

Trabajo en Línea – Un acercamiento a las principales motivaciones de los empleados On Web

Por

Yeny Lorena Bolívar Cordero

Tesis presentada de acuerdo con los requerimientos para el MCs en Economía,
Finanzas y Computación

Universidad de Huelva & Universidad Internacional de Andalucía

uhu.es

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

Julio 2020

Trabajo en Línea – Un acercamiento a las principales motivaciones de los empleados On Web

Yeny Lorena Bolívar Cordero

Máster en Economía, Finanzas y Computación

Supervisor

Emilio Congregado

Universidad de Huelva y Universidad Internacional de Andalucía

2020

Abstract

This article explores, empirically, some socio-demographic and motivational characteristics of web workers against other digital (on-location –i.e. the service is ordered digitally but provided on location) and non-digital workers, by using a sample of 32.000 individuals in 14 countries of the European Union (JRC/COLLEEM). The aim is to check whether the influence of some socio-demographic factors vary among different groups of workers depending on how the digital work is provided, i.e. distinguishing between digital works on location versus digital works on web. To this end estimates of a set of discrete choice models are reported and discussed in order to test our main hypothesis.

JEL codes: J21, J53, J81, J83

Keywords: Crowdworkers, COLLEEM, digital platforms, digital workers, web workers, on location workers, discrete choice models, marginal effects.

Resumen

Este trabajo explora, empíricamente, algunas de las características sociodemográficas predominantes en los trabajadores digitales *on web*, frente al resto de trabajadores digitales (que prestan servicios in “situ” aunque haya sido ordenado/contratado de manera online) usando una muestra de unos 32.000 individuos pertenecientes a 14 países de la Unión Europea. El objetivo central del trabajo es contrastar si la influencia de algunas de estas características sociodemográficas es diferente entre los diferentes grupos de trabajadores digitales, dependiendo de cómo se provea el servicio digital, esto es, distinguiendo entre los llamados trabajadores digitales *on web*, frente a aquellos otros para los que el servicio se contrata digitalmente, pero se suministra de manera presencial. Para llevar a cabo esta tarea se presentan y discuten los resultados de la estimación de diferentes versiones de modelos de elección discreta con los que chequeamos nuestra principal hipótesis.

JEL codes: J21, J53, J81, J83

Keywords: Trabajo colaborativo, COLLEEM, plataformas digitales, trabajadores digitales, trabajadores *on web*, trabajadores *on location*, modelos de elección discreta, efectos marginales.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida cargada de sacrificio, valentía y perseverancia. Agradezco a este master por alimentar mi conocimiento y darme las herramientas para mejorar mi carrera profesional; a su director Emilio Congregado por ser un docente apasionado por su profesión, por la investigación y por el servicio, agradezco la amabilidad con la que recibí su apoyo mientras estuve haciendo el master y a su direccionamiento ahora para el desarrollo de esta tesis. Agradezco a España por las experiencia que me llevaron a ser quien soy. Agradezco a mi familia por existir y apoyarme, a Elías, Robertina, Camilo, Katherine, Eliana y Harold, sin ellos no hubiese sido posible este logro. Finalmente, dedico este logro a quienes iluminan mi camino hoy y me ayudan a ser mejor persona, fueron ese último empujón que necesitaba para llegar hasta aquí y continuar con gran alegría mi camino, José y la hermosa Victoria.

Tabla de Contenido

1. Introducción	1
2. Literatura relacionada e hipótesis.....	4
2.1 La dinámica del empleo mediante plataformas on-line	4
2.2 Hipótesis	5
3. Datos y metodología	7
3.1 Fuentes estadísticas, datos y muestra.....	7
3.2 Variable dependiente	9
3.3 Variables independientes	9
3.4 Metodología	10
4. Resultados	10
4.1 Análisis descriptivo.....	10
4.2 Estimaciones	11
5. Conclusiones	15
6. Bibliografía	17

Listado de tablas

Tabla 1. Estadísticos descriptivos – valores medios de las variables explicativas	18
Tabla 2. Probabilidad de ser trabajador on-web. Modelo logit binomial no ordenado - Probabilidad de ser trabajador on-web. Modelo multinomial no ordenado.....	20

1. Introducción

Los mercados de trabajo se encuentran inmersos en una serie de profundas transformaciones derivadas de la introducción de nuevas tecnologías que van desde el uso de robots hasta la extensión de plataformas online que median entre oferta y demanda (Drahokoupil & Fabo, 2016) (Todolí, 2017). En las sociedades actuales el impacto del desarrollo tecnológico y en particular el de las tecnologías de la información tiene su reflejo inmediato en las relaciones laborales, que encuentran nuevas formas y que hacen necesario una adaptación del marco de las relaciones laborales y de sus instituciones a esta nueva realidad. En este contexto, se está produciendo una creciente penetración de las plataformas digitales como forma de perfeccionar los contratos de prestación de servicios –según un informe de McKinsey, en 2016 eran ya un 15% los que utilizaban las plataformas digitales en el mundo como forma habitual para obtener ingresos (McKinsey, 2016) – al tiempo que fórmulas flexibles de empleo, ligadas al trabajo por cuenta propia van ganando terreno a las figuras tradicionales del trabajo asalariado.

Frente al empleo tradicional, si algo caracteriza a este nuevo grupo de trabajadores que operan a través de plataforma es su heterogeneidad (McKinsey, 2016). Por un lado, se encuentran un nutrido grupo de trabajadores independientes que son perceptores tan solo ocasionales de rentas derivadas de estas actividades mediadas por plataforma y que son, en su mayoría, individuos de que de manera libre ven en esta actividad una “buena” oportunidad para obtener unos ingresos suplementarios. Frente a ellos, individuos con problemas financieros que complementan su trabajo con fuentes suplementarias por necesidad y personas reacias cuya fuente de ingresos es el trabajo independiente, aunque preferirían empleos tradicionales.

En clave española, un reciente informe sobre la economía colaborativa en España realizado por la Fundación EY¹, estima que el impacto económico de las actividades colaborativas subyacentes a las plataformas ya supone entre un 1 y un 1,4% del PIB y ascenderá hasta un 2 a 2,9% en 2025. Según este estudio, los servicios de microtarefas entre pares (trabajo mediado por plataforma) son los que tienen un mayor potencial de crecimiento.

¹ Fundación EY en colaboración con la Asociación Española de Economía Digital (Adigital) para la Fundación de Estudios Financieros y Círculo de empresarios

Estas previsiones, no hacen sino corroborar la creciente externalización derivada de las posibilidades abiertas por la digitalización, al menos para determinadas tareas o servicios, no solo a otras organizaciones, sino incluso a trabajadores independientes dando lugar a nuevas empresas o trabajadores autónomos cuya actividad está basada fundamentalmente en trabajo mediado por estas plataformas online que coordinan la demanda de servicios por los clientes y la oferta a través de trabajadores independientes o autónomos (Eichhorst & Spermann, 2016), en un proceso que se conoce como externalización masiva o *crowdwork* (Howe, 2006).

Así bien, el proceso *crowdwork* encaja en el desarrollo de microtareas, pero también proporciona trabajo a través de aplicaciones, las cuales se encargan de emparejar oferentes y demandantes. A la vez, hay plataformas que desarrollan su tarea totalmente a través de internet conocidos en este documento como trabajadores *on-web*, por tanto, se pueden desarrollar casi desde cualquier lugar (como sucede, por ejemplo, con determinados tipos de trabajo administrativo o profesionales), mientras que otras se apuntan mucho más en las economías locales, ya que prestan algún tipo de servicio en persona (por ejemplo, el reparto de mercancías o el transporte de viajeros).

Así, la aparición de estos “crowdworkers” no es más que la consecuencia lógica de adaptación de los servicios profesionales y el mundo del trabajo al nuevo entorno digital y, a menudo, globalizado (Triguero, 2016).

Pero ¿qué es lo que ha hecho que este tipo de actividades se hayan universalizado? En este punto, la democratización del acceso a estas tecnologías (la OCDE señala que en el año 2022 el número de dispositivos en conexión llegará a los 14.000 millones en los hogares de las economías desarrolladas, frente a los 1.400 millones en 2012), es un factor importante, pero no podemos dejar de lado el que las empresas han utilizado este marco para evitar los elementos más onerosos de la legislación laboral y crear un mercado de trabajo flexible dando lugar a formas no tradicionales de empleo, entre las que se incluyen los falsos autónomos (Roman et al, 2012), habitualmente ligados a actividades de baja cualificación que requieren de una prestación o suministro presencial. Frente a estas, los trabajadores que contratan y suministran de manera online, son un subgrupo de naturaleza distinta, entre los que predominan los profesionales y freelancers a los que este escenario no sólo no ha perjudicado sus condiciones sino que le ha permitido alcanzar mercados y clientes a los que antes les era muy difícil acceder.

En este contexto, este trabajo trata de explorar las motivaciones que tienen estos trabajadores *on-web* en el empleo mediado por plataforma, en los que se trata de explicar la propensión a convertirse en un trabajador digital (*on-web*) en base a algunas características sociodemográficas puntuales, extendiéndola a través de la consideración explícita de diferentes fuentes de motivación. Con este propósito se hace uso de diferentes variables para identificar a estos trabajadores y se trata de extender los análisis previos introduciendo diferentes fuentes de heterogeneidad –tipos de actividades– que introducen asimetrías en la forma en la que determinados factores inciden sobre propensión a convertirse en trabajador digital *onweb*. Factores asociados a la conciliación de la vida laboral o al sobrevenido teletrabajo al que nos ha abocado el confinamiento, convierten nuestro análisis en un tópico de la máxima actualidad.

El resto del artículo se estructura de la siguiente manera, el apartado 2, analiza la literatura previa relacionada con el trabajo por medio de plataformas en línea enfocando las características de los trabajadores que desarrollan su tarea totalmente a través de internet. A partir de este análisis se establecen algunas hipótesis acerca de las características sociodemográficas y motivacionales de estos trabajadores de cuyos servicios tienen carácter transable (*on-web*) frente al empleo tradicional y otros tipos de trabajadores digitales, haciendo uso de la Colleem Survey – *COLLaborative Economy and EMPloyment* –, encuesta online realizada por encargo de la Comisión Europea (Joint Research Centre, JRC), para caracterizar la evolución del trabajo en plataformas en 14 países miembro de la Unión Europea. El apartado 3 consta de la descripción de datos, fuentes estadísticas y la metodología empleada para contrastar las hipótesis planteadas en el apartado anterior, mientras que el cuarto apartado evidencia los resultados obtenidos. Finalmente, la quinta sección, presenta las conclusiones y posibles interrogantes para investigaciones futuras.

2. Literatura relacionada e hipótesis

La revolución digital está transformando radicalmente el modo en que las comunidades interactúan entre sí. Este proceso ha abierto nuevas e importantes posibilidades económicas, reduciendo las barreras a la entrada en los mercados tradicionales, lo que ha posibilitado su revolución a través de nuevas prácticas que afectan la forma en la que se hacen negocios e incluso en la que las personas se relacionan o viven. En esta sección tratamos de delimitar el contenido y alcance de estas nuevas formas de empleo y de la evidencia reciente sobre el trabajo mediado por plataformas digitales, a través del análisis de la literatura previa, que ha de servirnos de base para formular las cuatro hipótesis que se contrastan en este estudio.

2.1 La dinámica del empleo mediante plataformas on-line

Este trabajo se enfoca en las características de los individuos que aplican el empleo mediante plataformas; estudios basados en análisis de la realidad en muchos países, entre otros el de EUROFOUND (2018), describe el *trabajo digital* como una forma de empleo que, mediante el uso de plataformas, habilita a organizaciones o individuos para acceder a otras organizaciones o individuos con la finalidad de resolver problemas específicos o proporcionar servicios concretos a cambio de una remuneración o retribución. De esta manera, una gran cantidad de nuevos modelos de negocio innovadores de los últimos años se basan en el principio de la plataforma, a menudo denominado "economía de plataforma" según Schmidt (2017). En este artículo se adopta una posición flexible que agrupa a los trabajadores on-web, pero reconociendo que existen características heterogéneas que pueden estimular la elección de esta u otro tipo de operación como *on-location* o *mixtos*.

La economía colaborativa se asienta en la interacción directa entre oferentes y demandantes de bienes y servicios profesionales a través de plataformas que, en última instancia, vienen a poner en contacto a demandantes y oferentes en una economía (a menudo global) y en el que la plataforma comisiona por perfeccionar el acuerdo (*contrato*). Así bien, la plataforma juega un papel fundamental como mediador de la operación del trabajo digital, es decir, que independiente de que el servicio prestado sea de forma remota (*on-location*) o en línea (*on-line*) la plataforma se encuentra presente en el trabajador digital.

Por otro lado, estos trabajadores integran un grupo extremadamente heterogéneo desde el tipo de operación como por las competencias necesarias para realizarlo (Groen, Kilhoffer, Lenaerts, & Salez, 2017). Así mismo, factores como las condiciones de trabajo (Ingreso deseado, tiempo laborado o la autonomía para desarrollar las actividades), la motivación (Flexibilidad, oportunidad o autonomía) o la situación actual (Empleados, autónomos, desempleados) entre otros son elementos que contribuyen a aumentar la heterogeneidad de los trabajadores digitales.

Por otra parte, los mercados laborales en línea pueden dividirse en dos grandes categorías: "spot" y "contest", si bien en este trabajo va dirigido a caracterizar dentro del mercado "spot" las variables que hacen que un trabajador digital opte por operar bajo una figura on-web, los cuales son agrupados bajo el nombre de crowdworkers según el informe acerca las plataformas digitales de la OIT (2019). Estas plataformas basadas en Internet conectan a los trabajadores de todo el mundo con empresas que buscan completar tareas. Con base en lo anterior y según los datos suministrados se plantean una serie de hipótesis que permitan identificar los efectos y probabilidades para un trabajador que provea servicios vía plataforma en línea, donde el vínculo con los clientes y el pago son digitales. En el intento de caracterizar la población que trabaja en plataformas digitales y lograr determinar ciertas hipótesis sobre las probabilidades del mismo entre determinados grupos de trabajadores, es importante revisar que características son fundamentales para que alguien opte por trabajar a través de plataformas digitales.

2.2 Hipótesis

La disponibilidad de teléfonos inteligentes asequibles con conexión a internet continuada es importante tanto para los trabajadores como para los consumidores de las plataformas, en la actualidad la participación en el mundo digital es globalizada y tanto jóvenes como personas mayores tienen acceso a la conexión a internet y a la información que esta conlleva, por otro lado, las personas que se emplean como trabajadores digitales responden principalmente a aquellas que prestan una especial atención a los avances tecnológicos, a las nuevas tecnologías, resultado de la innovación y desarrollo. En este sentido, suelen ser los más jóvenes los que mejor atienden y manejan las necesidades tecnológicas inherentes a este *crowdworking* (Triguero, 2016). Las estimaciones indican que en promedio 10% de la población adulta tiene siempre utiliza plataformas en línea para la provisión de algún tipo de servicios laborales (Pesole et al. (2018). Por otro lado, un estudio del CCI documentó cómo los trabajadores en los mercados laborales digitales tienden

a ser más jóvenes que la población general equivalente (Codagnone, Abadie, & Biagi, 2016). Esto lleva a plantearse la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: *El efecto de la edad sobre la probabilidad de ser un trabajador on-web (crowdworker) es negativo.*

La importancia del nivel educativo de los trabajadores en plataforma, se concreta que entre mayor nivel educativo tiene el trabajador mayor son las probabilidades de ser un trabajador digital, sin embargo, cabe resaltar que esta relación puede variar de acuerdo al tipo de operación en la que se encuentre el trabajador, es decir, si trabaja de forma on-line u on-location. Sin embargo, según (Pesole, 2018) el hecho de que la mayoría de los trabajadores de la plataforma estén altamente educados no es sorprendente dado que para poder proporcionar servicios a través de la plataforma uno debe ser un usuario inteligente de Internet, y el uso de Internet tiende a correlacionarse con la educación superior, adicionalmente los servicios prestados en plataformas digitales suelen distinguirse ampliamente como servicios enfocados en micro tareas, entradas administrativas y de datos, etc. De acuerdo a lo anterior realizar dichas tareas en el marco del trabajo *on-web*, requiere de un nivel de habilidades alto (servicios profesionales) y medio (servicios no profesionales con conocimientos básicos de internet). De esta manera se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2: *La probabilidad de que un trabajador sea crowdworker, está directamente relacionado con la educación.*

Los trabajadores tienen que aceptar los términos y condiciones establecidos por la plataforma, sin margen alguno de negociación, para acceder al trabajo que ofrecen las plataformas. Estos términos a menudo contienen «cláusulas para los contratistas independientes» que estipulan claramente que el trabajador no es un empleado y que la plataforma no está obligada a cubrir ninguna protección o prestación que se aplique a los empleados (Stefano, 2016). Esto genera que los trabajadores digitales lo utilicen como una fuente alternativa de ingresos, en vista de la falta de recursos económicos suficientes en el ámbito familiar, por otro lado, facilitar la participación laboral a través de mejores procedimientos de emparejamiento y aliviar las condiciones de trabajo por ejemplo trabajadores con compromisos familiares fuertes se convierte en una de las motivaciones positivas que llevan a una persona a ser trabajador digital on-line, motivación que se refiere a la búsqueda de flexibilidad y autonomía de su trabajo, a esto se suma, que la flexibilización del lugar

de trabajo ocasiona la disminución de gasto en externalidades, haciéndola así una de las más importantes motivaciones para los *crowdworkers*. Así mismo, los trabajadores consideran el trabajo on-line como una fuente secundaria de obtención de ingresos donde según Pesole (2018) casi el 40% de los trabajadores de plataformas obtienen menos del 25% de sus ingresos a través de plataformas, sin embargo, en este artículo se quiere asumir que para un trabajador *on-web* es muy importante recibir una buena remuneración por sus servicios así bien se proyectan las siguientes hipótesis:

Hipótesis 3a: *La probabilidad de que un trabajador sea crowdworker está relacionada directamente con la importancia que tiene para este, contar con un trabajo más compatible con los compromisos familiares.*

Hipótesis 3b: *El efecto de ser un trabajador on-web es positivo con respecto a la importancia de recibir una buena remuneración por sus servicios, al igual que la flexibilidad de realizar sus labores independientemente del sitio de trabajo.*

Hipótesis 3c: *La probabilidad de que un trabajador sea crowdworker, es inversamente proporcional al tiempo que lleva suministrando servicios en línea.*

Finalmente, a través de plataformas en línea, las organizaciones ofrecen trabajos *crowdsourcing*, que pueden ser asumidos por colaboradores registrados de las plataformas, los *crowdworkers*. Se trata de micro tareas, como la producción de textos o la categorización de datos, pero también de macro tareas más sofisticadas, como trabajos de programación.

Hipótesis 4: *La educación es un factor no relevante para los crowdworker que desarrollan micro tareas en línea.*

3. Datos y metodología

3.1 Fuentes estadísticas, datos y muestra

Las consultas en instituciones como la Comisión Europea, el control de la literatura y las publicaciones científicas, las discusiones con expertos y la investigación intensiva en Internet mostraron que casi no hay datos consolidados sobre plataformas de trabajo digital en la comunidad europea. Un consolidado de datos importante lo hizo La Comisión Europea a través del desarrollo

de una encuesta que busca analizar a los usuarios de las plataformas incluyendo a aquellos que prestan sus servicios a través de ellas, la llamada *COLLEEM Survey (COLLaborative Economy and Employment)*, ha sido explotada en los trabajos de Pesole et al. (2018) y Urzi et al. (2019) y será la base del presente artículo.

Para el análisis realizado se utilizó la base de datos generada por el Reporte Técnico JRC Online *Panel Survey On Digital Labour Platforms* del 9 de octubre del 2017 - Proyecto implementado por PPMI Group, UAB. El objetivo de la encuesta fue recopilar datos para comprender mejor quiénes son los ciudadanos de la UE / proveedores de servicios de trabajo digital, sus motivaciones para usar plataformas de trabajo digital, el tipo de trabajo que realizan y las condiciones laborales derivadas de estas actividades. Esta encuesta consta de 27 preguntas divididas en 10 breves secciones². Tres de estas secciones recopilaron respuestas de todos los encuestados, mientras que el resto de la encuesta incluye mayor detalle en los encuestados que brindan servicios a través de plataformas de trabajo digital.

Una descripción general de la información contenida en la muestra describe a los trabajadores *on-web* como personas con un grupo de edad medio y una tendencia por la educación superior, adicionalmente la encuesta incluye una tipología de servicios prestados vía web, donde evidencia la diferenciación entre trabajadores que realizan tareas administrativas y de ingreso de datos en línea, trabajadores que prestan servicios profesionales o aquellos que realizan micro tareas como clasificación de objetos o etiquetado en línea; esta diferenciación caracteriza a los crowdworkers

² Las diferentes secciones incluidas son:

Sección 1. Describe la información personal que se quiere obtener de los encuestados.

Sección 2. Busca identificar la información laboral en la que se encuentra la persona, si es empleado, desempleado, estudiante o si es empleado por su propia cuenta.

Sección 3. Busca distinguir la frecuencia y el uso de internet de los encuestados identificando las plataformas en línea, como por ejemplo eBay, Airbnb, turo etc.

Sección 4. Se indaga acerca de los tipos de servicios en internet que presta el encuestado, junto con la frecuencia en la que se brinda el servicio.

Sección 5. Describe los diferentes factores motivacionales y el tiempo proporcionado que tiene el encuestado para trabajar en plataformas en línea.

Sección 6. Identifica las horas trabajadas en plataformas en línea por cada encuestado, adicionalmente busca conocer si dentro de los factores motivacionales el trabajador prefiere trabajar una mayor cantidad de tiempo.

Sección 7. Busca describir las condiciones de trabajo en las que se expone el encuestado, como por ejemplo su remuneración, tiempo libre, libertad en el cobro de los servicios etc.

Sección 8. Identifica la prestación de servicios a través de plataformas en línea en diferentes países.

Sección 9. Indaga la cantidad de ingresos generados por los trabajadores a través de plataformas en línea durante el año.

Sección 10. Esta sección busca conocer la regulación en las declaraciones e impuestos del trabajo a través de plataformas en línea.

de una manera distinta, con características heterogéneas, que hacen que se logre una inclinación de cualidades disimiles entre la prestación de un servicio u otro.

Para esta investigación, la muestra contiene un total de *1.451 trabajadores digitales on-web*. Este subgrupo es una parte de toda la muestra y es el foco del presente análisis³.

3.2 Variable dependiente

Teniendo en cuenta que el objetivo de este artículo es analizar los trabajadores on-web frente aquellos que no, se define la primera variable discreta dicotómica usada en la estimación simple del binomial no ordenado en el que se analiza la probabilidad de ser un crowdworker o no.

Por otro lado, la segunda variable dependiente generada, define seis tipos de servicios prestados vía plataforma en línea así: Tareas administrativas y de ingreso de datos en línea, servicios profesionales en línea, trabajo creativo y multimedia en línea, desarrollo de software en línea y trabajo tecnológico, trabajo de redacción y traducción en línea y micro tareas en línea las cuales son empleadas en la estimación de un modelo multinomial no ordenado⁴.

3.3 Variables independientes

Según los análisis descriptivos previos se exploran variables independientes enfocadas en una mínima caracterización socio-demográfica de los crowdworkers que los diferencian de aquellos empleados de forma tradicional. En vista de lo anterior estas variables contienen información como la edad y el nivel educativo de dichas personas, por otra parte, se utilizaron variables para determinar las motivaciones de estos trabajadores y comprender si están guiadas hacia compartir tiempo con sus familias, la flexibilidad del sitio de trabajo o si puede estar basada atractivas remuneraciones recibidas por los servicios prestados; adicionalmente, el tiempo por el cual un crowdworker ha estado proporcionando servicios se consideró como variable importante de

³ El tamaño total de la muestra contiene 2.300 respuestas por país para un total de 32.409 respuestas para la encuesta realizada en línea.

⁴ Este análisis se hace para los trabajadores en línea que proveen servicios en Tareas administrativas y de ingreso de datos en línea, servicios profesionales en línea, trabajo creativo y multimedia en línea, desarrollo de software en línea, trabajo de redacción y traducción en línea o micro tareas en línea y que además se encuentran en el grupo focal de esta investigación que son los trabajadores on-web.

análisis. Aquellas variables mencionadas se utilizaron en la estimación simple y multinomial del modelo descrito para este artículo.

3.4 Metodología

Para explorar las hipótesis planteadas, se establecieron dos modelos de elección discreta no ordenado, específicamente un logit binomial para el análisis de las características que hacen que un trabajador sea o no un trabajador *on-web* o *crowdworker*. Por otro lado, se estimó un logit multinomial con el fin de identificar las particularidades que poseen dichos trabajadores en función del tipo de servicio prestado.

4. Resultados

4.1 Análisis descriptivo

Si exploramos los datos incluidos en la muestra, de los 31.610, tan solo un 10,88%, esto es 3.441 observaciones, pueden considerarse trabajadores *on-web* o *crowdworkers*. La tabla 1, recoge estas proporciones. De estos trabajadores, 1.487 (43.21%) realizan tareas administrativas y de ingresos de datos, por ejemplo, servicio al cliente en línea, 885 trabajadores (26.71%) prestan servicios profesionales en contaduría, trabajos legales o gestión de proyectos entre otros, un total de 1.013 trabajadores (29.43%) desarrollan actividades de trabajo creativo y multimedia como animación, edición de fotos etc. Por otro lado, 566 trabajadores (16.45%) desarrollan software en línea y apoyan el trabajo tecnológico, 1.003 trabajadores (29.15%) realizan trabajos de redacción de artículos, textos publicitarios o de traducción en línea, finalmente un total de 825 trabajadores (24%) ejecutan micro tareas como revisión de contenidos, comentarios en sitios web entre otros.

Con respecto a los trabajadores *on-web*, existen unas características relevantes las cuales se destacan a continuación.

En primer lugar y en lo que se refiere a la edad, existe una mayor representación de *crowdworkers* en los rangos de edad inferiores a los 45 años (aproximadamente el 79% son trabajadores con menos de esta edad), cabe destacar que el uso de plataformas en línea es superior en los rangos de edad entre los 16 y 25 años independiente del servicio al cual se dedique.

Por otra parte, el nivel educativo superior es el más representativo dentro de este tipo de trabajadores con un (57,02%), seguido por educación media con un 34,27%, cabe enfatizar que este tipo de trabajo digital acarrea conocimiento en el uso de internet y de aplicaciones que comúnmente se encuentra dentro de esta población.

Desde otra perspectiva, las características motivacionales juegan un papel fundamental en la probabilidad de ser un *crowdworker*, así bien, el afrontar los compromisos familiares y la flexibilidad para compartir con el núcleo familiar es una de las motivaciones que hacen que un trabajador opte por desempeñar sus servicios vía plataforma en línea, esto se puede evidenciar en la representación porcentual del 29.29 que se demuestra en la Tabla No 1, destacando que para ellos es muy importante la tolerancia laboral y el tiempo de compartir con sus hijos y/o parejas.

Por otro lado, el obtener atractivas remuneraciones es muy importante para los trabajadores on web, con una representación porcentual del 27.56%; así mismo, consideran con una representación del 43,13% la misma importancia tener una flexibilidad en el sitio de trabajo, es decir, realizar sus servicios independientemente de lugar donde deban ejecutarlo, generalmente dicha motivación va enfocada hacia el trabajo en casa o teletrabajo lo cual conecta perfectamente con la primera motivación expuesta.

Finalmente, se evidencia una alta relevancia en los trabajadores on-web que prestan sus servicios entre los 6 a 12 meses, con una representación porcentual del 27,87% demostrando que los trabajos digitales on-web son empleos a corto plazo.

4.2 Estimaciones

De acuerdo a los resultados evidenciados en la Tabla no.2, las diferentes estimaciones recopilan los resultados del binomial no ordenado y a su vez el modelo multinomial no ordenado descrito en la metodología. La primera columna compila los resultados de los efectos marginales donde la variable dependiente de elección discreta confronta a los trabajadores *on web* frente a otro tipo de trabajadores digitales o no.

Las seis columnas restantes, describen los datos generados por el desarrollo del *modelo II*, donde se muestran los efectos marginales de un modelo multinomial en que se trata de explorar las características diferenciales de los *crowdworkers*, según el tipo de servicio prestado (Tareas

administrativas y de ingreso de datos en línea, servicios profesionales en línea, trabajo creativo y multimedia en línea, desarrollo de software en línea y trabajo tecnológico, trabajo de redacción y traducción en línea y micro tareas en línea) que son las seis categorías consideradas en dicho modelo.

En cualquiera de las estimaciones, la primera fila incluye las probabilidades predichas (y) de pertenecer a la categoría respectiva. Estas probabilidades predichas permiten comprender la importancia relativa de los efectos marginales. Los efectos marginales y los estadísticos *t* asociados a cada efecto marginal estimado se presentan en las dos columnas de cada Modelo y sus respectivas especificaciones.

Siguiendo el esquema presentado, la primera fila de la tabla 2, refleja que existe una probabilidad predicha del 42,27% de ser *crowdworker* frente a la probabilidad de ser trabajador digital o no. Sobre esta base la interpretación del efecto marginal de cualquier regresor hay que hacerla en función de esta probabilidad. Es decir, ejemplificando en los rangos de edad superiores frente al fijado como referencia (16- 25 años) se evidencia que disminuye la probabilidad de ser un trabajador *on-web* en el grupo etario de (56-65 años) en torno a un 3% (1,16/42,27).

De acuerdo al ejemplo anterior, no se puede afirmar la **hipótesis 1**, en vista de que, el efecto de la edad negativo es mínimo en la probabilidad de ser *crowdworker*, así como el resultado anterior lo demuestra, la probabilidad disminuye en un 0,5% para el grupo etario de (26-35 años). Por otro lado, según los datos la probabilidad de ser un trabajador *on web* aumenta si la edad se encuentra en los rangos de edad entre (36 – 45 años), así mismo, para los rangos de edad entre (46-55 años) la probabilidad de ser un trabajador *on-web* aumenta en un 6%, así bien, el efecto de la edad es positivo en la probabilidad de ser un *crowdworker* para los rangos de edad de 36 a 55 años frente a la referencia de (16-25 años).

Así mismo, según los datos estimados en el Modelo I, la probabilidad de ser un trabajador *on-web* aumenta con la educación, esto confirmando la **hipótesis 2**, toda vez que el aumento del nivel educativo es directamente proporcional a ser *crowdworker*. De esta manera, la probabilidad de pertenecer a este grupo de trabajadores aumenta en un 2% para aquellas personas con educación superior, al igual que aumenta para personas con educación media.

Por otro lado, resulta más probable la participación de trabajadores *on-web* que consideran bastante importante la flexibilidad que les permite compartir tiempo y cumplir sus compromisos familiares, así mismo, aquellos trabajadores que consideran importante el tiempo para cumplir sus compromisos familiares aumentan en 3% la probabilidad de que sean de estos *crowdworkers*. De esta manera se avala la **hipótesis 3^a**, concordando que la probabilidad de ser un trabajador *on web* está relacionada directamente con la motivación de poder cumplir con sus compromisos familiares.

Desde otro punto de vista, el efecto que tiene la motivación de recibir una buena remuneración para ser un *crowdworker*, es positiva, de acuerdo a los datos los trabajadores que consideran bastante importante esta motivación aumentan la probabilidad de ser trabajadores *on-web*, así mismo, aquellos trabajadores que opinan que es importante recibir una buena remuneración tienen un efecto marginal positivo de 8,9% en ser trabajadores *on-web*. Sin embargo, la probabilidad de ser *crowdworker* aumenta en un 15% para los trabajadores que consideran poco importante recibir una atractiva remuneración, indicando un desinterés en altos pagos por sus servicios.

Por el contrario, el efecto de ser un trabajador *on-web* es negativo frente a la flexibilidad de realizar sus labores independientemente del sitio del trabajo, así bien, la probabilidad de ser un *crowdworker* disminuye en un 9% al considerar bastante importante esta motivación, de igual manera, atendiendo a los trabajadores que consideran importante y poco importante el tener flexibilidad del sitio de trabajo para realizar sus labores, el efecto marginal es negativo con 12% y 13% respectivamente. De acuerdo a lo anterior, se confirma el principio de la **hipótesis 3^b**, la cual considera que el efecto es positivo con respecto a la importancia de recibir atractivas remuneraciones, sin embargo, no se avala la segunda parte de la **hipótesis 3^b** toda vez que los resultados demuestran que el efecto de ser un *crowdworker* con respecto a la flexibilidad de realizar sus labores independientemente del sitio de trabajo es negativo.

En otro aspecto, considerando el tiempo que lleva suministrando servicios online entre 6 a 12 meses (se considera un trabajo a corto plazo) la probabilidad de ser un *crowdworker* es inversa en un 3,4%, no obstante, para los trabajadores entre 1 y 4 años la posibilidad es directa; así bien la probabilidad de ser un trabajador *on-web* que lleva entre 1 y 2 años suministrando servicios en línea aumenta, al igual que aumenta entre 3 y 4 años en un 5%. De acuerdo a los datos anteriores la **hipótesis 3^c** no es aceptada, debido a que la probabilidad de ser un *crowdworkers* es

directamente proporcional al tiempo que lleva suministrando servicios en línea a excepción de aquellos que llevan 6 a 12 meses.

Por otra parte, en la tabla 3 se trata de capturar la heterogeneidad en los tipos de servicios que prestan los trabajadores on-web considerando en un multinomial seis tipos de servicios prestados a través de plataformas vía online, descritos en función si son trabajadores que realizan tareas administrativas, servicios profesionales, trabajo creativo – multimedia, desarrollo de software, redacción-traducción de documentos o micro tareas en línea. Dada la ejecución del Modelo II se puede comprobar como de ese 42,27% de probabilidad predicha, el 10% corresponde a trabajadores *on-web* que realizan tareas administrativas en línea, el 3% a trabajadores *on-web* que prestan servicios profesionales, el 2% aquellos que realizan tareas de trabajo creativo y multimedia, el 5% a *crowdworkers* que desarrollan software (videojuegos, ciencia de datos etc.), el 3% a trabajadores *on-web* enfocados en la traducción y redacción de documentos, finalmente el 8% a *crowdworkers* que ejecutan micro tareas en línea .

De esta manera, si se identifica en la Tabla 3 la magnitud, signo y significatividad de los efectos marginales asociados a los diferentes regresores mencionados los resultados son similares a los obtenidos en el Modelo Binomial, aunque con diferencias significativas en algunos efectos asociados a las hipótesis planteadas en este artículo. Por lo tanto, cabe resaltar los resultados destacados, que demuestran la heterogeneidad entre uno y otro servicio del grupo de trabajadores *on-web*, inicialmente los datos demuestran que servicios como las tareas administrativas y de ingreso de datos en línea, los servicios profesionales y el desarrollo de micro tareas tienen un efecto positivo con la edad, por ejemplo, en el caso del grupo etario entre (66-74 años) la probabilidad de ser un *crowdworker* que presta servicios administrativos y de ingreso de datos en línea es de 3%.

Desde otro punto de vista, los *crowdworkers* que prestan servicios de micro tareas en línea tienen un efecto positivo con la educación, dado que se evidencia que la probabilidad aumenta con base a la referencia de educación básica, así bien, es importante resaltar que en estos trabajadores la tendencia demuestra que el efecto marginal es mayor cuando el nivel educativo es superior el cual contradice la **hipótesis 4** planteada en este artículo, ya que la educación si es un factor relevante para ser un trabajador *on-web* que realiza micro tareas en línea.

Por otro lado, se logra identificar que el efecto de la motivación familiar en los trabajadores digitales que prestan servicios profesionales es negativo, contradiciendo lo planteado en la **hipótesis 3^a**, sin embargo, la probabilidad de los otros servicios tiende a aumentar, considerando como muy importante esta motivación para ser crowdworkers.

Teniendo en cuenta que este artículo expone el efecto marginal positivo que tiene para los trabajadores *on-web* obtener una atractiva remuneración, se evidencia un dato atípico presentado en los crowdworkers que prestan servicios administrativos y de ingreso de datos en línea, debido a que según los datos suministrados por la Tabla No 3, la probabilidad tiene una tendencia negativa. Por otro lado, siguiendo los datos establecidos para el modelo binomial expuesto el efecto marginal es negativo frente a ser trabajadores *on-web* en todos los servicios prestados estudiados en este artículo.

Finalmente, la relación de ser un crowdworker, es inversamente proporcional al tiempo proporcionando servicios en línea, esto se puede evidenciar, en los datos de la tabla 3, donde se comprueba que, en trabajadores que realizan tareas administrativas y el Desarrollo de software el efecto marginal es negativo avalando lo propuesto en la **hipótesis 3^c**.

5. Conclusiones

La creciente penetración de la economía digital y del trabajo colaborativo en el marco de las relaciones de trabajo, exigen por un lado el conocer las nuevas realidades y por otro introducir cambios en el marco de las relaciones laborales que permitan evitar distorsiones y la aparición de formas de empleo que anulen la protección del empleo y/o precaricen el mundo laboral. En este contexto, este trabajo, aporta evidencia empírica sobre las características de los una buena parte de este tipo de trabajadores de plataforma: los llamados *on web*.

De acuerdo con las hipótesis planteadas, encontramos evidencia de un fuerte efecto de la educación sobre este grupo de trabajadores *on-web*, en línea con los resultados obtenidos en otras investigaciones anteriores como las de Pesole et al. (2018) y Urzì et al., (2019).

De igual forma, y aunque es tradicional ligar un efecto negativo de la edad a la posesión de habilidades digitales –los llamados nativos digitales– este resultado no es homogéneo: depende del tipo de actividad. Así, dicho efecto es contrario en la probabilidad de ser un trabajador *on-web* si

los servicios se ligan al desarrollo de software, trabajo multimedia y/o a trabajos de redacción y traducción, dando a entender que estos servicios son más probables en personas jóvenes los cuales viven más actualizados al movimiento globalizado de la internet y de la creatividad, así mismo, evidenciando que los trabajos de redacción y traducción son empleos que generalmente toma la población joven.

La conciliación, esto es, la flexibilidad para cumplir con compromisos familiares se revela también como un factor determinante de la decisión de convertirse en trabajador *on-web*, al menos para aquellos que prestan servicios administrativos y de ingreso de datos en línea, desarrollo de software o micro tareas en línea, frente a los *crowdworkers* que prestan servicios profesionales, trabajo creativo – multimedia o trabajos de traducción y redacción para los que el signo de los efectos marginales es negativo.

Finalmente, el análisis empírico revela que la decisión de convertirse en un trabajador *on-web* es está altamente correlacionada con la búsqueda de atractivas remuneraciones – independientemente de los servicios que provea– excepto para los *crowdworkers* que trabajan en tareas administrativas y de ingreso de datos en línea que son algunas de las actividades que requieren menor nivel de cualificación. Por todo ello, parece que los profesionales y *freelancers* que optan por operar en este mercado de trabajo mediado por plataforma configuran un grupo muy diferente al de aquellos que desempeñan actividades rutinarias de baja cualificación que se han visto desplazados de manera no voluntaria a este nuevo escenario.

En cualquier caso, todos los resultados se encuentran condicionados por la base de datos utilizada que contiene una serie de limitaciones propias que no nos permiten profundizar en ciertas cuestiones de interés ni a hacer un seguimiento longitudinal de los mismos. En relación a lo anterior, entre los temas no explorados se encuentran la flexibilidad del lugar de trabajo, el teletrabajo o la exploración de los efectos de lockdown, aunque quizás puedan formar parte de una agenda de investigación futura que extienda el análisis de este trabajo.

6. Bibliografía

- Codagnone, C., Abadie, F., & Biagi, F. (2016). *The Passions and the Interest: Unpacking the Sharing Economy*. European Union: JRC Science for policy report.
- de Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Mandl, I. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Eurofond.
- Drahokoupil, J., & Fabo, B. (2016). *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. Brussels: European Trade Union Institute.: Etui.
- Eichhorst, W., & Spermann, A. (2016). *Sharing Economy: Mehr Chancen als Risiken? Sharing Economy-Boon or Bane?*.
- Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Salez, N. (2017). *The Impact of the Platform Economy on Job Creation*. Bruselas: Intereconomics.
- Howe, J. (2006). The rise of crowdsourcing. *Wired magazine*.
- Janine Berg, M. F. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. OIT.
- McKinsey, G. I. (2016). *INDEPENDENT WORK: CHOICE, NECESSITY, AND THE GIG ECONOMY*. McKinsey Global Institute.
- Pesole, A. U.-M. (2018). *Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*. JRC Working Papers JRC112157.
- Schmidt, F. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*.
- Stefano, V. D. (2016). Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. *Revista comparativa de derecho laboral y politica*.
- Todolí, A. (2017). *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Triguero, L. A. (2016). *La influencia del entorno crowd sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: crowdworking y crowdworkers*. Granada: Universidad de Granada.
- Urzi Brancati, C. P.-M. (2019). *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*. JRC Technical Reports JRC117330.

Tablas

Tabla 1. Estadísticos descriptivos – valores medios de las variables explicativas

	Trabajadores on web	Tareas Administrativas	Servicios Profesionales	Trabajo Creativo multimedia	y Desarrollo de Software	Trabajo de Redacción	Micro tareas
# obs.	3.441	1.487	885	1013	566	1.003	825
Características Sociodemográficas							
<i>Edad</i>							
16-25	28,53%	28,51%	25,99%	31,59%	29,68%	27,42%	25,58%
26-35	27,97%	31,14%	28,14%	30,31%	30,74%	32,10%	29,58%
36-45	22,43%	21,52%	23,95%	22,51%	24,73%	22,03%	23,39%
46-55	13,78%	12,98%	13,67%	11,25%	11,31%	13,06%	14,67%
56-65	5,39%	4,44%	5,88%	3,75%	2,83%	4,39%	5,21%
66-74	1,91%	1,41%	2,37%	0,59%	0,71%	1,00%	1,58%
<i>Educación</i>							
Básica	8,71%	8,34%	8,47%	7,80%	8,48%	5,18%	5,94%
Media	34,27%	33,76%	28,36%	33,46%	29,86%	30,11%	36,36%
Superior	57,02%	57,90%	63,16%	58,74%	61,66%	64,71%	57,70%
Características motivacionales							
<i>Tiempo de calidad familiar</i>							
Muy importante	29,49%	31,94%	33,45%	33,27%	32,16%	31,61%	27,76%
Bastante importante	29,14%	29,46%	30,17%	30,40%	29,86%	29,61%	28,48%
Importante	22,84%	21,79%	22,82%	20,43%	21,91%	21,93%	23,64%
Poco importante	9,38%	8,81%	7,57%	8,79%	10,42%	7,58%	9,82%
Nada importante	5,16%	4,51%	3,84%	4,74%	3,00%	5,38%	6,55%
No aplica	3,99%	3,50%	2,15%	2,37%	2,65%	3,89%	3,76%
<i>Atractiva remuneración</i>							
Muy importante	27,56%	31,94%	30,40%	31,69%	29,86%	28,32%	28,97%
Bastante importante	27,97%	27,24%	28,93%	27,94%	31,80%	28,61%	28,73%
Importante	27,70%	25,82%	28,36%	26,65%	25,97%	28,22%	25,58%

	Trabajadores on web	Tareas Administrativas	Servicios Profesionales	Trabajo Creativo multimedia y	Desarrollo de Software	Trabajo de Redacción	Micro tareas
Poco importante	10,55%	9,68%	7,80%	9,18%	7,42%	9,87%	10,55%
Nada importante	3,31%	3,09%	2,94%	2,86%	3,53%	2,39%	3,27%
No aplica	2,90%	2,22%	1,58%	1,68%	1,41%	2,59%	2,91%
Flexibilidad del sitio de trabajo							
Muy importante	43,13%	47,34%	43,62%	47,68%	48,59%	47,06%	44,97%
Bastante importante	29,79%	29,66%	31,41%	29,91%	29,51%	28,51%	29,33%
Importante	19,00%	16,41%	18,31%	16,19%	16,08%	18,34%	17,70%
Poco importante	4,75%	4,03%	4,63%	3,95%	4,24%	3,89%	4,61%
Nada importante	1,55%	1,34%	1,24%	1,38%	1,24%	0,90%	1,58%
No aplica	1,79%	1,21%	0,79%	0,89%	0,35%	1,30%	1,82%
Tiempo proporcionando servicios en línea							
Menos de 6 meses	20,87%	20,78%	15,59%	18,95%	17,84%	16,15%	17,58%
Entre 6 a 12 meses	27,12%	26,29%	28,81%	28,13%	27,56%	26,52%	25,82%
Entre 1 a 2 años	24,71%	23,47%	24,63%	25,86%	25,44%	25,82%	25,21%
Entre 3 a 4	13,95%	15,60%	15,37%	12,73%	13,43%	15,85%	16,00%
Mas de 4 años	13,34%	13,85%	15,59%	14,31%	15,72%	15,65%	15,39%

Nota: * $0.1 > p \geq 0.05$; ** $0.05 > p \geq 0.01$; *** $p < 0.01$.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de COLLEEM 2017.

***Trabajador Digital CPL:** Trabajadores digitales que proveen servicios vía plataforma en línea, donde el vínculo con los clientes y el pago son digitales y el trabajo es independiente del sitio basado en la web.

Tabla 2. Probabilidad de ser trabajador on-web. Modelo logit binomial no ordenado - Probabilidad de ser trabajador on-web.**Modelo multinomial no ordenado**

	Modelo I				Modelo II										
	Logit Binomial		Trabajador on-web Vs Otros Trabajadores Digitales y no Digitales		Tareas Administrativas en línea vs Trabajadores on-web		Servicios Profesionales vs Trabajador on-web		Trabajo Creativo y multimedia vs Trabajador on web		Desarrollo de Software vs Trabajador on web		Trabajo de Redacción y Traducción vs Trabajadores on web		Micro tareas vs Trabajadores on web
Probabilidad predicha (y)	.1005566		.1005566		.032541		.0214876		.0501321		.0310756		.0897096		
Variables independientes (x)	Ef. Marg.	Z	Ef. Marg.	z	Ef. Marg.	z	Ef. Marg.	z	Ef. Marg.	z	Ef. Marg.	z	Ef. Marg.	z	
Características Sociodemográficas															
Edad															
16-25 (ref.)															
26-35	-.002214	-0.10	-.005717	-0.44	-.001678	-0.21	-.015096	-1.47	-.0133538	-1.63	.0080975	0.58	.02437	1.64	
36-45	.0273141	1.13	.00106	0.08	.0043616	0.50	.0006503	0.06	-.0022194	-0.24	-.004458	-0.31	.0269479	1.71*	
46-55	.0613883	2.19**	.0534604	2.83***	.0072582	0.70	-.0162592	-1.34	-.0197533	-2.14**	-.007684	-0.48	.0428762	2.29**	
56-65	-.011671	-0.30	.0326874	1.23	.0041657	0.29	-.0158502	-0.97	-.0160049	-1.21	-.010752	-0.50	-.006359	-0.26	
66-74	.006929	0.11	.1277887	2.43**	.0291975	1.00	-.0322202	-1.61	-.0244132	-1.48	-.045777	-1.88*	-.039340	-1.29	
Educación															
Básica (ref.)															
Media	.000111	0.00	-.0404986	-1.80*	-.023927	-1.83*	.0020783	0.15	.0000261	0.00	.0201266	1.44	.0435916	2.16**	
Superior	.023219	0.76	-.0587131	-2.71***	-.013117	-1.00	.0081888	0.62	.0047474	0.44	.0653772	4.63***	.0184954	0.97	
Características motivacionales															
Tiempo de calidad familiar															
Muy importante (ref.)															
Bastante importante	.0010962	0.05	.0281172	1.98**	-.0172651	-1.79*	-.006462	-0.63	.0106568	1.32	-.029404	-2.08**	.0133778	0.95	
Importante	.0348815	1.33	.016595	1.10	-.0068788	-0.59	-.004100	-0.36	.0060454	0.76	-.016135	-0.99	.0365467	2.14**	
Poco importante	.0599137	1.72*	.0488925	2.16**	-.0265572	-2.40**	.0142807	0.88	.0141214	1.16	-.023388	-1.17	.0314723	1.36	
Nada importante	.2113575	4.92***	.0107899	0.44	-.0135929	-0.85	.0380825	1.61	.0325353	1.69*	.0289992	1.00	.1156187	3.33***	
No aplica	.150208	2.91***	.0564056	1.54	-.0164407	-1.03	.014099	0.54	.0388379	1.50	.0128111	0.41	.0437063	1.21	
Atractiva remuneración															
Muy importante (ref.)															
Bastante importante	.038783	1.63	-.014394	-0.94	.0170722	2.33**	.0002669	0.03	.0191784	2.30**	.0001774	0.01	.0146234	0.93	
Importante	.0895345	3.61***	-.010409	-0.66	.0220809	2.71***	.0082054	0.73	.0173329	2.05**	.0384531	2.52**	.013166	0.81	
Poco importante	.1465038	4.39***	.0111816	0.52	.0376272	2.55**	.0219168	1.38	.0073614	0.74	.0427454	2.04**	.0259497	1.17	
Nada importante	.1068269	2.07**	-.006468	-0.22	.0341322	1.47	-.006962	-0.37	.0180387	1.02	.0023251	0.08	.0650814	1.74*	
No aplica	.1444519	2.42**	.0325045	0.82	.0210763	0.97	.0080344	0.32	-.0113026	-1.12	.0422022	1.11	.0496582	1.11	

Flexibilidad del sitio de trabajo

Muy importante (ref.)

Bastante importante	-.0392506	-1.86*	-.0176522	-1.34	-.001806	-0.24	-.003147	-0.32	.000914	0.12	-.006068	-0.50	-.0117808	-0.81
Importante	-.0510236	-2.07**	-.0164838	-1.16	-.005603	-0.65	-.006662	-0.63	-.0066517	-0.80	.015027	0.97	-.0298278	-1.86*
Poco importante	-.055037	-1.35	-.0053488	-0.21	.0224174	1.17	.0018829	0.11	-.0234111	-2.61***	-.017624	-0.80	-.0325459	-1.36
Nada importante	-.0488876	-0.71	.128228	2.16**	-.033838	-6.58***	-.020810	-0.87	-.0040076	-0.18	-.057824	-2.46**	-.0642006	-2.02**
No aplica	-.0215091	-0.30	.0075269	0.17	-.016519	-0.99	.0072961	0.25	-.0157716	-0.80	-.002115	-0.06	-.0053152	-0.11

Tiempo proporcionando servicios en línea

Menos de 6 meses (ref.)

Entre 6 a 12 meses	-.0145803	-0.60	-.0253926	-1.65*	.0102944	1.21	-.003463	-0.33	-.0130216	-1.51	.015726	1.16	.0008746	0.06
Entre 1 a 2 años	.0698387	2.77***	-.0126824	-0.78	.0078329	0.93	.0146604	1.28	-.0003917	-0.04	.022802	1.62	.0369962	2.24**
Entre 3 a 4	.0522091	1.78*	-.0122868	-0.66	.0256643	2.19**	.0036885	0.29	-.0092816	-0.90	.020091	1.23	.0240556	1.27
Mas de 4 años	.0575129	1.90*	-.0309467	-1.71*	.0056277	0.56	.0072353	0.52	-.0044516	-0.38	.040426	2.33**	.0418402	2.08**

Nota: * $0.1 > p \geq 0.05$; ** $0.05 > p \geq 0.01$; *** $p < 0.01$.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de COLLEEM 2017.