>suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación<br>total de elementos<br>corregida | Correlación<br>múltiple al<br>cuadrado | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|--------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| VIIC2        | 8.26                                                 | 14.131                                                     | .623                                           | .641                                   | .567                                                     |
| VIIC3        | 7.90                                                 | 15.357                                                     | .399                                           | .537                                   | .670                                                     |
| VIIC4        | 8.65                                                 | 15.237                                                     | .577                                           | .527                                   | .595                                                     |
| <b>VIIC5</b> | <b>8.03</b>                                          | <b>17.166</b>                                              | <b>.267</b>                                    | <b>.154</b>                            | <b>.722</b>                                              |
| VIIC6        | 8.71                                                 | 16.346                                                     | .430                                           | .439                                   | .653                                                     |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

A continuación, se reportan las estadísticas de fiabilidad

*Tabla 24 Estadísticas de fiabilidad VIIC - Alfa de Cronbach final*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en<br>elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|--------------------------------------------------------|----------------|
| <b>.722</b>      | .729                                                   | 4              |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

De esta forma, el constructo final que se utiliza para medir la inseguridad contractual, cuenta con un número total de cuatro elementos, y una fiabilidad optima de valor Alfa .729.

*Fiabilidad variable independiente – Factor interno: Inseguridad Económica (VIIE)*

En el caso de la variable independiente del factor interno: Insuficiencia económica, las estadísticas de fiabilidad, confirmaron la validez del constructo con un valor Alfa de .73. por lo tanto, no se hace necesario efectuar modificaciones. De esta forma, el número total de elementos para la medición, se mantiene en once.

*Tabla 25 Estadísticas de fiabilidad VIIE - Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.730</b>      | .750                                                | 11             |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Fiabilidad variable independiente – Factor interno: Ausencia de negociación colectiva (VIANC)*

Lo que respecta a la variable independiente del factor interno: Ausencia de Negociación Colectiva, el valor .91 del Alfa de Cronbach confirma la validez de la variable. Por lo tanto, la medición de la variable se establece por medio de un número total de seis elementos.

*Tabla 26 Estadísticas de fiabilidad VIANC – Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.912</b>      | .912                                                | 6              |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Fiabilidad variable independiente – Factor externo: Ley laboral mexicana: Regulación de las plataformas digitales (VILLM).*

En cuanto a la medición de los factores externos a las PD que ocasionan la precariedad laboral, la fiabilidad de la variable independiente Ley Laboral Mexicana- regulación de las PD, arroja inicialmente un valor Alfa de .552 con un total de 6 elementos para la medición, considerándose insuficiente para la validación. Por lo tanto, se hizo necesario revisar la tabla de estadísticos de elementos, para revisar la posibilidad de eliminar elementos para aumentar el Valor Alfa.

Tabla 27 Estadísticas de fiabilidad VILLM - prueba 1 - Alfa de Cronbach

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.549</b>      | <b>.552</b>                                         | <b>6</b>       |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Tabla 28 Estadísticas total de elemento VILLM - Prueba 1

|          | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------|
| 2        | VILLM 10.52                                    | 11.925                                            | .220                                     | .395                             | .607                                            |
| <b>3</b> | <b>VILLM 10.39</b>                             | <b>13.578</b>                                     | <b>.022</b>                              | <b>.382</b>                      | <b>.690</b>                                     |
| 4        | VILLM 11.68                                    | 9.492                                             | .519                                     | .652                             | .449                                            |
| 5        | VILLM 11.94                                    | 10.129                                            | .483                                     | .487                             | .476                                            |
| 6        | VILLM 11.10                                    | 8.024                                             | .572                                     | .585                             | .395                                            |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Al eliminar el elemento tres del cuestionario, el valor Alfa alcanza un valor de .69 acercándose al valor deseado. Sin embargo, se procede a revisar la alternativa de eliminación de un elemento adicional para incrementar la fiabilidad interna del constructo.

Tabla 29 Estadísticas total de elemento VILLM - Prueba 2

|          | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b>2</b> | <b>VILLM 7.00</b>                              | <b>12.000</b>                                     | <b>.025</b>                              | <b>.063</b>                      | <b>.853</b>                                     |
| 4        | VILLM 8.16                                     | 7.406                                             | .671                                     | .652                             | .493                                            |
| 5        | VILLM 8.42                                     | 8.185                                             | .602                                     | .486                             | .549                                            |

|       |      |       |      |      |      |
|-------|------|-------|------|------|------|
| VILLM | 7.58 | 6.118 | .709 | .579 | .440 |
| 6     |      |       |      |      |      |

Al eliminar el elemento dos, el Alfa de Cronbach se eleva a .853 alcanzando una fiabilidad optima, con un total de tres elementos para la medición final de la variable.

*Tabla 30 Estadísticas de fiabilidad VILLM - Alfa de Cronbach final*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.853</b>      | .859                                                | 3              |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Fiabilidad variable independiente – Factor externo: Mercado Laboral Mexicano (VIMLM)*

Con un total de doce elementos para la medición de la variable independiente, correspondiente a los factores externos a las PD, y que pretende medir la condición del mercado de trabajo en México, se encuentra que su valor Alfa es insuficiente (.664) para estimar un nivel de fiabilidad optimo. Por lo que se hace necesario revisar, la posibilidad de suprimir elementos, en búsqueda de alcanzar un valor Alfa optimo.

*Tabla 31 Estadísticas de fiabilidad VIMLM - Prueba 1- Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.672</b>      | .664                                                | 12             |

Al analizar los estadísticos totales del elemento, se considera viable eliminar el elemento dos para alcanzar un alfa de .690, y correr nuevamente la prueba de fiabilidad, para analizar la tabla de elementos suprimidos, y encontrar una nueva alternativa para encontrar un valor Alfa viable.

Tabla 32 Estadísticas total del elemento VIMLM- Prueba 1

|               | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Correlación<br>múltiple al<br>cuadrado | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|---------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| VIMLM1        | 34.68                                                | 65.892                                                     | .374                                              | .541                                   | .647                                                     |
| <b>VIMLM2</b> | <b>35.84</b>                                         | <b>69.940</b>                                              | <b>.066</b>                                       | <b>.318</b>                            | <b>.690</b>                                              |
| VIMLM3        | 35.48                                                | 61.791                                                     | .357                                              | .429                                   | .644                                                     |
| VIMLM4        | 34.74                                                | 61.531                                                     | .412                                              | .445                                   | .635                                                     |
| VIMLM5        | 35.45                                                | 62.189                                                     | .396                                              | .516                                   | .638                                                     |
| VIMLM6        | 35.48                                                | 62.325                                                     | .335                                              | .704                                   | .648                                                     |
| VIMLM7        | 35.00                                                | 63.000                                                     | .332                                              | .459                                   | .649                                                     |
| VIMLM8        | 34.90                                                | 69.157                                                     | .151                                              | .615                                   | .674                                                     |
| VIMLM9        | 34.90                                                | 70.357                                                     | .104                                              | .444                                   | .679                                                     |
| VIMLM10       | 35.52                                                | 56.525                                                     | .504                                              | .697                                   | .614                                                     |
| VIMLM11       | 35.29                                                | 64.146                                                     | .300                                              | .519                                   | .654                                                     |
| VIMLM12       | 34.97                                                | 62.032                                                     | .358                                              | .622                                   | .644                                                     |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS.

Como se puede observar en las siguientes tablas, las pruebas consiguientes, sugieren la necesidad de eliminar los elementos nueve, y posteriormente el elemento ocho, para alcanzar un valor Alfa optimo.

Tabla 33 Estadísticas total del elemento VIMLM – Prueba 2

|               | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Correlación<br>múltiple al<br>cuadrado | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|---------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| VIMLM1        | 32.13                                                | 61.249                                                     | .419                                              | .494                                   | .662                                                     |
| VIMLM3        | 32.94                                                | 58.329                                                     | .342                                              | .420                                   | .669                                                     |
| VIMLM4        | 32.19                                                | 58.095                                                     | .395                                              | .443                                   | .660                                                     |
| VIMLM5        | 32.90                                                | 58.424                                                     | .394                                              | .513                                   | .660                                                     |
| VIMLM6        | 32.94                                                | 58.996                                                     | .315                                              | .675                                   | .674                                                     |
| VIMLM7        | 32.45                                                | 60.389                                                     | .279                                              | .389                                   | .679                                                     |
| VIMLM8        | 32.35                                                | 65.503                                                     | .133                                              | .583                                   | .697                                                     |
| <b>VIMLM9</b> | <b>32.35</b>                                         | <b>66.170</b>                                              | <b>.112</b>                                       | <b>.430</b>                            | <b>.699</b>                                              |
| VIMLM10       | 32.97                                                | 52.232                                                     | .531                                              | .687                                   | .630                                                     |
| VIMLM11       | 32.74                                                | 59.465                                                     | .335                                              | .506                                   | .670                                                     |
| VIMLM12       | 32.42                                                | 56.652                                                     | .426                                              | .613                                   | .654                                                     |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Tabla 34 Estadísticas total del elemento VIMLM – Prueba 3

|               | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Correlación<br>múltiple al<br>cuadrado | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|---------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| VIMLM1        | 28.65                                                | 58.037                                                     | .398                                           | .493                                   | .674                                                     |
| VIMLM3        | 29.45                                                | 54.923                                                     | .338                                           | .417                                   | .681                                                     |
| VIMLM4        | 28.71                                                | 54.080                                                     | .420                                           | .398                                   | .666                                                     |
| VIMLM5        | 29.42                                                | 54.918                                                     | .394                                           | .509                                   | .670                                                     |
| VIMLM6        | 29.45                                                | 55.856                                                     | .298                                           | .637                                   | .688                                                     |
| VIMLM7        | 28.97                                                | 56.766                                                     | .282                                           | .389                                   | .690                                                     |
| <b>VIMLM8</b> | <b>28.87</b>                                         | <b>63.183</b>                                              | <b>.065</b>                                    | <b>.344</b>                            | <b>.718</b>                                              |
| VIMLM10       | 29.48                                                | 47.991                                                     | .572                                           | .670                                   | .631                                                     |
| VIMLM11       | 29.26                                                | 55.065                                                     | .376                                           | .504                                   | .674                                                     |
| VIMLM12       | 28.94                                                | 53.062                                                     | .433                                           | .607                                   | .663                                                     |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Finalmente, al eliminar el elemento ocho, el Alfa de Cronbach incrementa, mostrando una fiabilidad de .718. De esta forma, el constructo que mide la situación del mercado laboral con un total de nueve elementos, como se exhibe a continuación.

Tabla 35 Estadísticas de fiabilidad VIMLM - Alfa de Cronbach final

| Alfa de<br>Cronbach | Alfa de<br>Cronbach<br>basada en<br>elementos<br>estandarizados | N de elementos |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>.718</b>         | <b>.718</b>                                                     | <b>9</b>       |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Fiabilidad variable independiente – Factor externo: VDGS Desconfianza en los gremios sindicales*

En el apartado final de los factores externos a las PD que ocasionan la generación y prolongación de la precariedad laboral en los modelos de trabajo gestados en la gig-economy, se estimaron un total de ocho elementos para la medición de la variable. Al correr la prueba de fiabilidad, el resultado arrojado en el programa SPSS indica una fiabilidad optima con un valor alfa de .955 por lo que se hace innecesaria la modificación del constructo.

*Tabla 36 Estadísticas de fiabilidad VIDGS - Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.955</b>      | .956                                                | 8              |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

De esta forma, una vez concluidas las pruebas de fiabilidad, se establece que el modelo de cuestionario final depurado consta de un total de 64 preguntas que miden las seis variables dependientes, y la variable dependiente del estudio. A continuación, se muestra un modelo grafico del instrumento, el cual fue diseñado a través del programa Smart PLS4.

## **6.7 Resultados – muestra oficial**

Los resultados, que a continuación se exhiben, son producto de la aplicación del instrumento corregido y validado tanto por expertos, como por las pruebas de confiabilidad aplicadas a la prueba piloto. El instrumento final para la recolección de datos, se compone por tres apartados, y un total de 64 preguntas. El mismo, fue suministrado a una población total de 72 personas en el año 2022. Los participantes pertenecen a la comunidad objeto de estudio (socios conductores y repartidores de las plataformas Uber, Uber Eats, Didi, Didi Food y Rappi).

El análisis de los estadísticos descriptivos es propuesto como una alternativa para estudiar las informaciones recolectadas. A través de este, se identifica la media de pensamiento de la población estudiada, y la desviación estándar (DE). La segunda es capaz de mostrar la dispersión de una distribución de frecuencias respecto de su media. Por tanto, si la información recolectada es homogénea el valor de la DE será inferior 1, en caso contrario las frecuencias heterogéneas presentarán una DE superior a 1.

A continuación, se muestra el comportamiento de los datos, respecto al modelo general que integra la variable dependiente, y variables independientes.

*Tabla 37 Estadísticos descriptivos generales del modelo*

|                      | N  | Mínimo | Máximo | Media  | Desv. Desviación |
|----------------------|----|--------|--------|--------|------------------|
| VDPL                 | 72 | 1.32   | 5.00   | 3.2770 | .83825           |
| VIIC                 | 72 | 1.00   | 5.00   | 2.9806 | 1.10678          |
| VIIE                 | 72 | 2.27   | 5.00   | 3.5341 | .70400           |
| VIANC                | 72 | 1.00   | 5.00   | 2.8565 | 1.25793          |
| VILLM                | 72 | 1.00   | 5.00   | 3.2500 | 1.00527          |
| VIMLM                | 72 | 1.22   | 5.00   | 3.3719 | .93152           |
| VIDGS                | 72 | 1.00   | 5.00   | 3.2309 | 1.10031          |
| N válido (por lista) | 72 |        |        |        |                  |

Fuente: Elaboración propia con datos arrojados por el programa SPSS

En cuanto a la lectura de las estadísticas descriptivas del modelo, a través de la desviación estándar, se puede apreciar en los resultados que, cuatro de las siete variables trabajadas presentan mayor heterogeneidad en los resultados, como lo es caso de las variables ausencia de negociación colectiva (VIANC), inseguridad contractual (VIIC), desconfianza en los gremios sindicales (VIDGS), y Ley laboral mexicana (VILM). Mientras que las tres variables restantes se caracterizan por presentar mayor homogeneidad en las respuestas, caracterizándose la inseguridad económica (VIIE) como el factor con menos desviación en la respuesta, seguido por la variable dependiente precariedad laboral (VDPL), y mercado laboral mexicano (VIMLM) respectivamente.

### *Preguntas de control*

A continuación, se exhibe una tabla con el perfil de los participantes encuestados, en donde se establece que el 73.3% de la población estudiada se compone por el género masculino, seguido un porcentaje inferior del 21.3% del género femenino. De igual forma, los datos arrojados muestran las plataformas en donde participan mayormente los encuestados como prestadores de servicios; la plataforma Uber se lleva la mayor tasa de participación con el 32%, seguida por Didi y Rapi con el 20% y 10,7% respectivamente. Adicionalmente, se evidencia que, gran parte de los colaboradores en el área metropolitana de Monterrey, optan por trabajar en múltiples plataformas, siendo esta información constatada por más del 30% de los encuestados.

En cuanto al tiempo que los encuestados llevan participando en la economía de las plataformas digitales, los datos evidencian que la mayoría se registró durante el estallido del brote de Covid-19. El 29.3% se registró hace más de dos años, mientras que 26% afirma haberse registrado hace menos de 2 años, seguido por el 22% que ha estado trabajando en las PD entre 6 meses y 1 año. Finalmente, el menor porcentaje de participación se lo lleva la población registrada entre hace 1 y 2 años con el 21.3%.

Al profundizar en las edades de los participantes, se encuentra que la mayor parte de los mismos se encuentra dominada con un 53.3% por los adultos jóvenes con edades entre los 18 y 31 años, seguida por los adultos entre 31 y 50 años de edad con el 36% de la tasa de participación. Los adultos con más de 50 años componen el 10.7% de la muestra. Adicionalmente, se indagó sobre el nivel de educación de los participantes, encontrando que mayor participación en las PD se compone por personas con estudios universitarios incompletos con el 41.3% seguidos por personas con estudios universitarios completos y secundaria completa con el 25.3% y 26.7% respectivamente.

*Tabla 38 Descriptivo de encuestados*

|                 |                                          | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|------------------------------------------|------------|------------|
| Género          | Masculino                                | 58         | 77.3%      |
|                 | Femenino                                 | 16         | 21.3%      |
|                 | Prefiero no responder                    | 1          | 1.3%       |
| Edad            | Entre 18 y 30 años                       | 40         | 53.3%      |
|                 | Entre 31 y 50 años                       | 27         | 36%        |
|                 | Más de 51 años                           | 8          | 10.7%      |
| Nivel académico | Educación secundaria superior incompleta | 5          | 5.3%       |
|                 | Educación secundaria superior completa   | 20         | 26.7%      |
|                 | Estudios universitarios                  | 31         | 41.3%      |

|                                         |                                   |    |       |
|-----------------------------------------|-----------------------------------|----|-------|
|                                         | incompletos                       |    |       |
|                                         | Estudios universitarios completos | 19 | 25.3% |
|                                         | Posgrado incompleto               | -  | -     |
|                                         | Posgrado completo                 | -  | -     |
|                                         | No cuento con educación formal    | 1  | 1.3%  |
| Plataformas en las que presta servicios | Uber                              | 24 | 32%   |
|                                         | Didi                              | 15 | 20%   |
|                                         | Rappi                             | 8  | 10.7% |
|                                         | Múltiples PD                      | 21 | 30%   |
| Tiempo de estar trabajando en las PD    | Menos de 6 meses                  | 20 | 26.7% |
|                                         | Entre 6 meses y 1 año             | 17 | 22.7% |
|                                         | Entre 1 y 2 años                  | 16 | 21.3% |
|                                         | Más de 2 años                     | 22 | 29.3% |

Fuente: Elaboración propia

#### 6.7.1 Confiabilidad, medias y Desviación Estándar

##### *Variable dependiente: Precariedad Laboral*

Se procede a correr la prueba nuevamente, con el instrumento oficial aplicado a una población de 72 encuestados. Tal y como se proyecta a continuación. El valor Alfa supera el valor de .91 por lo que se considera que calidad del constructo es óptima.

*Tabla 39 Resumen de procesamiento de casos VDPL*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 72 | 98.6  |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 1  | 1.4   |
|       | Total                 | 73 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Tabla 40 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VDPL*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.921</b>      | .921                                                | 19             |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Posteriormente, en las pruebas se procede a revisar los valores de la media. En donde se estima que el elemento n°7 cuenta con una mayor puntuación (3.75), el mismo habla sobre el control que tienen los colaboradores sobre los ingresos que generan en las PD, en donde los socios colaboradores, muestran estar de acuerdo, al obtener un resultado con un valor cercano al 4 (de acuerdo). En contraste, el elemento n°13 presenta una media con menor puntuación (2.64) , y corresponde a la libertad de asociación a los grupos sindicales, mostrando con ello, que los socios colaboradores se encuentran en desacuerdo con la afirmación estipulada en el constructo.

*Tabla 41 Estadísticas de elemento VDPL*

|        | Media       | Desv. Desviación | N         |
|--------|-------------|------------------|-----------|
| VDPL1  | 3.72        | 1.116            | 72        |
| VDPL2  | 3.67        | 1.353            | 72        |
| VDPL3  | 3.40        | 1.360            | 72        |
| VDPL4  | 3.74        | 1.300            | 72        |
| VDPL5  | 3.01        | 1.379            | 72        |
| VDPL6  | 2.99        | 1.327            | 72        |
| VDPL7  | <b>3.75</b> | <b>1.184</b>     | <b>72</b> |
| VDPL8  | 3.25        | 1.461            | 72        |
| VDPL9  | 3.50        | 1.222            | 72        |
| VDPL10 | 3.31        | 1.339            | 72        |
| VDPL11 | 3.39        | 1.205            | 72        |
| VDPL12 | 2.75        | 1.412            | 72        |
| VDPL13 | <b>2.64</b> | <b>1.377</b>     | <b>72</b> |
| VDPL14 | 3.15        | 1.229            | 72        |
| VDPL15 | 3.22        | 1.345            | 72        |
| VDPL16 | 2.86        | 1.427            | 72        |
| VDPL17 | 3.22        | 1.270            | 72        |
| VDPL18 | 3.38        | 1.168            | 72        |
| VDPL19 | 3.32        | 1.265            | 72        |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Adicionalmente, los indicadores que miden la seguridad social (VDP12), y oportunidad de crecimiento en las plataformas digitales (VDP16), exhiben valores bajos (2.75) y (2.86) respectivamente, por lo que se aprecia que los socios colaboradores, no cuentan con acceso a la seguridad social, y tienen carentes oportunidades de crecimiento profesional en el gremio. La situación de riesgo que experimentan los socios colaboradores también se hace evidente, en la medida en que la afirmación “Nunca he sentido riesgo de sufrir un accidente mientras presto mis servicios” fue desestimada con una calificación de 2.99.

En contra posición, los indicadores con mayor calificación, en donde los participantes se encuentran mayormente de acuerdo, se refieren a la estabilidad de trabajo en las PD (VDPL1), y los riesgos de ser suspendidos (VDPL4). o reemplazados (VDPL2). Con lo que se puede estimar, que los colaboradores perciben al trabajo en las PD como estable (3.72), con bajo riesgo de suspensión (3.74), y bajo riesgo de reemplazo (3.67).

#### Variable independiente – Factor interno: Inseguridad contractual

Al validar la confiabilidad en una población total de 72 participantes, se estima que la confiabilidad alcanza un nivel de .816. Dicha fiabilidad es medida por un total de cinco afirmaciones en escala Likert.

*Tabla 42 Resumen de procesamiento de casos VIIC*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 72 | 98.6  |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 1  | 1.4   |
|       | Total                 | 73 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Tabla 43 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VIIC*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
|                  |                                                     |                |

|      |      |   |
|------|------|---|
| .816 | .815 | 5 |
|------|------|---|

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

En cuanto a la revisión de la media de pensamiento respecto a la variable de inseguridad contractual, se encuentra que el indicador (VIICExtra) con el que los participantes se encuentran mayormente de acuerdo, hace referencia a que el trabajo en las PD es considerando 100% independiente, encontrando con ello que, en su mayoría, los participantes no encuentran niveles de dependencia, sin embargo, se observa que es la única observación con la que se encuentran de acuerdo. Posteriormente, el elemento con menos puntuación, habla sobre el acceso a la prestación social de carácter vacacional (2.58), en donde la mayoría de los participantes manifiesta no tener acceso a ello. De igual forma, manifiestan no tener acceso a baja por maternidad (VIIC6), así como también muestran no tener acceso a seguro médico (VIIC2). Respecto al acceso a un seguro por accidentes (VIIC3), el valor se acerca a una media de pensamiento que no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2.99).

*Tabla 44 Estadísticas de elemento VIIC*

|           | Media | Desv. Desviación | N  |
|-----------|-------|------------------|----|
| VIIC2     | 2.88  | 1.414            | 72 |
| VIIC3     | 2.99  | 1.524            | 72 |
| VIIC4     | 2.58  | 1.499            | 72 |
| VIIC6     | 2.75  | 1.480            | 72 |
| VIICExtra | 3.71  | 1.368            | 72 |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Por otra parte, los resultados de la desviación estándar, muestran resultados por encima de 1, lo que indica que los participantes tienen diversos puntos de vista, reflejando con ello una heterogeneidad de pensamiento en todo el constructo de la variable que mide la inseguridad contractual.

#### *Variable independiente – Factor interno: Inseguridad económica*

El procesamiento de los casos, evidencia la aprobación del Alfa con un valor de .791 con un número total de once elementos

*Tabla 45 Resumen de procesamiento de casos VIIE*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 72 | 98.6  |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 1  | 1.4   |
|       | Total                 | 73 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Tabla 46 Estadísticas de fiabilidad – Oficial VIIE*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.791</b>      | .793                                                | 11             |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

De igual forma, en la medición de la media, se buscó encontrar los elementos calificados con una mayor y menor puntuación, encontrando con ello, que la media de pensamiento de los socios colaboradores asigna una mayor puntuación al elemento ocho (VIIE8), con una media de 4.1 que muestra una cercanía al valor máximo asignado en la escala (5). En dicho elemento se aborda el factor económico, en donde los socios afirman que una mayor vinculación en términos de número de horas activas en las plataformas, les brinda una mayor posibilidad a acceder a un mayor número de viajes o domicilios, debido a como el algoritmo funciona.

Adicionalmente, el elemento con menos puntuación (2.81) corresponde al n°7 (VIIE7) que habla sobre el control en las tarifas de cobro, dado que es la misma plataforma que asigna los valores de cobro por los servicios prestados, lo cual es cierta medida se contrapone sobre lo expresado en el análisis de la media que mide la precariedad laboral (VDPL7), puesto que allí los socios colaboradores manifestaron tener un alto control en los ingresos, lo cual puede ser complementado con el control que los socios perciben al hecho de que consideran que sus ingresos dependen en su capacidad de conexión a las plataformas digitales (VIIE8) con un resultado de 4.1 .

Adicionalmente, los socios están de acuerdo con afirmar que los ingresos en las plataformas digitales son consistentes con la actividad que prestan (VIIIE2) con una puntuación de 3.88. De igual forma, están de acuerdo con afirmar que las condiciones meteorológicas /climáticas afectan sus ingresos (VIIIE6) con una calificación media de 3.78. En cuanto al indicador que mide el trabajo en múltiples plataformas, se encontró que, los trabajadores no se encuentran ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que el trabajo en más de una PD permite la generación de mejores ingresos VIIIE10 (3.15), y a no tener tiempos de espera largos VIIIE11 (3.33)

*Tabla 47 Estadísticas de elemento VIIIE*

|         | Media | Desv. Desviación | N  |
|---------|-------|------------------|----|
| VIIIE1  | 3.65  | 1.140            | 72 |
| VIIIE2  | 3.88  | 1.061            | 72 |
| VIIIE3  | 3.54  | 1.221            | 72 |
| VIIIE4  | 3.32  | 1.276            | 72 |
| VIIIE5  | 3.78  | 1.201            | 72 |
| VIIIE6  | 3.79  | 1.186            | 72 |
| VIIIE7  | 2.81  | 1.430            | 72 |
| VIIIE8  | 4.10  | 1.023            | 72 |
| VIIIE9  | 3.53  | 1.175            | 72 |
| VIIIE10 | 3.15  | 1.517            | 72 |
| VIIIE11 | 3.33  | 1.300            | 72 |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Es importante resalta que, la desviación estándar deja ver que, existe heterogeneidad de pensamiento en todos los indicadores que miden la variable de insuficiencia económica.

Variable independiente – Factor interno: Ausencia de negociación colectiva

Con un total de seis elementos para la medición de la ausencia de negociación colectiva, y una participación de setenta y dos encuestados, se logró un Alfa de Cronbach de .928 considerándose optimo.

*Tabla 48 Resumen de procesamiento de casos VIANC*

|                       | N  | %     |
|-----------------------|----|-------|
| Casos                 |    |       |
| Válido                | 72 | 98.6  |
| Excluido <sup>a</sup> | 1  | 1.4   |
| Total                 | 73 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Tabla 49 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VIANC*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.928</b>      | .929                                                | 6              |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

En cuanto a la revisión de la media, se encontró un valor máximo en el elemento VIANC3 que corresponde a la posibilidad de vinculación sindicatos, con un valor de 2.99, sin embargo, se mantiene en un valor neutro que se aleja del valor máximo posible en la escala (5), por lo que se considera poco probable la vinculación. De hecho, todos los elementos trabajados, se mantienen por debajo del 3 en la escala de 1 a 5. El elemento con menor puntaje (2.74), se refiere al respaldo que otorgan las PD para que los socios colaboradores se asocien a grupos sindicales VIANC6.

Además, los participantes, manifiestan no tener la posibilidad de participar en la creación de colectivos sindicales (VIANC5) con una calificación de 2.78, así como tampoco encuentran a la participación en gremios sindicales, como una alternativa es de fácil acceso (VIANC4) 2.82. Por lo tanto, se puede asumir que los socios colaboradores, en su mayoría se encuentran en desacuerdo con las afirmaciones planteadas, que miden la negociación colectiva, asumiendo con ello que existe completa ausencia de negociación colectiva.

*Tabla 50 Estadísticas de elemento VIANC*

|               | Media       | Desv. Desviación | N         |
|---------------|-------------|------------------|-----------|
| VIANC1        | 2.97        | 1.538            | 72        |
| VIANC2        | 2.85        | 1.489            | 72        |
| <b>VIANC3</b> | <b>2.99</b> | <b>1.399</b>     | <b>72</b> |
| VIANC4        | 2.82        | 1.417            | 72        |
| VIANC5        | 2.78        | 1.426            | 72        |

|        |      |       |    |
|--------|------|-------|----|
| VIANC6 | 2.74 | 1.520 | 72 |
|--------|------|-------|----|

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Variable independiente – Factor externo: Ley laboral mexicana*

Con un número total de cuatro elementos para la medición de la variable, se alcanzó un nivel de confiabilidad de .754

*Tabla 51 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VILLM*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.754</b>      | .752                                                | 4              |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Tabla 52 Estadísticas de elemento VILLM*

|        | Media | Desv. Desviación | N  |
|--------|-------|------------------|----|
| VILLM3 | 3.32  | 1.298            | 72 |
| VILLM4 | 3.26  | 1.332            | 72 |
| VILLM5 | 3.00  | 1.353            | 72 |
| VILLM6 | 3.42  | 1.319            | 72 |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Por su parte, el análisis de la media, muestra valores por encima del tres en todos los elementos trabajados, indicando con ello una mayor cercanía al rango estimado de imparcialidad en una escala de 1 a 5. El elemento con mayor valor 3.42 corresponde al código VILLM6 que habla sobre la protección de la ley federal del trabajo sobre los colaboradores, donde se muestra que los colaboradores no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con lo afirmado. Adicionalmente, con el valor mínimo (3.0), también se refleja imparcialidad en la medida en que se aborda la regulación del trabajo en las plataformas digitales (VILLM5), en donde nuevamente se refleja una divagación entre si está o no regulado.

Los otros dos indicadores VILLM3 y VILLM4 que hablan sobre la inexistencia de vinculación entre los socios colaboradores y las PD, así como la inclusión de la figura de los trabajadores de las PD en la ley laboral mexicana, permiten observar valores de respuesta cercanos al grado de neutralidad con 3.32, y 3.26, por lo que también se asume desconocimiento al respecto por parte de los participantes.

*Variable independiente – Factor externo: Mercado laboral mexicano*

Con nueve elementos para la medición, se alcanza un Alfa de Cronbach elevado con valor de .822 siendo considerado alto, pasando el criterio de confiabilidad del constructo.

*Tabla 53 Resumen de procesamiento de casos VIMLM*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 72 | 98.6  |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 1  | 1.4   |
|       | Total                 | 73 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

*Tabla 54 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VIMLM*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.822</b>      | .820                                                | 9              |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

El análisis de la media, permite afirmar que, la media de pensamiento con mayor valor, corresponde al código VIMLM12 con un resultado de 3.75 en una escala con valor máximo de 5, lo cual indica que los encuestados están mayoritariamente de acuerdo con la afirmación que indica que, la vinculación a las PD como prestadores de servicio para la generación de ingresos, se propició a causa de la pandemia Sars-Covid19. Seguida, la confirmación trabajo formal en el área metropolitana de Monterrey es de fácil acceso (VIMLM1) con un resultado de 3.72. Aunque los participantes también afirman que han recurrido a tener más de un empleo a la vez para solventar sus economías (VIMLM4) 3.57, trabajando más 48 horas semanales ganando no más.

\$10.500 pesos mensuales (VIMLM5) 3.50, lo que demuestra condiciones críticas de empleabilidad.

Adicionalmente, el elemento con menor puntuación 2.75 muestra una cercanía un nivel de neutralidad, al momento de abordar la situación laboral a la que se exponían antes del ingreso a las PD. Lo cual indica, que existe un consenso cercano a la neutralidad con la afirmación “trabajaba 35 horas semanales ganando menos de \$5.200 pesos mensuales”. Seguido por la afirmación que indica, que antes del ingreso a los participantes se expusieron a condiciones de desempleo por más de 3 meses (VIMLM3) con una media de pensamiento de 3.19.

*Tabla 55 Estadísticas de elemento VIMLM*

|         | Media | Desv. Desviación | N  |
|---------|-------|------------------|----|
| VIMLM1  | 3.72  | 1.270            | 72 |
| VIMLM3  | 3.19  | 1.624            | 72 |
| VIMLM4  | 3.57  | 1.372            | 72 |
| VIMLM5  | 3.50  | 1.463            | 72 |
| VIMLM6  | 2.75  | 1.451            | 72 |
| VIMLM7  | 3.26  | 1.343            | 72 |
| VIMLM10 | 2.96  | 1.551            | 72 |
| VIMLM11 | 3.63  | 1.477            | 72 |
| VIMLM12 | 3.76  | 1.477            | 72 |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

#### *Variable independiente – Factor externo: Desconfianza en los gremios sindicales*

Con un total de nueve elementos para la medición de la variable independiente del factor externo, se logró un valor Alfa cercano al mayor nivel de confiabilidad con un resultado de .936.

*Tabla 56 Resumen de procesamiento de casos VIDGS*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 72 | 98.6  |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 1  | 1.4   |
|       | Total                 | 73 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

Tabla 57 Estadísticas de fiabilidad - Oficial VIDGS

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| <b>.936</b>      | .937                                                | 8              |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

El análisis de la media de pensamiento, sirvió para estimar que las respuestas se encuentran muy cercanas al rango de neutralidad respecto a las afirmaciones establecidas, en una escala de 1 a 5. De hecho, el mayor valor encontrado, hace referencia al elemento VIDGS1 que habla sobre la eficiencia de los gremios sindicales para identificar problemas ligados al trabajo y al ambiente laboral, en donde los participantes, se muestran imparciales, con un valor de 3.35 que sugiere acercarse a un grado en el que se encuentran de acuerdo con la afirmación.

El análisis se complementa con las respuestas con menor valor (3.15), en donde se trabaja alrededor de la confianza en los colectivos sindicales, en su función de hacer valer los derechos de los empleados (VIDGS8), en donde los socios se muestran imparciales. Las medias de pensamiento con menos calificación (3.17) corresponden a los elementos VIDGS6 y VIDGS7. Los mismos hablan sobre la provisión de herramientas, por parte de los sindicatos, para mejorar las condiciones de empleabilidad, y sobre la eficiencia de las medidas sindicales, para mejorar la situación de empleabilidad, respectivamente; en este caso, nuevamente se reflejan niveles de imparcialidad.

Tabla 58 Estadísticas de elemento VIDGS

|        | Media | Desv. Desviación | N  |
|--------|-------|------------------|----|
| VIDGS1 | 3.35  | 1.375            | 72 |
| VIDGS2 | 3.17  | 1.322            | 72 |
| VIDGS3 | 3.28  | 1.302            | 72 |
| VIDGS4 | 3.29  | 1.238            | 72 |
| VIDGS5 | 3.28  | 1.335            | 72 |
| VIDGS6 | 3.17  | 1.311            | 72 |
| VIDGS7 | 3.17  | 1.267            | 72 |
| VIDGS8 | 3.15  | 1.421            | 72 |

Fuente: Datos arrojados por el programa SPSS

## Resumen total de las estadísticas de fiabilidad de las variables

A continuación, se muestra el resumen del procesamiento de los casos. En donde se comprueba fiabilidad interna en todas las variables abordadas, una dependiente y seis independientes. De igual forma, se decidió correr la prueba con el programa Smart PLS4 a fin de graficar la confiabilidad del constructo. Encontrando con ello cercanía en los resultados obtenidos bajo dos softwares diversos.

*Tabla 59 Estadísticas de fiabilidad de todas las variables*

| <b>Variable</b> | <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b> | <b>N de elementos</b> |
|-----------------|-------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>VDPL</b>     | <b>.921</b>             | .921                                                       | 19                    |
| <b>VIIC</b>     | <b>.817</b>             | .815                                                       | 5                     |
| <b>VIIE</b>     | <b>.791</b>             | .793                                                       | 11                    |
| <b>VIANC</b>    | <b>.928</b>             | .929                                                       | 6                     |
| <b>VILLM</b>    | <b>.754</b>             | .752                                                       | 4                     |
| <b>VIMLM</b>    | <b>.822</b>             | .820                                                       | 9                     |
| <b>VIDGS</b>    | <b>.936</b>             | .937                                                       | 8                     |

Fuente: Datos arrojados por el programa Smart-PLS4

### 6.7.1.1 Análisis multivariable de segunda generación (SEM-PLS4)

Técnica con dos vertientes, basada en covarianzas y mínimos cuadrados parciales o modelado por trayectorias o rutas (SEM-PLS4). Debido a la naturaleza de las variables de la presente investigación, y al ser considerado un estudio no paramétrico, se hace viable la implementación de la técnica SEM-PLS4 en cuanto la variable no se miden de forma directa, siendo consideradas latentes. De esta técnica, se logra estipular el modelo de medición, es decir cómo se miden las variables latentes, y determinar la teoría estructural, es decir analizar cómo se relacionan las variables entre sí.

Para contribuir con la representativas de la muestra, se aplica la regla denominada “regla de dedo” en donde se asume la necesidad de registrar un mínimo de 10 encuestas por cada trayectoria. En el caso de la presente investigación se toman en consideración seis variables independientes, por lo que el mínimo de datos debería ser de 60 ( $6 \times 10 = 60$ ) para con ello alcanzar representatividad. Los datos trabajados en la metodología cualitativa son 72.

La medición del SEM-PLS empieza con la medición del modelo exterior, iniciando con la confiabilidad del indicador ( $>0.708$ ) y la consistencia interna con Alfa de Cronbach o Reliability con valores entre 0 y 1 donde se establece que los valores entre 0.6 y 0.7 son aceptables, y los valores entre 0.7 y 0.9 son avanzados. Posteriormente, se ejecuta el estudio de convergencia a través del AVE que debe ser  $>0.6$ , y la prueba discriminante, en donde se revisa que el ítem medido no cargue en más de una variable.

### *Confiabilidad*

*Tabla 60 Resumen de resultados SEM-PLS*

|                                            | <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>Composite reliability (rho<sub>a</sub>)</b> | <b>Confiabilidad compuesta (rho<sub>c</sub>)</b> | <b>Covarianza promedio extraída (AVE)</b> |
|--------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| VIANC - Ausencia de negociación colectiva  | <b>0.929</b>            | 0.939                                          | 0.945                                            | <b>0.74</b>                               |
| VIDGS - Desconfianza en gremios sindicales | <b>0.937</b>            | 0.947                                          | 0.948                                            | <b>0.695</b>                              |
| VIIIE - Inseguridad Económica              | <b>0.775</b>            | 0.798                                          | 0.853                                            | <b>0.592</b>                              |
| VIIIC - Inseguridad contractual            | <b>0.832</b>            | 0.845                                          | 0.9                                              | <b>0.75</b>                               |
| VILLM - Ley Laboral Mexicana               | <b>0.793</b>            | 0.83                                           | 0.878                                            | <b>0.707</b>                              |
| VIMLM - Mercado Laboral Mexicana           | <b>0.807</b>            | 0.806                                          | 0.874                                            | <b>0.635</b>                              |
| VDPL - Precariedad Laboral                 | <b>0.907</b>            | 0.911                                          | 0.926                                            | <b>0.641</b>                              |

Fuente: Elaboración propia producto del uso del programa SmartPLS 4.

Cómo se puede observar en los resultados, la confiabilidad del instrumento es viable, de hecho, el valor Alfa bajo la prueba de SEM-PLS4 se acerca a los resultados obtenidos por medio del programa SPSS. La confiabilidad resulta a ser superior al mínimo requerido de 0.708 por lo

que se estima que el constructo es sólido, y es capaz de medir lo propuesto. Continuando con el análisis de los resultados de las pruebas, se procede a revisar los valores AVE los cuales establecen el porcentaje que es capaz de medir cada variable estipulada, estimando que su valor mínimo debe ser de 0.5. Con ello se puede afirmar que, lo que compete a los factores internos, el instrumento es capaz de medir en un 75% la inseguridad contractual, 59% la inseguridad económica y en un 74% la ausencia de negociación colectiva.

Adicionalmente, lo que respecta a los factores externos, se establece que el instrumento mide en un 70% la ley laboral mexicana (regulación del trabajo en las PD), en un 63% la situación del mercado laboral de trabajo mexicano, y en un 69% la desconfianza en los gremios sindicales. Finalmente, la variable dependiente: precariedad laboral es medida en un 64%.

#### *Prueba discriminante o de estructura compleja*

En el presente apartado, se opta por revisar los resultados de la prueba discriminante a fin de descartar la estructura compleja que indica que un ítem del cuestionario está cargando en más de una variable, o no está midiendo la variable para la cual se le estipuló. Para su lectura, se revisa la diagonal, y su resultado se compara con las demás variables, en donde se busca que los valores no sean superiores a los de la variable en revisión.

Cómo se puede observar a continuación, los resultados de la prueba descartan una estructura compleja, con ello se termina de comprobar la fortaleza del instrumento de medición

*Tabla 61 Prueba discriminante - Fornell & Laker*

|                                    | Ausencia de negociación colectiva | Desconfianza en gremios sindicales | Inseguridad Económica | Inseguridad contractual | Ley Laboral Mexicana | Mercado Laboral Mexicano | Precariedad Laboral |
|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|
| Ausencia de negociación colectiva  | <b>0.86</b>                       |                                    |                       |                         |                      |                          |                     |
| Desconfianza en gremios sindicales | 0.647                             | <b>0.834</b>                       |                       |                         |                      |                          |                     |
| Inseguridad Económica              | 0.481                             | 0.644                              | <b>0.769</b>          |                         |                      |                          |                     |

|                          |       |       |       |              |              |              |              |
|--------------------------|-------|-------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Inseguridad contractual  | 0.5   | 0.459 | 0.578 | <b>0.866</b> |              |              |              |
| Ley Laboral Mexicana     | 0.674 | 0.68  | 0.68  | 0.604        | <b>0.841</b> |              |              |
| Mercado Laboral Mexicana | 0.515 | 0.542 | 0.256 | 0.495        | 0.454        | <b>0.797</b> |              |
| Precariedad Laboral      | 0.59  | 0.625 | 0.596 | 0.586        | 0.654        | 0.392        | <b>0.801</b> |

Fuente: Elaboración propia producto del uso del programa SmartPLS 4

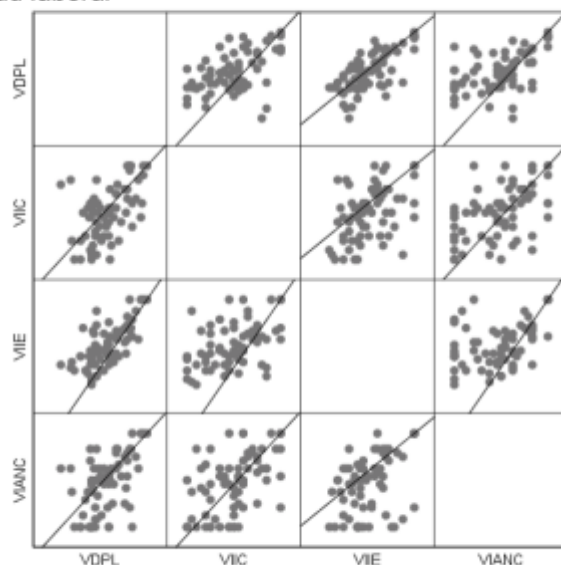
### 6.7.2 Correlación y nivel de significancia

En el presente apartado se revisa el grado de relación entre las variables, a través de diversas pruebas efectuadas por medio de los programas estadísticos SPSS y Smart-PLS4. En dichas pruebas de toma en cuenta, linealidad, correlación, y significancia y  $r^2$ .

#### *Linealidad*

La prueba de linealidad se realiza a través matriz de dispersión, la cual busca observar que se halle conglomeración de datos, es decir se busca que los datos presenten mayor linealidad. El análisis en el caso de la presente investigación, se realiza en dos partes, tomando en cuenta los factores internos y externos a las Plataformas Digitales que generan precariedad laboral. A continuación, se exhibe el grafico de dispersión de los factores internos, en donde, si bien se muestra una tendencia clara lineal, en algunas partes se muestra una mayor dispersión.

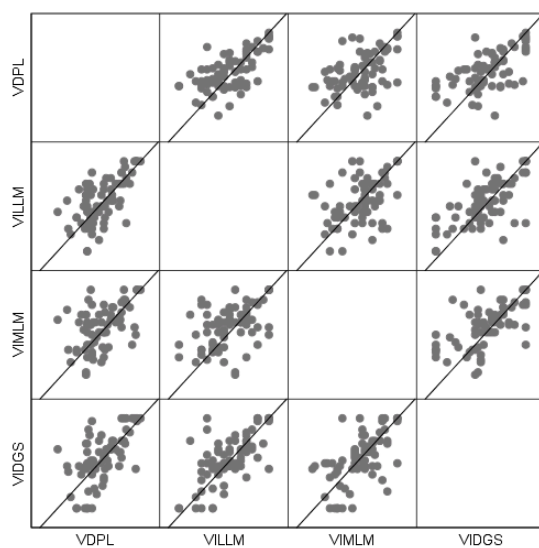
*Ilustración SEQ Ilustración \\* ARABIC 15 Regresión lineal factores internos a las PD vs Precariedad laboral*



Fuente: Ilustración construida en el programa SPSS

A continuación, se observa mayor linealidad en los factores externos.

*Ilustración 16 Regresión lineal factores externos a las PD vs Precariedad laboral*



Fuente: Ilustración construida en el programa SPSS

#### *Correlación bi-variada – Prueba de Pearson*

De acuerdo con, Restrepo y González (2007) se afirman que, el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) determina las similitudes entre las variables de investigación, es decir, el coeficiente indica si dos o más variables están estrechamente relacionadas unas con otras. Además, Hernández *et al*, 2018 señalan que, el coeficiente de correlación, también es un indicador que mide la fuerza con que las variables estas se vinculan.

En cuanto a su interpretación, la correlación de Pearson, establece la relación existente entre X y Y, para su lectura se deben considerar el rango de oscilación entre ( -1) y (+1) en donde, se establece que en la mayor medida en que el resultado de acerque a 1 independiente de su signo, mayor correlación existe. Por tanto, un resultado de 0 indica que no hay asociación o correlación entre las variables. Se plantea el valor absoluto del coeficiente, de modo que la magnitud es independiente del signo (Hernández *et al*, 2018).

Tabla 62 Interpretación de la correlación de Pearson

| Rango de valores $r$ (Pearson) XY | Interpretación       |
|-----------------------------------|----------------------|
| $0.00 \leq  r_{xy}  < 0.10$       | Correlación nula     |
| $0.10 \leq  r_{xy}  < 0.30$       | Correlación débil    |
| $0.30 \leq  r_{xy}  < 0.50$       | Correlación moderada |
| $0.50 \leq  r_{xy}  < 1.0$        | Correlación fuerte   |

Fuente: Elaboración propia a partir de Hernández *et al*, 2018

Al analizar en profundidad las correlaciones existentes, confirmamos con certeza la correlación existente entre la variable independiente Precariedad Laboral, y las variables independientes Inseguridad contractual, inseguridad económica, ausencia de negociación colectiva, ley laboral mexicana, mercado laboral mexicano y desconfianza en los gremios sindicales. La tabla que se exhibe a continuación, confirma una correlación de Pearson elevada, que supera el valor 0.1 y en algunos casos supera incluso el valor 0.5 connotando con ello mayor correlación. De igual forma, se confirma el nivel de significancia ( $p$ ), debido a que el valor .000 indica que el margen de error es mínimo, lográndose con ello confirmar la hipótesis alternativa.

En cuanto a la interpretación de la significancia, es importante reconocer, tal y como se menciona previamente que, el valor de  $p$  tiene relación con la fiabilidad del estudio, en este sentido, cuanto menor sea su valor o más se acerque a 0, menor es la probabilidad de que la diferencia observada se deba al azar (Molina, 2017).

Dentro del estudio de los resultados, se puede apreciar que las variables independientes con mayor correlación corresponden al factor económico interno: inseguridad económica (.703), seguido por los factores externos legal: Ley laboral mexicana (.639) y social: desconfianza en los gremios sindicales (.606). En contraste, la menor correlación se vio reflejada en el factor externo económico: mercado laboral mexicano (.455), y el factor interno legal: inseguridad contractual (.502).

Tabla 63 Correlaciones Variable dependiente vs Independientes

|       |                        | VDPL   | VIIC   | VIIE   | VIANC  | VILLM  | VIMLM  | VIDGS  |
|-------|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| VDPL  | Correlación de Pearson | 1      | .502** | .703** | .549** | .639** | .455** | .606** |
|       | Sig. (bilateral)       |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                      | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     |
| VIIC  | Correlación de Pearson | .502** | 1      | .466** | .507** | .641** | .501** | .445** |
|       | Sig. (bilateral)       | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                      | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     |
| VIIE  | Correlación de Pearson | .703** | .466** | 1      | .442** | .684** | .458** | .643** |
|       | Sig. (bilateral)       | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                      | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     |
| VIANC | Correlación de Pearson | .549** | .507** | .442** | 1      | .662** | .522** | .641** |
|       | Sig. (bilateral)       | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                      | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     |
| VILLM | Correlación de Pearson | .639** | .641** | .684** | .662** | 1      | .460** | .675** |
|       | Sig. (bilateral)       | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                      | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     |
| VIMLM | Correlación de Pearson | .455** | .501** | .458** | .522** | .460** | 1      | .600** |
|       | Sig. (bilateral)       | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                      | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     |
| VIDGS | Correlación de Pearson | .606** | .445** | .643** | .641** | .675** | .600** | 1      |
|       | Sig. (bilateral)       | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                      | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     | 72     |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Tabla construida en el programa SPSS

Con la información recolectada, se puede establecer que existe una correlación fuerte entre las variables del estudio estipuladas. En el caso de la presente investigación, los resultados permiten afirmar que existe una correlación positiva entre los factores internos y externos a las plataformas digitales, respecto a la precariedad laboral que se experimenta en los modelos de trabajo gestados en la gig-economy. En otras palabras, a mayor inseguridad contractual, inseguridad económica, ausencia de negociación colectiva, y dependiendo de la aplicabilidad de la ley laboral mexicana sobre los socios colaboradores, la situación del mercado de trabajo, y la desconfianza en los gremios sindicales, mayor es la contribución a la generación de la precariedad laboral en las PD.

## 6.8 Análisis de los resultados

Para el análisis de los resultados, se procedió a examinar la información obtenida a partir de las pruebas estadísticas aplicadas, a la luz de la teoría trabajada en el corpus documental de la tesis. En ese sentido, se buscó relacionar las conclusiones de investigaciones previas con los datos obtenidos en el contexto de la presente investigación, a fin de interpretar la realidad del fenómeno de estudio. La discusión lleva a la construcción de conclusiones que, despliegan los factores intrínsecos y extrínsecos a las plataformas digitales de transporte y entregas a domicilio que, ocasionan la generación y prolongación de la precariedad laboral.

Con base en lo anterior, se procede a dividir el análisis en tres apartados, en donde se integran los factores internos y externos en tres categorías, legal (Inseguridad contractual y Ley laboral mexicana), económico (Inseguridad económica y Mercado de trabajo mexicano), y social. (Ausencia de negociación colectiva y desconfianza en gremios sindicales). Adicionalmente se dedica un apartado a la perfilación de los actores participantes, y la interpretación de la precariedad laboral insertada en la economía de las plataformas digitales.

### 6.8.1 Perfil de los encuestados

La lectura de los datos permite identificar que el 77.3% de los participantes de la economía de las plataformas digitales en el área metropolitana de Monterrey, pertenece a la población masculina, mostrando con ello una tasa de participación elevada que sobrepasa a la población femenina. Por otra parte, más del 50% de los encuestados pertenecen a la población joven, con edades que oscilan entre los 18 y 30 años, seguido por un 36% con edades entre los 31 y 50 años. Con lo cual se reflejan las conclusiones a las que llegó Ayala (2020) respecto a las condiciones de empleabilidad de los jóvenes en México, “la tasa de informalidad laboral se posiciona como el indicador con mayor proporción de todos los indicadores críticos de la fuerza de trabajo, y 2) los jóvenes se encuentran mayormente expuestos a condiciones de inseguridad y desprotección laboral, respecto al total de los ocupados”

Adicionalmente, se destaca que, el 25% de los prestadores de servicios en las PD cuentan con estudios universitarios completos, seguido por un 41.3% con estudios universitarios incompletos. Solo el 25.3% cuenta con un nivel académico de educación secundaria superior completa, frente a un 5.3% que manifiesta no haber culminado la secundaria.

Frente a estas estadísticas, se puede determinar que, en el área metropolitana de Monterrey, el capital humano que trabaja prestando servicios a través de las plataformas digitales corresponde en su mayoría a una población joven, capacitada con estudios universitarios. Haciéndose con ello evidente el fenómeno de sobreeducación y desfase de conocimientos. De acuerdo con Burgos (2008), este fenómeno es explicado cuando “un número importante de egresados de instituciones de educación superior realizan trabajos que no requieren del grado universitario o que no utilizan los conocimientos y habilidades adquiridos” esto debido a las condiciones del mercado de trabajo y economía, en dónde la oferta de trabajadores sobre pasa la demanda, y la capacidad empresarial de absorción de profesionales.

Adicionalmente, gran parte de la población encuestada, el 30% asumen trabajar para más de una plataforma, lo cual pone en evidencia el fenómeno multi-homing, que connota mayor inseguridad, puesto que las personas trabajan en más de una plataforma a fin de generar mejores ingresos, para incrementar el tiempo de conectividad, y reducir los tiempos de espera a los que se enfrentan en el trabajo en las PD, reduciendo con ello los vínculos con las aplicaciones en las que se presta el servicio. Por lo que, en ocasiones resulta beneficioso para los participantes, rotar entre plataformas con el fin de generar mayores ingresos. Es así, como se ha encontrado que los incentivos perseguidos por el gremio de los colaboradores, están moldeados en gran medida por el factor de liquidez (Bryan & Gans, 2018).

Por otra parte, el mayor porcentaje de la población estudiada, lleva registrada en las plataformas digitales por más de 2 años, con un total de 29.3%. La información se complementa al cruzar los datos registrados con los motivos que llevaron a los colaboradores al ingreso en las PD, en donde se destaca las afectaciones económicas, y la perdida de trabajo producidas por la pandemia de Sars-Covid19. El siguiente mayor registro, se compone por personas que se han

registrado hace menos de seis meses (26.7%), el menor registro se lo lleva el 21.3% de la población que ha estado registrada entre hace 1 y 2 años.

#### 6.8.2 Precariedad laboral

La literatura establece que, la precariedad laboral inicia con la inestabilidad en el puesto de trabajo, sea por la inexistencia de contratos o por la informalidad laboral permeada en el mercado de trabajo (Barattini, 2009). Pese a que las condiciones previamente mencionadas están presentes en los trabajos gestados en las PD, los datos recolectados en la presente investigación muestran que los colaboradores sienten estabilidad con la actividad que prestan en Las PD, explicado por la facilidad de vinculación para la generación de ingresos, además por la creciente demanda de prestadores de servicios (Asociación de internet, 2019).

Con los resultados que, se detallaran con mayor precisión en los subsiguientes apartados, se encuentra la eliminación y autorreconocimiento de vocablos como trabajador, servicios/trabajo y salarios. Términos que, de acuerdo con Hualde, 2019, y la OIT, 2012 al no ser utilizados y reconocidos se constituye a la obstrucción de la garantía de prestaciones laborales. Adicionalmente, dada la exposición y riesgo por la ausencia de prestaciones sociales, Taylor *et al* (2017) argumentan un favorecimiento al crecimiento de poder de los empleadores sobre los empleados, lo cual puede conducir a condiciones de trabajo más pobres y niveles salariales más bajos.

Dichos riesgos, son también propulsados por cuestiones complejas, pertenecientes a las condiciones de la estructura económica, social, política, y de los mercados laborales del contexto de estudio (OIT, 2012 y 2015) en este caso el área metropolitana de Monterrey. De allí que, el éxito de la adopción de las revoluciones industriales, y las nuevas modalidades de empleabilidad, dependen de la solidez de la economía y del equilibrio entre la economía, la sociedad y los ciudadanos, en adición al entendimiento de los nuevos actores emergentes y la capacidad de reforma (Neufeind, O'Reilly & Ranft 2018).

### 6.8.3 Factor Legal

Los resultados del factor legal son los que más evidencian una condición laboral individualizada y despolitizada (Barattini, 2009) en la medida en que los encuestados expresan no tener acceso a ningún tipo de prestaciones sociales otorgadas por las PD, con excepción del seguro por accidentes, que se reconoce como obligatorio para la prestación de los servicios. Por otra parte, el auto reconocimiento como trabajadores independientes, que desdibuja cualquier posibilidad de relación laboral, llevando con ello al desatamiento de riesgos detallados por De Stefano, 2016, que, hacen referencia al desconocimiento o desuso de las palabras “trabajador” invisibilizando con ello el trabajo, además de conllevar a una normalización del trabajo precario, informal y sin protección social (Hualde, 2019) tal y como lo vemos en el contexto de investigación.

Adicionalmente, el factor que mide la protección otorgada por la Ley laboral mexicana a los colaboradores de las PD, pone en manifiesto el desconocimiento, dados los niveles de imparcialidad capturados que, muestran que los socios colaboradores no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo respecto al conocimiento que tienen sobre si el trabajo en las PD está regulado. Posteriormente, los participantes reconocen la inexistencia de vinculación entre los socios colaboradores y las PD. Con los resultados, se resalta lo argumentado por Berg y Cazes, 2007 en donde se estima que, hay un vacío por resolver, respecto a la problemática que experimentan los trabajadores por la pérdida de derechos y el aumento de la precarización laboral, en cuanto a la inoperatividad de las leyes para contemplar las nuevas formas de empleabilidad.

De hecho, los resultados de la presente investigación ponen en evidencia la carente cobertura legal que tienen los socios colaboradores en las PD, en el marco de la ley laboral mexicana, sin embargo, los resultados del estudio cualitativo, aunado con lo hallado en el estudio cuantitativo muestran una mayor regulación en términos tributarios. Lo cual, termina por desencadenar un descontento en la población afectada o participantes de la economía de las PD, puesto que cualquier tipo de regulación es vista como un peso mayor a las condiciones actuales del mercado de trabajo.

#### 6.8.4 Factor Económico

En el análisis del factor económico, se toman en cuenta la inseguridad económica a la que se exponen los socios colaboradores de las PD, y las condiciones del mercado de trabajo mexicano que, tal y como se exhibe previamente, está última tiene un impacto directo en la gestión del trabajo, y en las condiciones laborales que los ciudadanos están dispuestos a normalizar y aceptar dado el contexto social, económico y legal al que se encuentran vinculados.

En efecto, lo que respecta al mercado laboral mexicano, muestra una economía permeada por la informalidad y por condiciones críticas de empleabilidad agudizadas por las consecuencias de los cierres ocasionados por la pandemia de Covid-19. De esta forma, los resultados exhiben que, previo al ingreso en las PD, los participantes recurrían a tener más de un empleo a la vez para solventar sus economías, trabajando más de 48 horas semanales ganando no más de \$10.500 pesos mensuales. Dichas condiciones, son categorizadas por el INEGI (2019) como condiciones críticas de empleabilidad.

Lo que respecta a las consecuencias del fenómeno de la sobreeducación, Burgos, 2008 asevera que, terminan por afectar negativamente los salarios. Adicionalmente, la incapacidad de la economía por ofertar puestos de trabajo en condiciones óptimas de empleabilidad, generan incremento en la informalidad, la cual en México es alarmante, con un 42.5% solo en las localidades urbanizadas (INEGI, 2020). Concluyendo con ello Martínez (2019) que, la falta de empleo no es la problemática más aberrante, lo es la falta de empleos de calidad, aunado al decrecimiento de los salarios en México.

Es así cómo, la literatura evidencia que, son las condiciones de trabajo establecidas en el mercado laboral, las que producen un acercamiento de la población a nuevas formas de empleo, a pesar de que estas presenten indicios de precariedad laboral, y no sea la actividad económica deseada (Negrete, 2011, p.153). Al respecto, Johnston y Land-Kazlauskas (2018) manifiestan que, el reto de la aplicación de estas nuevas tendencias de mercado laboral radica en que, el uso de las plataformas virtuales no se imponga a expensas de la buena calidad de los empleos y del trabajo decente.

Pese a que el trabajo en las PD nació como una alternativa para la generación de ingresos adicionales, y como un trabajo complementario, la realidad es que, en el contexto de estudio, para gran parte de la población estudiada, representa la principal fuente de ingresos, esto debido a las condiciones del mercado de trabajo. Schor *et al* argumenta que en sus investigaciones los proveedores optan por el trabajo en las plataformas debido a la dificultad de encontrar un empleo convencional (2020). Argumentos validados por Farrell y Greig (2017) quienes encuentran que la tasa de crecimiento del trabajo en las PD está influenciada por las condiciones del mercado laboral tradicional.

Respecto a la inseguridad económica, los socios colaboradores, sugieren que sus ingresos dependen del tiempo de conexión en la aplicación, en donde a mayor cantidad de horas conectados, mayor es la posibilidad a acceder a viajes o domicilios, debido a como el algoritmo funciona, constatando con ello el riesgo de una baja autonomía expresada por Kelleberg y Dunn (2016). Lo cual es visto por Rosenblat 2018; Rosenblat and Stark 2016; Lee et al. 2015 como una herramienta digital de “*soft control*”, para manipular a los trabajadores citado por Schor *et al*, 2020. Estos resultados, ponen en cuestionamiento lo afirmado previamente, en donde los participantes afirman tener control sobre los ingresos.

Se encontró que, en efecto, además de considerar la flexibilidad laboral, se debe contemplar la insuficiencia salarial producto de otros tipos de empleo, la facilidad de acceso y la escasez de alternativas en la economía formal del trabajo (Pérez, 2019 Berg, 2016.Wood et al, 2018. Prestifilippo, y Wegelin, 2019. Sutherlan et al, 2019, Dunn, 2018. Schulte et al, 2020). Y Burgo, 2008).

#### 6.8.5 Factor Social

Los resultados evidencian una baja participación en colectivos sindicales por parte de los socios colaboradores, no solo esto, sino que se presenta como el factor con menor puntuación en la media de pensamiento, de la variable que mide la precariedad laboral. Lo cual indica que, el mecanismo de negociación colectiva como estrategia para mejorar las condiciones de trabajo no es promovido. Barattini (2009) relaciona este fenómeno, con los procesos de fragmentación

del mundo del trabajo que, en palabras del autor, se refiere a una ruptura de solidaridades entre los mismos trabajadores, no viéndose la negociación colectiva como una alternativa a la lucha por el bienestar en el empleo.

Por otra parte, se hace manifiesto en este apartado, nuevamente el impacto que tienen no solo las características propias del trabajo en las plataformas digitales, si no sus entornos como lo menciona la OIT, 2015 resaltando las prácticas de competencia, el marco reglamentario del país en el que operan, como factores que contribuyen al fortalecimiento de una limitada vinculación administrativa y física entre las organizaciones y sus empleados. No siendo esto un caso apático a la situación en las plataformas digitales, en donde se evidencia un limitado acceso a la negociación colectiva.

Por otra parte, se reconoce lo expresado por Carrasco (sf) quien expresa que la libertad de asociación de los trabajadores significa el reconocimiento de los derechos humanos laborales, lo cual, dados los resultados de la encuesta aplicada a los socios colaboradores de las PD, se ve obstaculizado por la ausencia de incentivos para su fomento, y la apatía y desconfianza que manifiestan los participantes sobre las capacidades y operatividad de los gremios sindicales.

Adicionalmente, se reconoce que la desvinculación social, se encuentra mayormente arraigada en los países con ingresos bajos y en vía de desarrollo (Negrete, 2017). Por lo tanto, los mecanismos y/o herramientas establecidas, cómo la negociación colectiva, por diversas organizaciones como la OIT, para abordar las problemáticas que reflejan un equilibrio de poder desigual entre los trabajadores, los consumidores y las plataformas (Choudary, 2018, p. 30) se percibe ausente en el contexto de estudio, fomentándose con ello la precariedad laboral.

## CONCLUSIONES

En el presente apartado, se exhiben las conclusiones determinadas por el proceso de la investigación, y producto de la implementación de la metodología mixta, que incorpora datos de origen cualitativo, y cuantitativo. En el proceso se exhiben los datos de forma individual para cada metodología. Posteriormente, con el cruce de los datos, se exhiben conclusiones generalizadas que, exponen los hallazgos más relevantes en el contexto de estudio, aportando con ello a la ciencia, y exponiendo así los factores internos y externos a las plataformas digitales del sector transporte y entregas a domicilio de Monterrey, Nuevo León, México que contribuyen a la prolongación de la precariedad laboral.

El análisis de los resultados de las entrevistas, logró identificar que los factores que contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral en los nuevos modelos de negocios gestados en la economía de las plataformas digitales, no solamente competen a factores intrínsecos, que surgen de las características propias del trabajo en las plataformas, y la gestión de los nuevos modelos de negocios, sino por el contrario, se evidencia la existencia factores externos, como el entorno legal, económico y social en donde operan las aplicaciones, en este caso de entregas a domicilio y transporte, como determinantes en el mantenimiento de condiciones de trabajo inseguras, que afectan al modelo de trabajo decente.

En esta identificación de nuevos factores, a partir de los datos recolectados en el área de trabajo de la presente investigación, destacan, la desconfianza en los gremios sindicales y estructuras de gobierno, en donde los participantes de las plataformas digitales, argumentan que una regulación del trabajo, puede traer más desventajas que beneficios a los prestadores de servicios, mientras que los expertos en la gig-economy y directivos de las plataformas digitales, argumentan, que en efecto una regulación, puede afectar a la innovación traída por estos nuevos modelos de negocio que distan de la economía tradicional, lo que a su vez podría traer retracción económica, u obligar a las plataformas a eliminar el concepto de flexibilidad que tanto atrae a los prestadores de servicio.

De igual forma, se identifica que los efectos del Covid-19 sobre la economía en México, pusieron a las plataformas digitales en una posición de crecimiento en la cuota de mercado, y adquisición de usuarios. Los estragos en términos de devaluación de los salarios, e incluso pérdida de empleos a raíz de la retracción económica ocasionada por la pandemia, incrementó los motivantes por los que las personas se incorporan a las plataformas digitales, a pesar de que estas no provean prestaciones sociales. Por lo tanto, se concluye la necesidad de incorporar dentro de los factores externos una variable económica que evalúe el mercado laboral mexicano, y una subcategoría que estudié las afectaciones generadas por el Covid-19.

Por otra parte, en un inicio las plataformas digitales proyectaban servir como alternativa para la generación de ingresos extra en el tiempo libre, o inclusive servir para incorporar a la fuerza de trabajo a personas que no tuvieran la formación profesional necesaria para realizar actividades que demandaran conocimientos especializados. Empero, los datos, evidencian que la mayoría de personas registradas como socios colaboradores de las PD en el área metropolitana de Monterrey cuentan con estudios superiores, y perfiles calificados, lo cual deja ver el surgimiento de una problemática relacionada con la sobre educación y desfase de conocimientos, en la medida en que, el tipo de empleos generados en las plataformas de transporte y entregas a domicilio no demandan del uso de conocimientos especializados.

Se deduce entonces que, la problemática se agrava, cuando, las personas no encuentran alternativas de empleabilidad donde puedan explotar sus conocimientos adquiridos, y se ven orillados a vincularse a modelos caracterizados por la desprotección; esto en parte debido al entorno macroeconómico y social mexicano, que como se ve a lo largo del documento se caracteriza por permeación de la informalidad laboral, y ausencia de incentivos para emplear y captar el talento en condiciones de bienestar.

Finalmente, uno de los riesgos identificados en el análisis de los datos de la metodología cualitativa, compete a los peligros de desarrollo integral de los socios colaboradores, particularmente por el riesgo al acceso a créditos, y manejo de finanzas, puesto que al trabajar bajo una metodología de pagos por el servicio prestado, y carecer de contratos laborales que

reflejen una seguridad en los ingresos, los socios colaboradores pueden verse estigmatizados y no cumplir con los requisitos establecidos por entidades bancarias, que les permita acceder a préstamos para planificar un futuro, como por el ejemplo el acceso al crédito para obtener un bien inmueble, cubrir costos de estudios superiores, o incluso créditos para emprender.

Por ende, se concluye que el inaccesso al crédito, visto como un mecanismo capaz de promover el desarrollo integral de las personas, también debiera ser considerado como un indicador de la medición de la precariedad laboral. Es evidente entonces, que previo a la consideración de la regulación del trabajo en las plataformas digitales, se debe fomentar la construcción de un marco de conciliación, entre los prestadores de servicios, expertos en la gig-economy, representantes de las plataformas, y entidades gubernamentales a fin de mejorar las condiciones de trabajo de los participantes, y fomentar la innovación traída por las nuevas tecnologías.

Respecto a los hallazgos de la investigación, el análisis de los datos contribuye a la determinación del factor económico, bajo el subindicador de inseguridad económica, cómo el principal factor de impacto sobre la prolongación de la precariedad laboral en la economía de las plataformas digitales. Puesto que, se hacen manifiestos diversos niveles de dependencia económica, respecto a las ganancias o ingresos gestados en las plataformas. En el contexto de estudio, la dependencia económica funciona como un dispositivo disciplinario para los trabajadores que no tienen otros ingresos de los que depender, y sirve como una alternativa a otros métodos de control laboral.

Se encuentra también que, existe poca indagación respecto a la institucionalización del control laboral, o lo denominado "retirada del control", y el uso de la dependencia económica para disciplinar el trabajo, como lo es el caso del control algorítmico. Con los hallazgos de la presente investigación, se determina que en efecto la inseguridad económica, se inserta en el contexto de estudio en la medida en que el acceso a la generación de ingresos, depende de factores externos al control de los participantes, como lo son las condiciones meteorológicas, condiciones de salud, y la disposición de conexión. Aunado con el control algorítmico que,

tiende a limitar la autonomía de los participantes, respecto al establecimiento de las tarifas de cobro por los servicios prestados.

Adicionalmente, se encuentra que, el fenómeno de la “segmentación de mercado de trabajo” que se conecta con la contratación atípica, tiende a generar un mayor impacto sobre la población joven que, se encuentra mayormente vinculada con el trabajo en las plataformas digitales, entre otras razones por la flexibilidad, facilidad de ingreso y condiciones críticas de ocupación que, ya son existentes en el mercado laboral mexicano. Con lo que se establece que, en lo que respecta al contexto de estudio, son los jóvenes quienes se catalogan como la periferia menos protegida, además de sufrir un latente riesgo de presentar desfase de conocimientos.

Por lo tanto, los datos asignan responsabilidad a las condiciones del mercado de trabajo en el contexto de estudio, a la insuficiencia de captación de talento dentro de la economía formal bajo condiciones dignas de empleabilidad, puesto que de ello depende que los participantes no se vean obligados a vincularse a formas de empleo permeadas por la precariedad laboral, además de que evitaría la normalizaciones de atipicidades, devaluación de los salarios, y el riesgo latente del desfase de conocimientos que, se presenta al no capitalizar la formación superior de las personas involucradas.

Por otra parte, la indagación teórica respecto a las regulaciones gestadas en materia de la economía de las plataformas digitales, y los datos arrojados por la implementación de instrumentos metodológicos, ponen en manifiesto un vacío en ley que desprotege a los prestadores de servicios, y adicionalmente favorece la carga fiscal sobre la determinación de derechos de carácter social. Se reconoce entonces lo afirmado por diversos estudios mencionados a lo largo de la tesis que, mencionan la importancia de la flexibilización en las regulaciones para evitar desincentivar innovación, especialmente en un contexto económico permeado por la informalidad, con una devaluación de los niveles salariales.

Sin embargo, se establece que los pisos de protección social no son negociables. En este sentido, se establece importante que los mecanismos reguladores encuentren alternativas para integrar a las leyes existentes las nuevas formas de empleabilidad, caracterizadas por la

descentralización y flexibilidad que, se prevén se conviertan en la nueva normalidad, a fin de no contraer las innovaciones, y la dinamización económica que las revoluciones digitales traen consigo, sin afectar a los prestadores de servicios, garantizando con ello el equilibrio de poderes.

Finalmente, el factor social, no debe ser omitido, puesto que al encontrarse la bajo o inexistente participación colectiva, para la negociación de las condiciones de trabajo, se responsabiliza en parte a las estructuras empresariales que invisibilizan dichos mecanismos para garantizar prestaciones sociales. Sin embargo, también se responsabiliza al desinterés, y desconfianza por parte de los colaboradores, frente a la posibilidad de organización de los colectivos de trabajo, y sus competencias.

### **Limitaciones en la investigación**

Como es propio de todos los procesos de investigación, se presentaron contratiempos, e imprevistos que no se tomaron en cuenta al iniciar con el estudio. A continuación, se detallan y se dejan como precedentes para futuras investigaciones.

- Restricciones por la pandemia: La investigación toma su curso a inicios del año 2020, cuando el brote de Covid-19 aún no se había considerado pandemia. A mediados de año, se inicia con el planteamiento de la metodología cualitativa, y se seleccionan los actores que estarían involucrados. Sin embargo, las restricciones se agravaron y el formato de entrevistas solo fue posible en formato en línea. Por lo que se dependió mucho de las redes de contactos para poder planificar las rendiciones, y llegar por medio de correo electrónico y n algunos casos mensaje de WhatsApp a la población seleccionada. En este sentido, no se obtuvo acceso a realizar intervenciones presenciales, y grupos focales.
- Disponibilidad de información en el contexto de estudio: Tal y como se expresa a lo largo del cuerpo de la tesis y dentro de la justificación, el acceso a información sobre la economía de las plataformas digitales, y datos estadísticos sobre la población que se encuentra prestando servicios en las PD, es limitada en el contexto de estudio. Su factor innovador, y lo resiente del fenómeno ha hecho que el mismo sea más estudiado en los

países en lo que nacieron las PD. Por lo que, sin datos estadísticos oficiales, la representatividad del estudio se ve afectada, y nos vimos en la obligación de realizar un estudio paramétrico.

- Presupuesto: Finalmente, se encuentra como limitante el factor económico, en la medida, en que la población estudiada, encuentra al tiempo como un recurso valioso para producir. Se estima que, de haber contado con un presupuesto asignado, los socios colaboradores de las plataformas digitales, habrían encontrado un incentivo adicional para participar en la investigación, y de esta forma un mayor número de participantes hubiera sido alcanzado, generando con ello una mayor riqueza de datos.

### **Futuras líneas de investigación**

El fenómeno estudiado ha dejado resultados nutridos, y su naturaleza actual y poco estudiada favorece al nacimiento de nuevas investigaciones. A continuación, se detalla una lista con las propuestas que, se generan a partir de los hallazgos de la presente investigación:

#### **1. Fenómeno de desfase de conocimientos:**

1. Sobre calificación y fenómeno de desfase de conocimiento en las plataformas digitales
2. Consecuencias del inaccesso al crédito, en la población dependiente de a los ingresos gestados en las Plataformas Digitales
3. El trabajo en las Plataformas Digitales como promotor de desarrollo de comunidades marginadas
4. La negociación colectiva en la economía de las plataformas digitales – Diferencias Norte y Sur (México)

## REFERENCIAS

- Abraham, Katharine G. and Haltiwanger, John C. and Sandusky, Lee Kristin and Spletzer, James. (2018). Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues. *NBER Working Paper No. w24950*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3244232>
- Aguilar-Barojas, Sarai (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2),333-338. ISSN: 1405-2091. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206>
- Álvarez, H. (2018). La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus "autónomos". *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 5, 83-96. DOI:10.18002/rjule.v0i5.5652
- Alamyor, Fiona. (2017). *Uber and the future of work. Formal Rights, collective action and experiences of work within the platform economy*. Degree of Bachelor of Arts (Honours), Political Economy, University of Sydney. <https://core.ac.uk/download/pdf/212691715.pdf>
- Argibay, Juan Carlos (2009). MUESTRA EN INVESTIGACION CUANTITATIVA. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 13(1),13-29. ISSN: 1666-244X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630252001>
- Arancibia Fernández, Freddy (2011). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (26), 39-55. ISSN: 0717-2257
- Asociación del Internet.Mx. (2019). Prioridades para México en materia digital. Recuperado de: <https://irp-cdn.multiscreensite.com/81280eda/files/uploaded/Prioridades%20para%20Me%CC%81xico%20en%20materia%20de%20Internet%20y%20Economi%CC%81a%20Digital.pdf>
- Ayala, G. (2020). *La precariedad laboral en los jóvenes asalariados de México: un análisis regional comparativo entre ciudades, con énfasis en la frontera norte y sur del país*. Tesis de maestría en Desarrollo Regional. Colegio de la Frontera Norte. Disponible en: <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2020/10/TESIS-Ayala-Correa-Guillermo-MDR.pdf> }

- Baldwin, R. (2008). Adapting to Globalization's "Second Unbundling". *Research Institute of Economy, Trade and Industry* (RIETI). Disponible en: [https://www.rieti.go.jp/en/rieti\\_report/090.html](https://www.rieti.go.jp/en/rieti_report/090.html)
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *POLIS, Revista Latinoamericana*, 8(24). ISSN: 0717-6554. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30512210002>
- Bensusán Areous, Graciela & Florez Vaquiro, Nelson. (2020). *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46181-cambio-tecnologico-mercado-trabajo-ocupaciones-emergentes-mexico>
- Bedoya, Cristian & Peláez-León, Juan. (2021). Los trabajos en la Gig Economy: una mirada desde la precarización laboral. *Revista Lumen Gentium*. 5. 10.52525/lg.v5n1a6.
- Berg, J; Furrer, M; Harmon, E; Uma, R; & Silberman, M. (2018). Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. [Las plataformas digitales de labor y el futuro del trabajo. Hacia el trabajo decente en el mundo online]. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)
- Berg, Janine; & Cazes, Sandrine. (2007). Los indicadores de Doing Business: problemas de medición y sus implicaciones en materia de políticas. Organización Internacional del Trabajo, Unidad de Análisis e Investigación del Empleo. ISBN: 978-92-2-320280-4. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---analysis/documents/publication/wcms\\_113907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_113907.pdf)
- Burgos Flores, Benjamín. (2008). Sobreeducación y desfase de conocimientos en el mercado laboral de profesionistas. *Revista de la educación superior*, 37(148), 57-68. Recuperado en 26 de mayo de 2021, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602008000400004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602008000400004&lng=es&tlng=es)

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. 4th Edition, Oxford University Press, New York. ISBN 978-0-19-958805-3

Campos Equihua, Ignacio. (2019). Iniciativa de ley con proyecto de decreto por el que modifican diversas disposiciones de la ley del impuesto al valor agregado; de la ley del impuesto sobre la renta. Gaceta de la comisión permanente. Recuperado de: [https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_comision\\_permanente/documento/98435](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_comision_permanente/documento/98435)

Carrasco, F. (2009). Derechos humanos y libertad sindical: caso México. *Revista Regional de Derechos Humanos*. Universidad del Rosario, Colombia. Disponible en: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/60930>

CEPAL / OIT. (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: políticas de protección de la relación laboral y de subsidios a la contratación durante la pandemia de COVID-19*. Boletín CEPAL-OIT No. 25. <https://hdl.handle.net/11362/47510>

Cherry, Miriam. (2019). A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law.[ Un Sistema Global de Trabajo, ¿Un Sistema Global de Regulación?: Crowdwork y Conflictos de Ley] Recuperado de: <http://docplayer.net/188753113-All-faculty-scholarship-miriam-a-cherry-follow-this-and-additional-works-at.html>

Cherry, Miriam. (2019). Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy. [Opciones regulatorias para conflictos de ley y cuestiones jurisdiccionales en la economía bajo demanda]. Conditions of work and employment series; no. 106, ISSN: 2226-8944 (print); 2226-8952 (web pdf). Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712523.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712523.pdf)

- Choudary, Sangeet Paul. (2018). The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. *International Labour Organization*. ISBN 978-92-2-030770-0
- Cohen, M., and Sundararajan, A. (2015). Self-regulation and innovation in the peer-to-peer sharing economy. *Univer. Chicago Law Rev. Dialogue* 82, 116–133.
- Comite Internacional de la Cruz Roja. (2015). ¿qué es la seguridad económica? Disponible en: [¿Qué es la seguridad económica? | Comité Internacional de la Cruz Roja \(icrc.org\)](http://www.icrc.org/es/que-es-la-seguridad-economica)
- Crouch, M. and McKenzie, H. (2006) The Logic of Small Samples in Interview-Based Qualitative Research. *Social Science Information*, 45, 18.  
<https://doi.org/10.1177/0539018406069584>
- Cruz Caicedo, M. (2020). La diversificación de las relaciones laborales en las plataformas digitales: hacia la materialización del trabajo decente. Bogotá: *Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral Centro de Investigaciones Laborales*. ISBN: 9789587904154
- Dávila Newman, Gladys (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext),180-205. ISSN: 1315-883X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109911>
- Deranty, Jean-Philippe & Macmillan, Craig. (2012). The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of “Decent Work”. *Journal of Social Philosophy*. 43. 10.1111/josp.12003.
- De Stefano, V. (2016). Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=2767383>
- De Stefano V. (2016). “The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: Conditions of work and employment series; No. 71

- Díaz Carreño, M. (2020). Inflación y salarios reales en México, 2015-2020. *Economía actual*. Núm. 2. p. 11-13. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/110155>
- Díaz, I. (2019). Medir el trabajo precario revisión de una escala de precariedad laboral. Tesis para optar al título de Sociólogo y al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización. Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178949/Medir%20el%20trabajo%20precario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Domínguez Morales, A. (2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(29), 63-85. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13900>
- Dunn, Michael. (2018). Making gigs work: career strategies, job quality and migration in the gig economy. [Haciendo funcionar a la gig-economy: estrategias de carrera, calidad del empleo y migración]. Tesis de doctorado. University of North Carolina. ProQuest Dissertations Publishing.
- Etzkowitz, Henry & Klofsten, Magnus. (2005). The Innovating Region: Toward a Theory of Knowledge-Based Regional Development. *R&D Management*. 35. 243 - 255. 10.1111/j.1467-9310.2005.00387.x.
- Fawcett, Jacqueline (2005). Middle-range nursing theories are necessary for the advancement of the discipline. *Aquichan*, 5(1),32-43. ISSN: 1657-5997. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74150104>
- Farrell, Diana, & Greig, Fiona, (2017). The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2911194>. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2911194>
- Frías Contreras, Miguel Angel. (2010). La legislación Laboral en la República Mexicana. *Revista Salud Pública y Nutrición*. Vol. 1, No 4. Recuperado de: <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/53/51>

- Frías-Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Ginès i Fabrellas, A. y Gálvez Duran, S. (2016). Sharing economy v. Bber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. *InDret*, núm. 1, 2016
- Graham, Mark & Hjorth, Isis & Lehdonvirta, Vili. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23. 102425891668725. 10.1177/1024258916687250.
- Gómez Bustillo, Rosa Guadalupe. (2018). Panorama del derecho laboral en México. *Revista Jurídica de derecho*, Vol 7, No 9. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2413-28102018000200004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102018000200004)
- Gómez, Luis. (2015). La desconfianza en las instituciones como expresión del cambio político y cultural. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 67, pp. 33-70. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950263002>
- Guarascio, Dario & Cirillo, Valeria & Parolin, Zachary. (2021). Platform Work and Economic Insecurity: Evidence from Italian Survey Data.
- Guadarrama Olivera, Rocío, Hualde Alfaro, Alfredo, & López Estrada, Silvia. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032012000200002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002&lng=es&tlng=es).
- Heeks, Richard. (2017). Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.[ El trabajo decente y la economía digital: una perspectiva de los países en desarrollo sobre los

impactos en el empleo y las normas de la subcontratación en línea, el trabajo colectivo, etc].  
Economic and social research council. Recuperado de:  
[http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di\\_wp71.pdf](http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di_wp71.pdf)

Hernández, J; & Espinosa, F; & Rodríguez, J; & Chacón, J; & Toloza, C; & Arenas, M; & Carrillo, S; & Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 37(5),587-595. ISSN: 0798-0264. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207025>

Hernández Sampieri, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación, Sexta edición. Ciudad de México. *Mc Graw Hill Education*. ISBN: 978-1-4562-2396-0

Horton, J. J. (2010), "Online Labor Markets", in A. Saberi (ed.), *Internet and Network Economics*, Springer, Berlin and Heidelberg, 515–522, [https://doi.org/10.1007/978-3-642-17572-5\\_45](https://doi.org/10.1007/978-3-642-17572-5_45)

Hualde, Alfredo. (2019): "El trabajo y el empleo en la era digital: ¿una nueva ola de precarización?". QUIT Working paper series, n. 24. <https://ddd.uab.cat/record/211213>

Hualde, Alfredo. (2020). La pandemia y el mercado de trabajo en México. Colegio de la Frontera Norte. Doi: 10.13140/RG.2.2.11811.48165.

Hualde, Alfreso. (2020). *Trabajo y Tecnología: miradas al pasado y apuestas al futuro*. 6º Seminario de Industria 4.0 y Convergencia Tecnológica: Retos de la Digitalización en la Nueva Normalidad. [Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=PuFB0KJpaEE>

International Labor Organization. (2018). Job quality in the platform economy. Global Commission on the future of work [La calidad del empleo en la economía de plataformas. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo]. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618167.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf)

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (sf). Glosario. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). «Banco de indicadores». Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/buscador/default.html?q=tasa+de+desempleo#tabMCCollaps e-Indicadores>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). ENOE. Estructura de la base de datos. Ciudad de México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). Glosario. Obtenido de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Resultados de la Encuesta de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2020. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6048>
- Jaumotte, Florence and Osorio-Buitron, Carolina- (2015). Inequality and Labor Market Institutions. *IMF Staff Discussion Note* No. 15/14. Recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=2678639> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2678639>
- Johnston, Hannah, & Land-Kazlauskas, Chris, (2018). Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo nº 94, Organización Internacional del Trabajo.
- Kalleberg, Arne; & Dunn, Michael. (2016). Good jobs, bad jobs in the gig-economy. [Buenos y malos trabajos en la gig-economy]. Perspectives on work. Recuperado de: <https://michael-dunn.org/wp-content/uploads/2017/05/ALK-MD.-JQ-in-Gig-Economy.pdf>
- Kenney, Martin & Zysman, John. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in science and technology*. 32. 61-69.
- Lechuga Cardozo, Jorge Isaac. (2021). Factores financieros, humanos y sociopolíticos que inciden en la diversificación de exportaciones de la industria de alimentos, bebidas y tabaco del

estado de Nuevo León (México). Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/21270/>

Lecompte, Margaret & Goetz, Judith. (1982). Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research. Review of Educational Research - REV EDUC RES. 52. 31-60. 10.2307/1170272.

Lee, Sangheon; McCann, Deirdre; & Torm, Nina. (2008). El indicador de normas del trabajo del Banco Mundial. Averiguaciones y críticas recientes. Revista Internacional del trabajo. 127(4):462-480. DOI: 10.1111/j.1564-9148.2008.00043.x

Leed University. (2018). The gig-economy and the impact on the millennial generation [La gig-economy y su impacto sobre la generacion Millenials]. Base de datos de la Leeds University Business School. Recuperado de: <http://resources.library.leeds.ac.uk/final-chapter/dissertations/lubs/3345example1.pdf>

Lozano Paredes, Luis Hernando, y M. A. Reilly, Katherine. (2018). “Trabajo decente para los trabajadores de ‘Ride Hailing’ (viajes a demanda) en la economía de plataformas en Cali, Colombia”. En Transporte urbano en la era de la economía colaborativa: Ciudades colaborativas. Buenos Aires: CIPPEC. [https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/09/TransporteUrbano-completo-web\\_CIPPEC.pdf](https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/09/TransporteUrbano-completo-web_CIPPEC.pdf).

Martínez, Sandy Elizabeth. (2020). Factores del proceso de aculturación que facilita el rendimiento académico de los estudiantes de educación superior de la Universidad Autónoma De Nuevo León durante su intercambio académico en el extranjero. Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/21358/>

Martínez, Manuel; y March, Trina. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, ISSN-e 1856-9331

- Martínez, K. Marroquín, J. y Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. análisis económico. Vol.34. no. 86. versión On-line ISSN 2448-6655  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-66552019000200113#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20propuesta%20por%20Rubio,dos%20o%20menos%20salarios%20m%C3%ADnimos.&text=Sin%20embargo%2C%20si%20los%20trabajadores,ingreso%20ya%20no%20es%20suficiente.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20propuesta%20por%20Rubio,dos%20o%20menos%20salarios%20m%C3%ADnimos.&text=Sin%20embargo%2C%20si%20los%20trabajadores,ingreso%20ya%20no%20es%20suficiente.)
- Meza, D; & Hernández, J. (2020). The covid-19 crisis and its effects on employment and poverty in Mexico. *Revista Internacional de Trabajos Dignos*. Vol.2, Núm. 3, 2020, ISSN. Pending, pp:70-83
- Miguel del Castillo Negrete Rovira (2017). «Income Inequality in Mexico, 2004-2014». *Latin American Policy*. Volumen 8. Número 1. Junio. pp. 93-113.
- Morales Ramírez, María Ascensión. (2019). Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. Tomo LXIX, Número 273.  
<http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68627>
- Molina Arias, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Pediatría Atención Primaria*, 19(76), 377-381. Recuperado de  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1139-76322017000500014&lng=es&tlng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014&lng=es&tlng=es)
- Moscoso, J. (2016). Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo. *Cuadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 164 pp. 632-649. Disponible en:  
 <<https://doi.org/10.1590/198053143763>>. ISSN 1980-5314.  
<https://doi.org/10.1590/198053143763>
- Muller, Z. (2019). Algorithmic harms to workers in the platform economy: The case of Uber. *Colum. JL & Soc. Probs.*, 53, 167.

- Neufeind, Max, O'Reilly, Jacqueline and Ranft, Florian, eds. (2018). Work in the digital age: challenges of the fourth industrial revolution. *Rowan & Littlefield, London*. ISBN 9781786609069
- Nilsen, Marie & Kongsvik, Trond & Antonsen, Stian. (2020). Working Conditions and Safety in the Gig Economy – A Media Coverage Analysis. 10.3850/978-981-14-8593-0\_3742-cd.
- Nicolalde Vaca, K.A. (2018). ¿Freelance como el futuro de las próximas generaciones? (Trabajo Fin de Máster Inédito). *Universidad de Sevilla, Sevilla*.
- Onwuegbuzie, A. J., & Collins, K. M. (2007). A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research. *The Qualitative Report*, 12(2), 281-316. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2007.1638>
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_116092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (sf). Formas atípicas de empleo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-es/index.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). «Objetivos de Desarrollo Sostenible». Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). (2012)9. Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Ginebra. ISBN : 978-92-2-326223-5 ; 978-92-2-326224-2 (web pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. ISBN: 978-92-2-329384-0. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms\\_338262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf)

Organización para la cooperación y el desarrollo económico OCDE. (2017). Perspectivas de la OCDE sobre economía digital. Recuperado de: <https://irp-cdn.multiscreensite.com/81280eda/files/uploaded/ocde.pdf>

Organización Internacional del trabajo. 2017. «Trabajo decente y la agenda de desarrollo sostenible». Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_470340.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. 2020. «Base de datos ILOSTAT». Se puede consultar en <https://ilostat.OIT.org/data/>

Organización de las Naciones Unidas México. 2020. «El coronavirus ha costado ya 50.000 millones de dólares a la economía mundial». Recuperado de: <http://coronavirus.onu.org.mx/el-coronavirus-ha-costado-ya-50-000-millones-de-dolares-a-la-economia-mundial>

Organización Internacional del Trabajo. 2020. «Desempleo, informalidad e inactividad asedian a los jóvenes en América Latina y el Caribe». Recuperado de: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_738631/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_738631/lang-es/index.htm)

Oostveen, Adriaan; Biletta, Isabella; Parent-Thirion, Agnès; Vermeylen, Greet. (2013). *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers' - Background paper*. Oficina de la Unión Europea. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2013/working-conditions-labour-market/self-employed-or-not-self-employed-working-conditions-of-economically-dependent-workers-background>

Palacios, Rosario. (2011). ¿Qué significa "trabajador informal"? Revisiones desde una investigación etnográfica. Revista mexicana de sociología, 73(4), 591-616. Recuperado en 04

de                      septiembre                      de                      2022,                      de  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032011000400002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000400002&lng=es&tlng=es).

Pérez Díaz, A. (2018). La transformación del mercado laboral y sus efectos en el trabajo: Contratación de empleo atípica y economía de las plataformas en España". Gibert Badia, F (tutora). Tesis de maestría. Universitat Oberta de Catalunya.

Pigman, Geoffrey. (2010). Contemporary Diplomacy. [Diplomacia Contemporánea]. Malden. Polity Press. ISBN: 13: 978-0-7456-4279-6

Prestifilippo, Agustín; y Wegelon, Lucia. (2019). La libertad precarizada. Nuevas formas sociales del padecimiento en el mundo del trabajo. Argumentos. Revista de crítica social.

Ponjaert, F. (2021). GRAND THEORY AND MIDDLE-RANGE THEORY. Research Methods in the Social Sciences: an AZ of Key Concepts, 131.

Polo, F. Zeitonune, R. Luz, M. y Vásquez, N. (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud. *In Crescendo*, 8(1): 149-164.

Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Red Tercer Milenio. ISBN 978-607-733-009-7

Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2022. "SmartPLS 4." Oststeinbek: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

Riffo, F., Pérez, D., Salazar Espinoza, C. A., & Acuña Duarte, A. (2019). ¿Qué influye en la confianza en las instituciones? Evidencia empírica para Chile. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 27(2), 83-104. <https://doi.org/10.18359/rfce.3517>

Rodríguez-Piñero, M. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 138, 125-161

- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. REDVET. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1),1-14. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
- Román Sánchez, Y; & Sollova Manenova, V. 2015. «Precariedad laboral de jóvenes asalariados en la ciudad de Toluca, 2005-2010». *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 22. Núm. 67. ISSN: 1405-1435.
- Ruiz, C., Márquez, J., & Martínez, P. (2018). Precariedad laboral: Dimensiones objetivas y subjetivas. Aproximación desde micro escenarios. Consejo Mexicano de las Ciencias Sociales. Vol III.
- Ruiz, P; & Ordaz, J. (2011). Evolución reciente del empleo y el desempleo en México. *Economía Universidad Nacional Autónoma de México*. vol.8 no.23. ISSN 1665-952X
- Ruiz, M., Jaime, B., & López, I. (2018). Indicadores de confianza ciudadana como medida del desempeño y efectividad de las instituciones gubernamentales, un caso mexicano. *Criterio Libre*. 15(27). 69-86. DOI: 10.18041/1900-0642/criteriolibre.2017v15n27.1719
- Sáenz de Buruaga Azcargorta, M. 2019. Implicaciones de la 'gig-economy' en las relaciones Laborales: el caso de la plataforma Uber». *Deusto publicaciones*. Vol 61 no. 1. [http://dx.doi.org/10.18543/ed-67\(1\)-2019pp385-414](http://dx.doi.org/10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414)
- Santi, S., & Clavijo, J. (2020). La configuración de las políticas de migración circular en Sudamérica. Los acuerdos de regulación laboral de España con Colombia y Ecuador. *Desafíos*, 32 (2), 1-38. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/desafios/a.6849>
- Sala Mercado, José, & Rodríguez Cuenca, Juan. (2019). El derecho laboral a la «caza» de la era del conocimiento, a propósito de aplicaciones como: Uber, Go, Glovo, Pedidos Ya, Rappi, etc. *Microjuris*. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/10/17/el-derecho-laboral-a-la-caza-de-la-era-del-conocimiento-a-proposito-de-aplicaciones-como-uber-go-glovo-pedidos-ya-rappi-etc/>

Srnicek, Nick. Platform capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017. 171 p. 978-1-5095-0486-2. 978-1-5095-0487-9. (pb)

Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>

Stewart Paul, Shanahan Genevieve, Smith Mark. (2020). Individualism and Collectivism at Work in an Era of Deindustrialization: Work Narratives of Food Delivery Couriers in the Platform Economy. *Frontiers in Sociology*. DOI=10.3389/fsoc.2020.00049

Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49(5), 833-861.

Schule, J. Schlicher, K. & Maier, G. (2020). Working everywhere and every time? Chances and risks in crowdworking and crowdsourcing work design [¿Trabajando en todas partes y siempre? Oportunidades y riesgos en el diseño de trabajo crowdworking y crowdsourcing]. Group Interaktion Organization. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00503-3>

Schmidt, Florian. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. *Friedrich-Ebert*. ISBN: 978-3-95861-745-2

Shanahan, Genevieve & Stewart, Paul & Smith, Mark. (2020). Individualism and Collectivism at Work in an Era of Deindustrialization: Work Narratives of Food Delivery Couriers in the Platform Economy. *Frontiers in Sociology*. 5. 1-14. 10.3389/fsoc.2020.00049.

Sundararajan, A. (2017). The Collaborative Economy: Socioeconomic, Regulatory and Labor Issues, EPRS: European Parliamentary Research Service. <https://policycommons.net/artifacts/1339178/the-collaborative-economy/1948618/> on 26 May 2022. CID: 20.500.12592/6f0dbg

Sutherland, W, Jarrahi, M, Dunn, M, & Nelson, S. (2010). Work Precarity and Gig Literacies in Online Freelancing. *Work, Employment and Society*. 2020;34(3):457-475. doi:10.1177/0950017019886511

- Taylor, M. Marsh, G. Nicole, D. & Broadbent, P (2017) Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices. Recuperado de: <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>
- Trillo Párraga, Francisco. (2016). Economía digitalizada y relaciones de trabajo. *Revista de derecho social* (76) (59-82). ISSN 1138-8692.
- Todd, Z., Nerlich, B., McKeown, S., & Clarke, D.D. (Eds.). (2004). *Mixing Methods in Psychology: The Integration of Qualitative and Quantitative Methods in Theory and Practice* (1st ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203645727>
- Tolentino, O. 2018. «Precariedad laboral en los profesionistas del Área Metropolitana de Monterrey». COMECOS (Consejo Mexicana de Ciencias Sociales). Vol III.
- Wood, A, Graham, M, Lehdonvirta, V, & Hjorth, I. (2018). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society* 0(0): 1-20. Disponible en: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3225759>
- Xu, Y. & Liu, Dun. (2021). Decent work for the digital platform workers. A preliminary survey in Beijing. *Digital Law Journal*. 2. 48-63. 10.38044/2686-9136-2021-2-1-48-63.
- Zadik, Y. Bareket-Bojmel, L. Tziner, A. Y Shloker, O. (2019). Freelancers: a manager's perspective on the phenomenon. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 39-48. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a5>
- Zuñiga, N. (2020). Impacto del SARS-CoV-2 sobre el empleo y presupuesto a salud en México. *Revista de economía UNAM*. DOI: <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2021.52.606>

## ANEXOS

**Anexo 1:** Formato de validación del guion de entrevistas semiestructuradas - instrumento cualitativo.

### **Guía de entrevista semiestructurada – condiciones de trabajo en las plataformas digitales sector e-hailing y delivery**

Estimado académico:

Muchas gracias por su atención. Dada su reconocida trayectoria, y experiencia académica como investigador/a, quisiera solicitarle su apoyo para el desarrollo de una investigación doctoral que se realiza en la Universidad Autónoma de Nuevo León en la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. Mi nombre es Danna Valentina Álvarez Guzmán, alumna del doctorado.

La siguiente entrevista tiene como finalidad lograr ampliar la información sobre las condiciones de empleabilidad, que experimentan los socios colaboradores en las plataformas digitales de labor (PD) en el área metropolitana de Monterrey, México, así como también, determinar condición actual del mercado laboral mexicano, y los motivantes que tienen los colaboradores para el ingreso a las plataformas. A fin de identificar y validar los factores que contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral en los nuevos modelos de empleabilidad producidos en la denominada economía colaborativa.

El siguiente, es un guion de preguntas semiestructuradas que se busca aplicar a tres grupos de interés (Socios colaboradores, directivos de las plataformas digitales, expertos en derecho laboral y/o economía bajo demanda) a fin de ampliar el espectro. La intención, es que usted pueda revisar el guion y exprese su opinión acerca de la validez del constructo.

Por favor, una vez haya leído el guion de preguntas, exprese su opinión acerca de la entrevista propuesta respondiendo las siguientes preguntas:

1. Considera que la extensión del cuestionario es:

|                                       |                                     |                                   |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Insuficiente | <input type="checkbox"/> Suficiente | <input type="checkbox"/> Excesiva |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|

2. Que el contenido del cuestionario es:

|                                       |                                     |                                   |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Insuficiente | <input type="checkbox"/> Suficiente | <input type="checkbox"/> Excesiva |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|

3. ¿Considera que la estructura del cuestionario es adecuada para obtener la información solicitada?

|                             |                                                                      |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No<br><br>Sugerencias:<br><hr/> <hr/> <hr/> |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|

### Sección 1: Introducción

Buenas tardes,

Le agradezco por el tiempo brindado para realizar esta entrevista.

La siguiente entrevista tiene como finalidad lograr ampliar la información sobre las condiciones de empleabilidad que experimentan los socios colaboradores de las Plataformas Digitales UBER, DIDI, RAPPI. De igual forma se busca profundizar condición actual del mercado laboral mexicano, y los motivantes que tienen los colaboradores para el ingreso a las plataformas.

Me presento con usted, mi nombre es Danna Álvarez, actualmente soy estudiante de doctorado en Relaciones Internacionales Negocios y Diplomacia de la Universidad Autónoma de Nuevo León. De antemano le agradezco por su contribución al desarrollo del estudio. Por favor, responda con completa honestidad, los datos e información brindada solo se utilizarán para fines académicos. Se garantiza la confidencialidad y el correcto uso de los datos.

Al contar con su aprobación, esta conversación procederá a ser grabada en una cinta de audio y video con la finalidad de evitar la pérdida de información, así como realizar una transcripción precisa de los datos. Toda la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para esta investigación.

### Sección 2: Preguntas de control

| Socios colaboradores | Directivos de las plataformas         | Expertos                |
|----------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| 1. Nombre            | 1. Nombre                             | 1. Nombre               |
| 2. Edad              | 2. Área de expertise                  | 2. Área de conocimiento |
| 3. Género            | 3. Plataforma digital que representan | 3. Años de experiencia  |

|                                                                    |                                                                                                          |                                                  |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 4. Plataforma(s) en las que presta el servicio                     | 4. Cargo                                                                                                 | 4. Institución / organización a la que pertenece |
| 5. Tiempo involucrado en las plataformas                           | 5. Tiempo de trabajo representando la plataforma                                                         | 5. Cargo                                         |
| 6. Aproximadamente, ¿cuántas horas a la semana trabaja en las PD?  | 6. ¿Cuál es el promedio de horas que trabaja un socio colaborador en la plataforma?                      |                                                  |
| 7. ¿Tiene otro empleo, adicional al servicio que presta en las PD? | 7. ¿Se han convertido las PD en la principal fuente de ingreso de los prestadores de servicio de las PD? |                                                  |
| 8. Nivel de educación                                              | 8. ¿En promedio cual es el nivel de educación de los socios colaboradores?                               |                                                  |

### Sección 3: Factores que motivan el ingreso en las plataformas digitales

| Socios colaboradores                                                                                                                                                                                                        | Directivos de las plataformas                                                                                                                                                                              | Expertos                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9. ¿Cómo considera que ha sido su experiencia de trabajo en las PD?<br>10. ¿Encuentra al trabajo en las PD gratificante?<br>11. ¿Qué le motivo a incorporarse como socio repartidor/conductor en las plataformas digitales? | 9. El crecimiento de la cuota de mercado ha incrementado en los últimos años, y con ello el registro de socios colaboradores se ha elevado ¿a qué se debe el incremento de socios colaboradores en las PD? | 6. El crecimiento de la cuota de mercado ha incrementado en los últimos años, y con ello el registro de socios colaboradores se ha elevado ¿a qué se debe el incremento de socios colaboradores en las PD? |

|                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>12. ¿Cuál fue su último trabajo antes de incorporarse en las plataformas digitales?</p> <p>13. ¿Combina el trabajo de la aplicación con otro? ¿Cual?</p> | <p>10. ¿Son las PD una buena alternativa para la generación de ingresos?</p> <p>11. ¿Cuáles son los principales factores que motivan a las personas a incorporarse a las plataformas digitales?</p> <p>12. ¿Qué tan competitivos son los salarios ofertados por el mercado laboral (formal) de México?</p> | <p>7. ¿Son las PD una buena alternativa para la generación de ingresos?</p> <p>8. ¿Cuáles son los principales factores que motivan a las personas a incorporarse a las plataformas digitales?</p> <p>9. ¿Qué tan competitivos son los salarios ofertados por el mercado laboral (formal) de México?</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### Sección 4: Condiciones de trabajo en las Plataformas Digitales

| Socios colaboradores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Directivos de las plataformas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Expertos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>14. ¿Cuáles son las ventajas que encuentra al trabajar en las plataformas digitales?</p> <p>15. ¿Cuáles son las desventajas de trabajar en las plataformas de labor?</p> <p>16. ¿Con qué frecuencia encuentras a tu trabajo estresante?, ¿por qué?</p> <p>17. ¿Ha mejorado o empeorado la calidad de su vida desde que se incorporó en la plataforma?</p> | <p>13. ¿Cómo considera que es el trabajo en las plataformas digitales de labor?</p> <p>14. ¿Desventajas encontradas en las plataformas digitales de labor?<br/>¿Cuáles son los principales riesgos que experimentan los socios en las plataformas digitales?</p> <p>15. ¿Qué es el trabajo digno?</p> <p>16. ¿Considera usted que las condiciones laborales que</p> | <p>10. ¿Cómo considera que es el trabajo en las plataformas digitales de labor?</p> <p>11. ¿Desventajas encontradas en las plataformas digitales de labor?<br/>¿Cuáles son los principales riesgos que experimentan los socios en las plataformas digitales?</p> <p>12. ¿Qué es el trabajo digno?</p> <p>13. ¿Considera usted que las condiciones laborales que</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>18. ¿A qué derechos tiene acceso dentro de las plataformas de labor?</p> <p>19. ¿Está el trabajo en las PD amparado por la Ley Federal del Trabajo?</p> <p>20. ¿Bajo qué modelo de contratación se encuentra regido?</p> <p>EJ: Independiente, tiempo parcial, por servicio, indefinido, termino fijo</p> <p>21. ¿Está el modelo de contratación por el que se encuentra regido, regulado por la ley laboral mexicana?</p> <p>22. ¿Encuentra necesaria una regulación del trabajo gestado en las plataformas digitales? ¿por qué?</p> <p>23. ¿Cuenta con apoyo sindical dentro de las plataformas de labor?</p> <p>24. ¿Encuentra necesaria la representación sindical?</p> | <p>se experimentan en las plataformas digitales corresponden con el concepto de "trabajo decente"? ¿Por qué?</p> <p>17. ¿Cuáles son los riesgos que experimentan los socios en las plataformas digitales?</p> <p>18. ¿Retos para las plataformas digitales?</p> <p>19. ¿Ventajas de la gig-economy?</p> <p>20. En caso de que los colaboradores lleguen a tener algún problema ¿a quién acuden? ¿Existe algún organismo que los respalde?</p> <p>21. ¿Existe representación sindical en las plataformas de labor?</p> <p>22. ¿Es importante la representación sindical? ¿por qué?</p> <p>23. ¿Cuál es la posición de las plataformas digitales de labor frente a la regularización laboral del trabajo ofertado?</p> <p>24. ¿Es necesaria la</p> | <p>se experimentan en las plataformas digitales corresponden con el concepto de "trabajo decente"? ¿Por qué?</p> <p>14. ¿Cuáles son los riesgos que experimentan los socios en las plataformas digitales?</p> <p>15. ¿Ventajas de la gig-economy?</p> <p>16. En caso de que los colaboradores lleguen a tener algún problema ¿a quién acuden? ¿Existe algún organismo que los respalde?</p> <p>17. ¿Existe representación sindical en las plataformas de labor?</p> <p>18. ¿Es importante la representación sindical? ¿por qué?</p> <p>19. ¿Cuál es la posición de las plataformas digitales de labor frente a la regularización laboral del trabajo ofertado?</p> <p>20. ¿Es necesaria la regulación de los trabajos ofertados por las</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                  |                                                                                                                                                                          |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>regulación de los trabajos<br/>ofertados por las<br/>plataformas digitales?<br/>¿por qué?</p> | <p>plataformas digitales?<br/>¿por qué?</p> <p>21. ¿Cuáles son los retos que<br/>enfrenta México ante la<br/>4ta revolución digital y de<br/>no llegar a un acuerdo?</p> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### Sección 5: Mercado laboral mexicano

| Socios colaboradores                                                                                                                                                                                                                                     | Directivos de las plataformas                                                                                                                              | Expertos                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>25. ¿Ha buscado emplearse<br/>en otro tipo de trabajo?</p> <p>26. ¿ha trabajado<br/>previamente en el sector<br/>informal?</p> <p>27. De acuerdo con su<br/>experiencia ¿existen<br/>buenas oportunidades de<br/>empleabilidad en su<br/>entorno?</p> | <p>25. ¿Cómo describe la<br/>situación de<br/>empleabilidad en México?</p> <p>26. ¿Cuáles son los retos que<br/>afronta México en<br/>materia laboral?</p> | <p>22. ¿Cómo describes la<br/>situación de<br/>empleabilidad en México?</p> <p>23. ¿Cuáles son los retos que<br/>afronta México en<br/>materia laboral?</p> |

**Anexo 2:** Formato de entrevistas semiestructuradas - instrumento cualitativo aplicado.

**Guía de entrevista semiestructurada – condiciones de trabajo en las plataformas digitales sector e-hailing y delivery**

**Sección 1: Introducción**

Buenas tardes,

Le agradezco por el tiempo brindado para realizar esta entrevista, la cual tiene como finalidad lograr ampliar la información sobre las condiciones de empleabilidad que experimentan los socios colaboradores de las Plataformas Digitales UBER, DIDI, RAPPI. De igual forma se busca profundizar en la condición actual del mercado laboral mexicano, y los motivantes que tienen los colaboradores para el ingreso a las plataformas.

Me presento soy Danna Álvarez, estudiante de doctorado en Relaciones Internacionales Negocios y Diplomacia de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Por favor, responda con completa honestidad, los datos e información brindada solo se utilizarán para fines académicos. Se garantiza la confidencialidad y el correcto uso de los datos.

Contando con su aprobación, esta conversación procederá a ser grabada en una cinta de audio y video con la finalidad de evitar la pérdida de información, así como realizar una transcripción precisa de los datos. Toda la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para esta investigación.

**Sección 2: Preguntas de control**

| <b>Socios colaboradores</b>                     | <b>Directivos de las plataformas</b>              | <b>Expertos</b>                                   |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 28. Nombre                                      | 27. Nombre                                        | 24. Nombre                                        |
| 29. Edad                                        | 28. Área de expertise                             | 25. Área de conocimiento                          |
| 30. Género                                      | 29. Plataforma digital que representan            | 26. Años de experiencia                           |
| 31. Plataforma(s) en las que presta el servicio | 30. Cargo                                         | 27. Institución / organización a la que pertenece |
| 32. Tiempo involucrado en las plataformas       | 31. Tiempo de trabajo representando la plataforma | 28. Cargo                                         |

|                                                                     |                                                                                                           |  |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 33. Aproximadamente, ¿cuántas horas a la semana trabaja en las PD?  | 32. ¿Cuál es el promedio de horas que trabaja un socio colaborador en la plataforma?                      |  |
| 34. ¿Tiene otro empleo, adicional al servicio que presta en las PD? | 33. ¿Se han convertido las PD en la principal fuente de ingreso de los prestadores de servicio de las PD? |  |
| 35. Nivel de educación                                              | 34. ¿En promedio cual es el nivel de educación de los socios colaboradores?                               |  |

### Sección 3: Factores que motivan el ingreso en las plataformas digitales

| Socios colaboradores                                                                            | Directivos de las plataformas                                                                                   | Expertos                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 36. ¿Cómo considera que ha sido su experiencia de trabajo en las PD?                            | 35. ¿a qué se debe el incremento de socios colaboradores en las PD?                                             | 29. ¿a qué se debe el incremento de socios colaboradores en las PD en los últimos años, tras la pandemia?       |
| 37. ¿Encuentra al trabajo en las PD gratificante?                                               | 36. ¿Son las PD una buena alternativa para la generación de ingresos?                                           | 30. ¿Son las PD una buena alternativa para la generación de ingresos?                                           |
| 38. ¿Qué le motivo a incorporarse como socio repartidor/conductor en las plataformas digitales? | 37. ¿Cuáles son los principales factores que motivan a las personas a incorporarse a las plataformas digitales? | 31. ¿Cuáles son los principales factores que motivan a las personas a incorporarse a las plataformas digitales? |
| 39. ¿Cuál fue su último trabajo antes de incorporarse en las plataformas digitales?             | 38. ¿Qué tan competitivos son los salarios ofertados por el mercado laboral (formal) de México?                 | 32. ¿Qué tan competitivos son los salarios ofertados por el mercado laboral                                     |
| 40. ¿Combina el trabajo de la aplicación con otro? ¿Cual?                                       |                                                                                                                 |                                                                                                                 |

|  |  |                     |
|--|--|---------------------|
|  |  | (formal) de México? |
|--|--|---------------------|

#### Sección 4: Condiciones de trabajo en las Plataformas Digitales

| Socios colaboradores                                                                        | Directivos de las plataformas                                                                                                                                        | Expertos                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 41. ¿Cuáles son las ventajas que encuentra al trabajar en las plataformas digitales?        | 39. ¿Cómo considera que es el trabajo en las plataformas digitales de labor?                                                                                         | 33. ¿Cómo considera que es el trabajo en las plataformas digitales de labor y por qué?                                                                               |
| 42. ¿Cuáles son las desventajas de trabajar en las plataformas digitales de labor?          | 40. ¿Desventajas encontradas en las plataformas digitales de labor?<br>¿Cuáles son los principales riesgos que experimentan los socios en las plataformas digitales? | 34. ¿Desventajas encontradas en las plataformas digitales de labor?<br>¿Cuáles son los principales riesgos que experimentan los socios en las plataformas digitales? |
| 43. ¿Con qué frecuencia su trabajo es estresante?, ¿por qué?                                | 41. ¿Qué es el trabajo digno?                                                                                                                                        | 35. ¿Qué es el trabajo digno, considera que los trabajadores de PD lo viven? ¿Por qué?                                                                               |
| 44. ¿Ha mejorado o empeorado la calidad de su vida desde que se incorporó en la plataforma? | 42. ¿Considera usted que las condiciones laborales que se experimentan en las plataformas digitales corresponden con el concepto de "trabajo decente"? ¿Por qué?     | 36. ¿Cuáles son los riesgos que experimentan los socios en las plataformas digitales?                                                                                |
| 45. ¿A qué derechos y prestaciones tiene acceso dentro de las plataformas de labor?         | 43. ¿Cuáles son los riesgos que experimentan los socios en las plataformas digitales?                                                                                | 37. ¿Ventajas de la gig-economy?                                                                                                                                     |
| 46. ¿Sabe si el trabajo en las PD está amparado por la Ley Federal del Trabajo?             | 44. ¿Retos para las plataformas digitales?                                                                                                                           | 38. En caso de que los colaboradores lleguen a tener algún problema ¿a quién acuden? ¿Existe algún organismo que los                                                 |
| 47. ¿Bajo qué modelo de contratación se encuentra regido?                                   | 45. ¿Ventajas de la                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                      |
| EJ: Independiente, tiempo parcial, por servicio, indefinido, termino fijo                   |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                      |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>48. ¿Sabe si el modelo de contratación por el que se encuentra está; regulado por la ley laboral mexicana?</p> <p>49. ¿Encuentra necesaria una regulación del trabajo que se realiza en las plataformas digitales? ¿por qué?</p> <p>50. ¿Cuenta con apoyo sindical dentro de las plataformas de labor?</p> <p>51. ¿Encuentra necesaria la representación sindical?</p> | <p>gig-economy?</p> <p>46. En caso de que los colaboradores lleguen a tener algún problema ¿a quién acuden? ¿Existe algún organismo que los respalde?</p> <p>47. ¿Existe representación sindical en las plataformas de labor?</p> <p>48. ¿Es importante la representación sindical? ¿por qué?</p> <p>49. ¿Cuál es la posición de las plataformas digitales de labor frente a la regularización laboral del trabajo ofertado?</p> <p>50. ¿Es necesaria la regulación de los trabajos ofertados por las plataformas digitales? ¿por qué?</p> | <p>respalde?</p> <p>39. ¿Existe representación sindical en las plataformas de labor?</p> <p>40. ¿Es importante la representación sindical? ¿por qué?</p> <p>41. ¿Cuál es la posición de las plataformas digitales de labor frente a la regularización laboral del trabajo ofertado?</p> <p>42. ¿Es necesaria la regulación de los trabajos ofertados por las plataformas digitales? ¿por qué?</p> <p>43. ¿Cuáles son los retos que enfrenta México ante la 4ta revolución digital y de no llegar a un acuerdo?</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### Sección 5: Mercado laboral mexicano

| Socios colaboradores                               | Directivos de las plataformas                                         | Expertos                                                              |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 52. ¿Ha buscado emplearse en otro tipo de trabajo? | 51. ¿Cómo describe la situación de empleabilidad de las PD en México? | 44. ¿Cómo describe la situación de empleabilidad de las PD en México? |

|                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                             |                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>53. ¿ha trabajado previamente en el sector informal?</p> <p>54. De acuerdo con su experiencia ¿existen buenas oportunidades de empleabilidad en su entorno socio económico?</p> | <p>52. ¿Cómo describes la situación de empleabilidad en México?</p> <p>53. ¿Cuáles son los retos que afronta México en materia laboral?</p> | <p>45. ¿Cómo describes la situación de empleabilidad en México?</p> <p>46. ¿Cuáles son los retos que afronta México en materia laboral?</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Anexo 3:** formato de validación de medición de variables – constructo cuantitativo



**Universidad Autónoma de Nuevo León**  
**Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales**



Estimado académico:

Muchas gracias por su atención. Por su reconocida trayectoria, y experiencia académica como investigador/a en las ramas de derecho laboral, y/o economía de las plataformas digitales, quisiera solicitarle su apoyo para el desarrollo de una investigación doctoral que se realiza en la Universidad Autónoma de Nuevo León en la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. Mi nombre es Danna Valentina Álvarez Guzmán, alumna del doctorado.

El siguiente cuestionario tiene por objetivo medir los factores internos y externos a las Plataformas Digitales de transporte y entregas a domicilio en el área metropolitana de Monterrey Nuevo León, México, que contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral en los nuevos modelos de empleabilidad producidos en la denominada economía colaborativa.

**SECCIÓN 1: PERFIL DEL ENCUESTADO**

1. Género: ☐ F ☐ M ☐ Intersexual ☐ Prefiero no responder
2. ¿En cuál o cuáles de las siguientes plataformas digitales presta sus servicios? Seleccione las opciones que sean necesarias. ☐ Uber ☐ Uber Eats ☐ Didi ☐ Didi Food ☐ Rappi
3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en las plataformas digitales?:  
☐ Menos de 6 meses ☐ Entre 6 meses y 1 año ☐ Entre 1 y 2 años ☐ Más de 2 años
4. ¿Cuál es su edad?: \_\_\_\_\_
5. ¿Cuál fue su último nivel académico cursado?:  
☐ Educación secundaria superior incompleta ☐ Educación secundaria superior completa  
☐ Estudios universitarios incompletos ☐ Estudios universitarios completos ☐ Posgrado incompleto  
☐ Posgrado completo ☐ No tengo ninguna educación formal

**Instrucciones:** Califique con una “x” tanto la pertinencia como la redacción del reactivo de la encuesta, donde **1** es nula/mala, **2** es baja/mejorable, **3** es media/regular y **4** es alta/buena.

En la columna del lado izquierdo podrá calificar la pertinencia del reactivo, mientras que del lado derecho podrá calificar la redacción.

SECCIÓN 1

## SECCIÓN 2: MEDICIÓN DE VARIABLES

Señale, del 1 al 5, el grado de conformidad que considere que su empresa tiene con las siguientes afirmaciones. Donde: **1 es Totalmente en desacuerdo; 2 es En desacuerdo; 3 es Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 es De acuerdo; 5 Totalmente de acuerdo.**

| <b>Variable Dependiente: Precariedad Laboral</b>                                                                                                  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 6. El trabajo en las plataformas digitales es estable                                                                                             |          |          |          |          |
| 7. Con mi trabajo en las plataformas digitales no siento riesgo de ser reemplazado                                                                |          |          |          |          |
| 8. Nunca he recibido mal trato mientras presto mis servicios en las PD                                                                            |          |          |          |          |
| 9. Nunca he sentido riesgo de ser suspendido de las plataformas digitales                                                                         |          |          |          |          |
| 10. Nunca he sentido riesgo de sufrir asaltos mientras presto mi servicio en las plataformas digitales                                            |          |          |          |          |
| 11. Nunca he sentido riesgo de sufrir un accidente mientras presto mi servicio en las plataformas digitales                                       |          |          |          |          |
| 12. Tengo control sobre los ingresos que recibo en las plataformas digitales                                                                      |          |          |          |          |
| 13. Tengo control sobre las tarifas de cobro por mis servicios prestados en las plataformas digitales                                             |          |          |          |          |
| 14. Mis ingresos en las plataformas digitales cubren mis necesidades básicas                                                                      |          |          |          |          |
| 15. Mis ingresos en las plataformas digitales me permiten cubrir gastos imprevistos                                                               |          |          |          |          |
| 16. Mis ingresos en las plataformas digitales me permiten tener un ahorro                                                                         |          |          |          |          |
| 17. En las plataformas digitales cuento con acceso a la seguridad social                                                                          |          |          |          |          |
| 18. En las plataformas digitales tengo la libertad de asociarme a grupos sindicales                                                               |          |          |          |          |
| 19. Las plataformas digitales apoyan la asociación de los socios colaboradores a espacios de dialogo, donde se evalúen las condiciones de trabajo |          |          |          |          |
| 20. En las plataformas digitales tengo posibilidad de obtener crecimiento personal                                                                |          |          |          |          |
| 21. En las plataformas digitales tengo la posibilidad de crecer profesionalmente                                                                  |          |          |          |          |
| 22. En las plataformas digitales recibo capacitaciones y/o entrenamiento                                                                          |          |          |          |          |
| 23. En las plataformas digitales siento que mi trabajo es valorado                                                                                |          |          |          |          |
| 24. En las plataformas digitales obtengo reconocimiento por mi labor prestada                                                                     |          |          |          |          |
| <b>X1. Variable Independiente: Inseguridad Contractual</b>                                                                                        | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| 25. Estoy 100% de acuerdo con que mi trabajo en las plataformas digitales sea considerado como trabajo independiente                              |          |          |          |          |
| 26. Por medio de mi trabajo en las plataformas digitales tengo derecho a un seguro médico                                                         |          |          |          |          |
| 27. Por medio de mi trabajo en las plataformas digitales tengo derecho a un seguro en caso de                                                     |          |          |          |          |

## SECCIÓN 2

[illegible]

|                                                                                                                                         |          |          |          |          |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                                                                                                                                         |          |          |          |          |          |
|                                                                                                                                         |          |          |          |          |          |
|                                                                                                                                         |          |          |          |          |          |
| 29. Los riesgos asociados al trabajo en las plataformas digitales son asumidos 100% por mi                                              |          |          |          |          |          |
| <b>X2. Variable Independiente: Inseguridad Económica</b>                                                                                | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 30. Mis ingresos en las plataformas digitales son dignos                                                                                |          |          |          |          |          |
| 31. Mis ingresos en las plataformas digitales son consistentes con la actividad que presto                                              |          |          |          |          |          |
| 32. Mis ingresos en las plataformas digitales son regulares (E.j: sé que cada semana puedo contar con cierta cantidad de dinero)        |          |          |          |          |          |
| 33. Pocos factores afectan mis ingresos en las plataformas digitales                                                                    |          |          |          |          |          |
| 34. Mis ingresos en las plataformas digitales dependen de mi estado de salud                                                            |          |          |          |          |          |
| 35. Las condiciones meteorológicas /climáticas afectan mis ingresos en las plataformas digitales                                        |          |          |          |          |          |
| 36. Tengo control sobre las tarifas de los domicilios/viajes                                                                            |          |          |          |          |          |
| 37. En la medida en que más activo esté en las plataformas digitales más oportunidad tengo de recibir mayor número de domicilios/viajes |          |          |          |          |          |
| 38. Trabajo en más de una plataforma digital para generar mejores ingresos                                                              |          |          |          |          |          |
| 39. El trabajo en más de una PD me ayuda a no tener tiempos de espera largos                                                            |          |          |          |          |          |
| <b>X3. Variable Independiente: Ausencia de Negociación Colectiva</b>                                                                    | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 40. Existen colectivos o gremios sindicales que representan mis intereses como trabajador en las plataformas digitales                  |          |          |          |          |          |
| 41. Existen espacios para negociar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales                                              |          |          |          |          |          |
| 42. Tengo la posibilidad de vincularme a sindicatos de las plataformas digitales                                                        |          |          |          |          |          |
| 43. La participación en gremios sindicales es de fácil acceso                                                                           |          |          |          |          |          |
| 44. Tengo la posibilidad de participar en la creación de colectivos sindicales de las plataformas digitales                             |          |          |          |          |          |
| 45. Cuento con el respaldo de las plataformas digitales para asociarme a los colectivos sindicales                                      |          |          |          |          |          |
| <b>X4. Variable Independiente: Ley Laboral Mexicana</b>                                                                                 | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 46. La legislación laboral mexicana incluye a los trabajadores de las plataformas digitales                                             |          |          |          |          |          |

|                                                                                                                                       |  |  |  |          |          |          |          |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 47. La legislación laboral mexicana protege a los trabajadores de las plataformas digitales                                           |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 48. El trabajo en las plataformas digitales está regulado                                                                             |  |  |  |          |          |          |          |          |
| <b>X5. Variable Independiente: Mercado Laboral Mexicano</b>                                                                           |  |  |  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 49. El trabajo formal en el área metropolitana de Monterrey es de fácil acceso                                                        |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 50. Antes de mi ingreso en las plataformas digitales estuve desempleado por más de 3 meses, menos de 6 meses                          |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 51. He recurrido a tener más de un empleo a la vez para solventar mi economía                                                         |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 52. Antes de incorporarme a las plataformas digitales, trabajaba más de 48 horas semanales ganando no más de \$10.500 pesos mensuales |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 53. Antes de incorporarme a las plataformas digitales, trabajaba más de 35 horas semanales ganando menos de \$5.200 pesos mensuales   |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 54. Fuera de las plataformas digitales quisiera trabajar más de 35 horas a la semana, pero no encuentro oportunidades laborales       |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 55. Perdí mi empleo a causa de la pandemia – COVID19                                                                                  |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 56. Mi condición laboral se vio afectada por la pandemia                                                                              |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 57. A causa de la pandemia me vi obligado/a a generar ingresos en las plataformas digitales                                           |  |  |  |          |          |          |          |          |
| <b>X6. Variable Independiente: Desconfianza en los Gremios Sindicales</b>                                                             |  |  |  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 58. Los gremios sindicales son capaces de identificar problemas ligados al trabajo y al ambiente laboral                              |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 59. Los gremios sindicales representan la voz de los empleados                                                                        |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 60. Los gremios sindicales proveen apoyo a los trabajadores                                                                           |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 61. Los gremios sindicales buscan orientar a los empleados                                                                            |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 62. Los gremios sindicales son espacios seguros para discutir sobre las condiciones de empleabilidad                                  |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 63. Las medidas sindicales mejoran la situación de empleabilidad                                                                      |  |  |  |          |          |          |          |          |
| 64. Confío en los colectivos sindicales, porque su único interés es hacer valer los derechos de los empleados                         |  |  |  |          |          |          |          |          |

|  |  |  |  |    |  |  |  |  |
|--|--|--|--|----|--|--|--|--|
|  |  |  |  | 41 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 42 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 43 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 44 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 45 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 46 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 47 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 48 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 49 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 50 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 51 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 52 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 53 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 54 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 55 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 56 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 57 |  |  |  |  |

Por favor, exprese su opinión acerca de la encuesta respondiendo las siguientes preguntas:

1. Considera que la extensión del cuestionario es:

|                                       |                                     |                                   |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Insuficiente | <input type="checkbox"/> Suficiente | <input type="checkbox"/> Excesiva |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|

2. Que el contenido del cuestionario es:

|                                       |                                     |                                   |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Insuficiente | <input type="checkbox"/> Suficiente | <input type="checkbox"/> Excesiva |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|

3. ¿Considera que la estructura del cuestionario es adecuada para obtener la información solicitada?

|                             |                             |
|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
|                             | Sugerencias:                |
|                             | _____                       |
|                             | _____                       |

| PERTINENCIA |   |   |   | REACTIVO | REDACCIÓN |   |   |   |
|-------------|---|---|---|----------|-----------|---|---|---|
| 1           | 2 | 3 | 4 |          | 1         | 2 | 3 | 4 |

|  |  |  |  |    |  |  |  |  |
|--|--|--|--|----|--|--|--|--|
|  |  |  |  | 58 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 59 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 60 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 61 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 62 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 63 |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 64 |  |  |  |  |

4. ¿Considera adecuado el formato del cuestionario?

|                             |                                                                      |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No<br><br>Sugerencias:<br><hr/> <hr/> <hr/> |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|

**Anexo 4:** Constructo cuantitativo - Formato de encuesta a socios colaboradores de las Plataformas Digitales



**Universidad Autónoma de Nuevo León**  
**Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales**



Estimado socio colaborador:

Muchas gracias por su atención. La presente encuesta de investigación va dirigida a los socios colaboradores de las plataformas UBER, DIDI, y RAPPI, y hace parte de un estudio de investigación doctoral, que tiene por objetivo Identificar factores internos y externos a las Plataformas Digitales de transporte y entregas a domicilio en el área metropolitana de Monterrey Nuevo León, México, que, contribuyen a la generación y prolongación de la precariedad laboral en los nuevos modelos de empleabilidad producidos en la denominada economía colaborativa.

La investigación se realiza en la Universidad Autónoma de Nuevo León en la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. Mi nombre es Danna Valentina Álvarez Guzmán, alumna del doctorado. De antemano le agradezco por su contribución al desarrollo del estudio. Por favor, responda con completa honestidad, los datos e información brindada solo se utilizarán para fines académicos. Se garantiza la confidencialidad y el correcto uso de los datos. **Esta encuesta es completamente ANÓNIMA.**

**SECCIÓN 1: PERFIL DEL ENCUESTADO**

1. Género: ☐ F ☐ M ☐ Intersexual ☐ Prefiero no responder
2. ¿En cuál o cuáles de las siguientes plataformas digitales presta sus servicios? Seleccione las opciones que sean necesarias. ☐ Uber ☐ Uber Eats ☐ Didi ☐ Didi Food ☐ Rappi
3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en las plataformas digitales?:  
☐ Menos de 6 meses ☐ Entre 6 meses y 1 año ☐ Entre 1 y 2 años ☐ Más de 2 años
4. ¿Cuál es su edad?: \_\_\_\_\_
5. ¿Cuál fue su último nivel académico cursado?:  
☐ Educación secundaria superior incompleta ☐ Educación secundaria superior completa  
☐ Estudios universitarios incompletos ☐ Estudios universitarios completos ☐ Posgrado incompleto  
☐ Posgrado completo ☐ No tengo ninguna educación formal

**SECCIÓN 2: MEDICIÓN DE VARIABLES**

Señale, del 1 al 5, el grado de conformidad que considere de acuerdo a las siguientes afirmaciones. Donde: **1 es Totalmente en desacuerdo; 2 es En desacuerdo; 3 es Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 es De acuerdo; 5 Totalmente de acuerdo.**

| <b>VDPL</b>                                                                                                                                       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6. El trabajo en las plataformas digitales es estable                                                                                             |          |          |          |          |          |
| 7. Con mi trabajo en las plataformas digitales no siento riesgo de ser reemplazado                                                                |          |          |          |          |          |
| 8. Nunca he recibido mal trato mientras presto mis servicios en las PD                                                                            |          |          |          |          |          |
| 9. Nunca he sentido riesgo de ser suspendido de las plataformas digitales                                                                         |          |          |          |          |          |
| 10. Nunca he sentido riesgo de sufrir asaltos mientras presto mi servicio en las plataformas digitales                                            |          |          |          |          |          |
| 11. Nunca he sentido riesgo de sufrir un accidente mientras presto mi servicio en las plataformas digitales                                       |          |          |          |          |          |
| 12. Tengo control sobre los ingresos que recibo en las plataformas digitales                                                                      |          |          |          |          |          |
| 13. Tengo control sobre las tarifas de cobro por mis servicios prestados en las plataformas digitales                                             |          |          |          |          |          |
| 14. Mis ingresos en las plataformas digitales cubren mis necesidades básicas                                                                      |          |          |          |          |          |
| 15. Mis ingresos en las plataformas digitales me permiten cubrir gastos imprevistos                                                               |          |          |          |          |          |
| 16. Mis ingresos en las plataformas digitales me permiten tener un ahorro                                                                         |          |          |          |          |          |
| 17. En las plataformas digitales cuento con acceso a la seguridad social                                                                          |          |          |          |          |          |
| 18. En las plataformas digitales tengo la libertad de asociarme a grupos sindicales                                                               |          |          |          |          |          |
| 19. Las plataformas digitales apoyan la asociación de los socios colaboradores a espacios de dialogo, donde se evalúen las condiciones de trabajo |          |          |          |          |          |
| 20. En las plataformas digitales tengo posibilidad de obtener crecimiento personal                                                                |          |          |          |          |          |
| 21. En las plataformas digitales tengo la posibilidad de crecer profesionalmente                                                                  |          |          |          |          |          |
| 22. En las plataformas digitales recibo capacitaciones y/o entrenamiento                                                                          |          |          |          |          |          |
| 23. En las plataformas digitales siento que mi trabajo es valorado                                                                                |          |          |          |          |          |
| 24. En las plataformas digitales obtengo reconocimiento por mi labor prestada                                                                     |          |          |          |          |          |
| <b>X1. VIIC</b>                                                                                                                                   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 25. Estoy 100% de acuerdo con que mi trabajo en las plataformas digitales sea considerado como trabajo independiente                              |          |          |          |          |          |
| 26. Por medio de mi trabajo en las plataformas digitales tengo derecho a un seguro médico                                                         |          |          |          |          |          |
| 27. Por medio de mi trabajo en las plataformas digitales tengo derecho a un seguro en caso de accidentes                                          |          |          |          |          |          |
| 28. Por medio de mi trabajo en las plataformas digitales tengo derecho a la posibilidad de darme de                                               |          |          |          |          |          |

|                                                                                                                                         |          |          |          |          |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| baja por hospitalización, sin que esto afecte mis ingresos                                                                              |          |          |          |          |          |
| 29. Los riesgos asociados al trabajo en las plataformas digitales son asumidos 100% por mi                                              |          |          |          |          |          |
| <b>X2. VIIIE</b>                                                                                                                        | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 30. Mis ingresos en las plataformas digitales son dignos                                                                                |          |          |          |          |          |
| 31. Mis ingresos en las plataformas digitales son consistentes con la actividad que presto                                              |          |          |          |          |          |
| 32. Mis ingresos en las plataformas digitales son regulares (E.j: sé que cada semana puedo contar con cierta cantidad de dinero)        |          |          |          |          |          |
| 33. Pocos factores afectan mis ingresos en las plataformas digitales                                                                    |          |          |          |          |          |
| 34. Mis ingresos en las plataformas digitales dependen de mi estado de salud                                                            |          |          |          |          |          |
| 35. Las condiciones meteorológicas /climáticas afectan mis ingresos en las plataformas digitales                                        |          |          |          |          |          |
| 36. Tengo control sobre las tarifas de los domicilios/viajes                                                                            |          |          |          |          |          |
| 37. En la medida en que más activo esté en las plataformas digitales más oportunidad tengo de recibir mayor número de domicilios/viajes |          |          |          |          |          |
| 38. Trabajo en más de una plataforma digital para generar mejores ingresos                                                              |          |          |          |          |          |
| 39. El trabajo en más de una PD me ayuda a no tener tiempos de espera largos                                                            |          |          |          |          |          |
| <b>X3. VIANC</b>                                                                                                                        | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 40. Existen colectivos o gremios sindicales que representan mis intereses como trabajador en las plataformas digitales                  |          |          |          |          |          |
| 41. Existen espacios para negociar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales                                              |          |          |          |          |          |
| 42. Tengo la posibilidad de vincularme a sindicatos de las plataformas digitales                                                        |          |          |          |          |          |
| 43. La participación en gremios sindicales es de fácil acceso                                                                           |          |          |          |          |          |
| 44. Tengo la posibilidad de participar en la creación de colectivos sindicales de las plataformas digitales                             |          |          |          |          |          |
| 45. Cuento con el respaldo de las plataformas digitales para asociarme a los colectivos sindicales                                      |          |          |          |          |          |
| <b>X4. VILLM</b>                                                                                                                        | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 46. La legislación laboral mexicana incluye a los trabajadores de las plataformas digitales                                             |          |          |          |          |          |
| 47. La legislación laboral mexicana protege a los trabajadores de las plataformas digitales                                             |          |          |          |          |          |
| 48. El trabajo en las plataformas digitales está regulado                                                                               |          |          |          |          |          |
| <b>X5. VIMLM</b>                                                                                                                        | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 49. El trabajo formal en el área metropolitana de Monterrey es de fácil acceso                                                          |          |          |          |          |          |

|                                                                                                                                     |          |          |          |          |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 50. Antes de mi ingreso en las plataformas digitales estuve desempleado por más de 3 meses, menos de 6 meses                        |          |          |          |          |          |
| 51. He recurrido a tener más de un empleo a la vez para solventar mi economía                                                       |          |          |          |          |          |
| 52. Antes de incorporarme a las plataformas digitales, trabajaba más 48 horas semanales ganando no más. \$10.500 pesos mensuales    |          |          |          |          |          |
| 53. Antes de incorporarme a las plataformas digitales, trabajaba más de 35 horas semanales ganando menos de \$5.200 pesos mensuales |          |          |          |          |          |
| 54. Fuera de las plataformas digitales quisiera trabajar más de 35 horas a la semana, pero no encuentro oportunidades laborales     |          |          |          |          |          |
| 55. Perdí mi empleo a causa de la pandemia – COVID19                                                                                |          |          |          |          |          |
| 56. Mi condición laboral se vio afectada por la pandemia                                                                            |          |          |          |          |          |
| 57. A causa de la pandemia me vi obligado/a a generar ingresos en las plataformas digitales                                         |          |          |          |          |          |
| <b>X6. VIDGS</b>                                                                                                                    | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 58. Los gremios sindicales son capaces de identificar problemas ligados al trabajo y al ambiente laboral                            |          |          |          |          |          |
| 59. Los gremios sindicales representan la voz de los empleados                                                                      |          |          |          |          |          |
| 60. Los gremios sindicales proveen apoyo a los trabajadores                                                                         |          |          |          |          |          |
| 61. Los gremios sindicales buscan orientar a los empleados                                                                          |          |          |          |          |          |
| 62. Los gremios sindicales son espacios seguros para discutir sobre las condiciones de empleabilidad                                |          |          |          |          |          |
| 63. Las medidas sindicales mejoran la situación de empleabilidad                                                                    |          |          |          |          |          |
| 64. confío en los colectivos sindicales, porque su único interés es hacer valer los derechos de los empleados                       |          |          |          |          |          |