

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**IMPACTO DEL CONFINAMIENTO DURANTE EL COVID-19 EN
RELACIÓN AL HOME OFFICE, “FUNDACIÓN GRUPO TERRA” EN
TEGUCIGALPA, HONDURAS**

SUSTENTADO POR:

KLARYSSA NYKOL VELÁSQUEZ SALGADO

31241223

PREVIA INVESTIDURA

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA CON ORIENTACIÓN

INDUSTRIAL

TEGUCIGALPA, M.D.C

HONDURAS, C.A

JULIO 24 , 2020

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

**LICENCIATURA EN PSICOLOGIA CON ORIENTACIÓN
INDUSTRIAL**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

DR. MARLON BREVÉ

VICERRECTOR ACADÉMICO

ARQ. DINA ELIZABETH VENTURA

SECRETARIO GENERAL

LICDO. ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DIRECTORA ACADÉMICO CEUTEC

LICDA. IRIS GONZALES

JEFE DE CARRERA

LICDA. FIEDKA RUBIO

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTOS	II
RESÚMEN EJECUTIVO	III
INTRODUCCIÓN	IV
CAPÍTULO I	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Definición del Problema.....	1
1.1.1. Enunciado del problema.....	3
1.1.2. Formulación del problema.....	4
1.1.3. Preguntas de investigación.....	5
CAPITULO II	6
2.1.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
2.1.1. Objetivo General.....	6
2.1.2. Objetivos Específicos.....	6
CAPÍTULO III	7
3. MARCO CONTEXTUAL	7
3.1. Referencia Institucional.....	7
3.1.1. Generalidades de la Empresa.....	8
3.1.2. Descripción del Departamento.....	9
3.2. Antecedentes del Problema.....	12
3.3. Justificación.....	15
CAPÍTULO IV	17
MARCO TEÓRICO	17
4.1. Coronavirus: Covid-19.....	17
4.1.1. La Organización Mundial de la Salud.....	19
4.1.2. Normas de bioseguridad.....	20
4.1.3. Medidas de prevención y control.....	20
4.1.4. COVID-19 en Honduras.....	21
4.1.5. Consecuencias en la economía.....	24

4.1.6. El teletrabajo o Home Office.....	25
4.1.7. Ventajas del Home Office.....	26
4.1.8. Desventajas del Home Office.....	27
4.1.9. Home Office vs Productividad.....	28
4.1.10. Equilibrio vida-trabajo.....	29
4.2. Análisis de la situación actual relacionado con las variables.....	30
CAPITULO V.....	31
V.METODOLOGÍA.....	31
5.1 Población y muestra.....	31
5.2. Técnicas e instrumentos aplicados.....	31
5.3. Fuentes de información.....	32
5.4. Análisis de Resultados Obtenidos.. ..	33
VI. ACTIVIDADES DE MEJORA / APLICABILIDAD.....	50
6.1. Situación actual.....	50
6.2. Solución implementada.....	51
6.3. Sustento teórico de la solución implementada.....	51
6.4. Cronología de trabajo / Cronograma de ejecución.....	54
6.5. Análisis costo-beneficio / Presupuesto.....	55
VII. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO.....	56
VIII. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	57
IX. RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
BIBLIOGRAFÍA.....	59
GLOSARIO.....	61
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Metodología de la investigación aplicada	32
Tabla 2. Datos demográficos	33
Tabla 3. Datos demográficos	34
Tabla 4. Datos demográficos	35
Tabla 5. Escala de satisfacción laboral	36
Tabla 6. Datos generales	37
Tabla 7. Comunicación con el equipo de trabajo	38
Tabla 8. Comunicación con el equipo de trabajo	39
Tabla 9. Comunicación con el equipo de trabajo	40
Tabla 10. Retos enfrentados	41
Tabla 11. Herramientas de trabajo	42
Tabla 12. Jornada laboral en casa	43
Tabla 13. Actividades extralaborales	44
Tabla 14. Productividad	45
Tabla 15. Enfoque laboral	46
Tabla 16. Opinión sobre Home- Office	47
Tabla 17. Opinión sobre Home- Office	48
Tabla 18. Distribución de temas de capacitación	52
Tabla 19. Simbología de colores	54
Tabla 20. Cronología de actividades	54
Tabla 21. Costo – beneficio	55

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Surgimiento y evolución del Home-Office.....	12
Figura 2. Sintomatología.....	23
Figura 3. Línea de tiempo de contagios	23
Figura 4. Aspectos del Home Office	30
Figura 5. Datos demográficos.....	33
Figura 6. Datos demográficos.....	34
Figura 7. Datos demográficos	35
Figura 8. Escala de satisfacción laboral.....	36
Figura 9. Datos generales	37
Figura 10. Comunicación con el equipo de trabajo.....	38
Figura 11. Comunicación con el equipo de trabajo	39
Figura 12. Comunicación con el equipo de trabajo	40
Figura 13. Retos enfrentados	41
Figura 14. Herramientas de trabajo	42
Figura 15. Jornada laboral en casa	43
Figura 16. Actividades extralaborales	44
Figura 17. Productividad	45
Figura 18. Enfoque laboral	46
Figura 19. Opinión sobre Home- Office	47
Figura 20. Opinión sobre Home- Office	48

DEDICATORIA

El proyecto de graduación es fruto de mi perseverancia, esfuerzo y disciplina. Lo dedico principalmente a Dios y luego a mis padres Patricia Yamileth Salgado, Alexis Alfredo Velásquez, mi hermano Alexis Velásquez, mi prima Ginger Linneth Salgado, que durante todo este lapso de tiempo me han apoyado de manera incondicional y me han guiado a perseguir el éxito día con día, ésto es para ellos.

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a Dios y a mis padres quienes son mi fuente de apoyo constante e incondicional a lo largo de mi vida, que velan por mi bienestar en todo tiempo y me motivan para lograr mis metas; por haberme forjado a ser una persona de retos y de perseverancia. A mis catedráticos quienes me inculcaron valores que estoy segura me han ayudado satisfactoriamente, me brindaron su apoyo y me enseñaron que la constancia siempre me permitirá lograr lo que me proponga.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe describe el impacto del confinamiento debido al COVID-19 para efectos del Home Office, cuál es la percepción y opinión de las personas debido a la pandemia actual relacionada con sus actividades laborales mediante variables como ser: ventajas, desventajas, efectos secundarios, equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, la implementación de nuevas herramientas de trabajo debido a laborar con la modalidad de trabajo en casa, los efectos psicológicos que intervienen en la salud mental de estas personas, etc.

El home office se volvió una alternativa para muchas empresas, ya que es una manera viable para no exponer a los trabajadores frente a la pandemia, es así como los jefes pretenden mejorar el nivel de productividad y desempeño de su personal sin dejar caer su economía.

Sin embargo, es necesario ante ésta modalidad, concientizar al personal sobre la responsabilidad de proteger la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información y datos de la empresa que tratarán para continuar con sus actividades en la modalidad de trabajo en casa. Verificar que el entorno donde se utilicen los dispositivos de trabajo sea seguro, así como la exposición de datos personales o información a personas no autorizadas.

El proyecto surge de experiencias vividas de personas cercanas en relación con el confinamiento y los retos a enfrentar mediante el trabajo realizado desde casa en tiempos de pandemia. Cabe mencionar que las medidas de bioseguridad son muy importantes para evitar contagios, es por eso que el confinamiento se caracteriza una de las más fundamentales a nivel mundial, sin embargo las organizaciones intentan reactivar su economía implementando el Home office y así evitar las perdidas significativas tanto monetarias como humanas.

Basado en los resultados de la encuesta se propone un plan o programa de acción a ejecutar el cual un consultor externo a la empresa impartirá una serie de capacitaciones virtuales de manera continua, permitiendo el incremento y mejoramiento de productividad, manejo de estrés, ansiedad y así también el uso correcto de la tecnología que para la implementación de la modalidad Home office.

INTRODUCCIÓN

El siguiente informe de investigación describe aspectos del Home Office en relación al confinamiento provocado por el COVID-19, con la finalidad de identificar oportunidades de mejora y de rendimiento de la productividad en los empleados de Fundación Grupo Terra, de los departamentos de Administración, Recursos Humanos y Contabilidad, en Tegucigalpa, Honduras.

El trabajo en casa o también llamado Home Office ha incrementado en el uso de las nuevas tecnologías ya que se ha podido ver que mediante el confinamiento y la crisis sanitaria el mundo intenta sostener la economía en gran manera ya que la vida en muchos aspectos no se detiene, porque incluye la facilidad de implementar otras formas de trabajo que hasta ahora se habían usado poco, y que, ante las circunstancias actuales, están permitiendo que la vida laboral en muchos sectores continúe.

La tecnología juega un rol predominante que ofrece innumerables beneficios para que los colaboradores puedan adoptar la nueva o inesperada modalidad, así como los fenómenos en los que es real tener depresión, que se presentan síntomas de ansiedad por precisamente estar en casa y esa incapacidad de gestionar varias cosas al mismo tiempo.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Definición del problema

La pandemia COVID-19, ha llevado a muchas de las empresas e instituciones a nivel mundial a reactivar su economía y han encontrado soluciones viables y factibles de digitalizar el trabajo con recursos virtuales en las áreas que consideran de mayor relevancia.

El Covid-19 aceleró el trabajo flexible en algunas organizaciones, en especial el home office, el cual se convirtió en una alternativa para que las operaciones de las empresas no se frenaran por completo y, a su vez, no exponer a los trabajadores al contagio de la enfermedad. Sin embargo, con un uso más intensivo del teletrabajo, también surgen nuevas preocupaciones para los empleadores. (Gerardo Henández 2020).

El Home Office tiene muchos estigmas, como la baja productividad cuando se trabaja desde casa, la falta de compromiso de los trabajadores o el poco control sobre el equipo cuando no se encuentra en la oficina. Estos mitos que pueden sonar a dichos conocidos en las organizaciones, operan como verdaderas barreras para la implementación de este tipo de prácticas. (Juliana Rodriguez, 2020).

Adoptar el esta modalidad como la nueva forma de trabajo es uno de los grandes desafíos que trae como consecuencia el COVID-19, tanto para empresas, como para colaboradores y clientes. Hay elementos sumamente importantes en relación a la actual crisis sanitaria que está atravesando el mundo y Honduras no es la excepción.

Durante la expansión han ocurrido cambios y transformaciones en muchos aspectos de la vida humana y que traen consigo la incorporación de nuevos patrones de comportamiento, especialmente en lo relacionado a la vida laboral.

Sin embargo, no muchos empleados y empresas tienen la experiencia para trabajar bajo esta modalidad, algunas nunca lo han puesto en práctica, otras apenas lo están considerando. Así como también es importante considerar las posibles dificultades en general y psicológicas en particular, producto del confinamiento.

Empezar con el home office y conciliar la vida laboral con la vida familiar sin poder salir de casa son algunas de las causas que pueden llegar a generar estrés, ansiedad y pánico a los empleados.

1.1.1. Enunciado del problema

El home office constituye un nivel alto de confiabilidad, flexibilidad, productividad y accesibilidad ya que toma conciencia del impacto negativo que podría ser tomar el riesgo de exponerse a laborar dentro de las empresas. Antes de la pandemia existían muchas empresas que realizaban trabajo en casa, algunas de esas opcionales, pero en este caso se ha vuelto una manera obligatoria en su mayoría debido a la pandemia.

Los empleados son una parte fundamental en las organizaciones, ya que en ellos recae la responsabilidad de hacer crecer la productividad. El teletrabajo, al ser virtual y no presencial, hasta cierto punto no permite límites y distorsiona las interacciones entre sus compañeros, esto además es aumento de carga de trabajo, pues para la gran mayoría, el trabajo implica o se resuelve a través de las interacciones entre empleados.

El Home office combinado con el confinamiento hace que se pierda el límite entre la vida del trabajo y la vida privada del ámbito personal y familiar. Ambas han quedado involuntariamente en el mismo espacio. Esto hace que no se sepa exactamente cuando se empieza o se deja de trabajar, viene siendo un Home office o teletrabajo sin límite.

Es por eso que es importante poder reconocer que dificultades combaten los colaboradores ante esta modalidad ya que es necesario contar con personal capacitado y libre de efectos psicológicos negativos.

1.1.2. Formulación del problema

Es importante nivelar el equilibrio en lo que es la relación vida-trabajo mediante el efecto de la modalidad home office para realizar sus funciones de manera virtual y a su vez a estar cerca del ámbito personal dentro del hogar ya que influye en un nivel de concentración en las actividades del trabajo debido a que existen muchos distractores o dificultades así como también aspectos psicológicos por las cuales los empleados pasen esta estructura de trabajo en casa durante la pandemia.

En realidad, la pandemia forzó a las compañías, empresas, organizaciones, a poner en práctica una posibilidad de trabajo y recibieron el impulso que quizá necesitaban para lograrlo, como ser esta modalidad. Durante estos meses, han podido estudiar la eficiencia y los resultados del home office. Y tras el período de prueba, muchas han abrazado la idea de continuar con el teletrabajo más allá de la pandemia.

Debido a ello se formula la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuál es el impacto del confinamiento durante el COVID-19 en relación al Home Office en

los empleados de los departamentos de Contabilidad, Recursos Humanos y Administración de "Fundación Grupo Terra" de Tegucigalpa, Honduras?

1.1.3. Preguntas de Investigación

Pregunta General

¿Cuál es el impacto del confinamiento durante el COVID-19, en relación al Home Office, en los empleados de los Departamentos de Contabilidad, Recursos Humanos y Administración, de "Fundación Grupo Terra"?

Preguntas Específicas

- ⇒ ¿Cuál son las circunstancias que afectan el desempeño de los empleados en los Departamentos de Contabilidad, Recursos Humanos y Administración de la Fundación Grupo Terra en relación a la modalidad Home Office?
- ⇒ ¿Cómo distribuyen el tiempo entre la vida personal y vida profesional, desde casa, los empleados de las áreas de estudio de Grupo Terra.
- ⇒ ¿Con qué equipo o herramientas digitales cuentan los colaboradores para realizar su trabajo desde casa?
- ⇒ ¿Existe el mismo nivel de calidad al trabajar desde casa?
- ⇒ ¿Cuáles son los efectos psicológicos que impactan en los empleados a la hora de trabajar desde casa?

CAPITULO II

2.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Objetivo General

Analizar el impacto que representa el confinamiento provocado por el Covid-19, en relación a la modalidad HOME OFFICE, en los empleados de los departamentos de RR. HH, Contabilidad y Administración, en FUNDACIÓN GRUPO TERRA de Tegucigalpa, Honduras.

2.1.2. Objetivos Específicos

- ⇒ Enumerar los factores que crean impacto en cuanto a la modalidad Home Office en los empleados de los departamentos de Grupo Terra.
- ⇒ Identificar a través de la encuesta el equilibrio o balance en relacion vida-trabajo mediante la modalidad Home Office de los empleados de los departamentos de estudio.
- ⇒ Conocer como distribuyen las actividades en su tiempo libre de trabajo, los empleados de los departamentos a estudiar de la Fundación Grupo Terra.
- ⇒ Proponer un programa de capacitaciones virtuales que incrementen la productividad del Home Office a causa Covid-19.

CAPITULO III

3. MARCO CONTEXTUAL

3.1. Referencia Institucional

Antecedentes históricos de "Fundación Grupo Terra"

“Iniciamos en 1978 como una pequeña constructora familiar, hoy somos un conglomerado de inversión en cuatro áreas estratégicas: generación de energía (Terra Energía); suministro y distribución de productos derivados del petróleo (Terra Petróleo); infraestructura aeroportuaria (Terra Infraestructura) y de inmobiliaria (Terra Inmobiliaria).

Generamos más de 18 mil empleos directos e indirectos, en nueve países de Latinoamérica: Guatemala, Belice, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia y Perú. Somos una organización comprometida con los principios de confianza, respeto, pasión, creatividad y enfoque en resultados.

A lo largo de nuestra trayectoria, la creación de valor para todas nuestras partes interesadas ha sido uno de nuestros principales objetivos, mediante el impulso del desarrollo de los países donde invertimos, el crecimiento profesional y personal de nuestra gente, el mejoramiento de la calidad de vida de nuestras comunidades y quienes la integran. Lo cual nos ha llevado a implementar una estrategia de sostenibilidad que nos permite trabajar de la mano con nuestras partes interesadas mitigando impacto y potenciando oportunidades”.(Fundación Grupo Terra).

3.1.1. Generalidades de la empresa

⇒ Misión

Alcanzar nuestro mayor objetivo, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en las comunidades donde operan las empresas de Grupo Terra.

⇒ Visión

Ser el grupo empresarial latinoamericano con mayor capacidad de crear valor a través del desarrollo de proyectos diversificados, de manera innovadora, responsable y sostenible.

⇒ Valores

Innovación, respeto, confianza y responsabilidad son algunos de los valores que nos han caracterizado durante nuestra larga trayectoria.

⇒ Objetivos Empresariales

- Enfocarnos en resultados creando valor con el compromiso de satisfacer a nuestros clientes, y desarrollando las capacidades de nuestros colaboradores y la organización.
- Brindar oportunidades, procurar el crecimiento y equilibrio económico y social para el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores y comunidades.
- Asegurar la incorporación de criterios éticos, sociales y ambientales en la toma de decisiones a la hora de establecer operaciones, para asegurar la adecuada gestión de nuestros impactos, donde seguimos lineamientos y desarrollamos proyectos y programas.

3.1.2. Descripción del Departamento

⇒ Departamento de Recursos Humanos

Es el que se encarga de la administración, dirección y reclutamiento del personal. Su función consiste en lograr esenciales propósitos para satisfacer las necesidades de la empresa y llevar a cumplir resultados estimados.

La importancia del departamento de RR.HH recae favorablemente en la habilidad para responder al cumplimiento de metas y objetivos, los encargados de este departamento llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus colaboradores, cuentan con motivación, supervisión, conducción, integración y desarrollo del personal que labora, así como también se cuenta con 20 empleados en este departamento.

Sin dejar a un lado los aspectos mas relevantes y los procesos por los cuales este depto atraviesa para llegar a tener éxito.

1. Definir qué personal es el que requiere la organización.
2. Reclutar y contratar a las personas más adecuadas para la empresa.
3. Retener y lograr la permanencia de los mejores individuos en la organización para incrementar su productividad.
4. Conseguir que los empleados contribuyan a cumplir los objetivos de la empresa.
5. Lograr una mayor autorrealización del personal en su trabajo.

⇒ **Departamento de Contabilidad**

Consiste en ser el responsable de instrumentar y operar las normas, políticas, y procedimientos necesarios que garantizan la exactitud y seguridad, también el registro de las operaciones financieras, presupuestarias y de consecución de metas de la empresa, el departamento es responsable de interpretar la información del control de gastos e ingresos y de la situación financiera de la empresa, además de saber los cobros y pagos que se encuentran pendientes dentro de la empresa y hacia afuera de ella.

En este departamento se trabaja bajo ciertas funciones sumamente importantes para poder cumplir objetivos. De esta manera también utilizan una herramienta llamada libro diario, en el cual se van registrando cada operación diaria, también se cuentan con un libro de registro donde van a colocar facturas recibidas y emitidas, estas servirán como respaldo financiero.

Los empleados de este departamento realizan un balance y plan general contable, lo realizan de manera clara, coherente y ordenada para que este departamento llegue a funcionar de manera correcta, sino llega a perjudicar a la empresa porque los resultados dependerán siempre de un buen y correcto uso del balance general.

Se considera uno de los departamentos mas importantes ya que de este depende el pago salarial de los colaboradores, asi como sus demas beneficios monetarios como ser: calcular los finiquitos, jubilaciones, estatutos, facturas, mas que todo extraer conclusiones con datos reales.

⇒ **Departamento de Administración**

Su objetivo principal es gestionar y administrar funciones de carácter administrativo en la empresa. También el uso de los bienes de las áreas de la empresas, así como también, gestionar y tramitar los documentos que se ingresan y egresan de la subsecretaria de desarrollo regional y Administrativo.

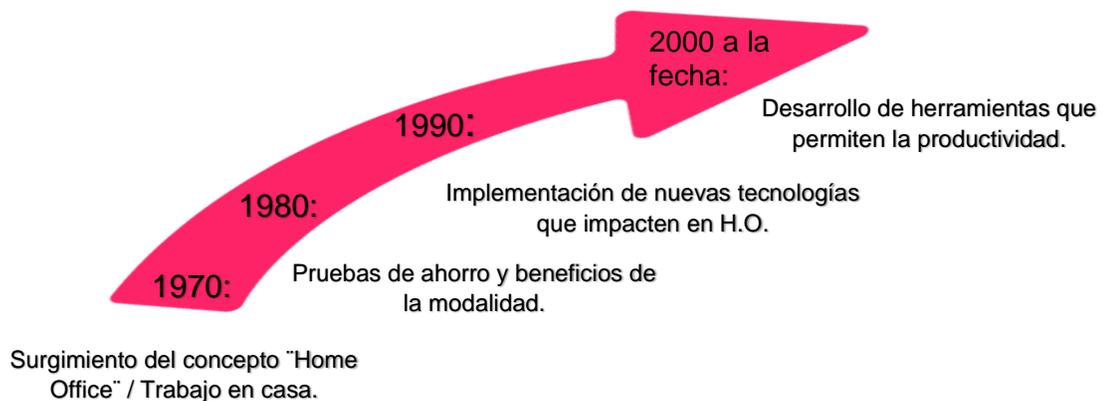
Éste departamento suele ser el que emite las nominas de los trabajadores ya que es el responsable del control y la tramitación de cualquier aspecto del personal. Este también entrega comprobantes de pagos a los empleados, de este modo administra los recursos humanos y financieros que tiene la empresa. Otra de las funciones del departamento de administración es el control de los movimientos bancarios de la empresa ya que así podrá gestionar de manera correcta cada recurso económico de la empresa y la compra y almacenamiento de materiales, equipos y los mobiliarios.

3.2. Antecedentes del problema

El Home office se realiza para un patrón e implica hacerlo en un lugar distante a la oficina con el uso de nuevas tecnologías y supone mayores beneficios para el empleador como ahorro de gastos y mayor bienestar para el trabajador.

En 1665, cuando la Universidad de Cambridge se vió obligada a cerrar temporalmente debido a la propagación de la peste bubónica, Newton tuvo que trabajar desde casa y fue precisamente durante este tiempo cuando consiguió desarrollar el cálculo y la teoría de la gravedad. Sin embargo, lo que hizo Newton fue simplemente trabajar desde casa. El teletrabajo no llegó hasta el siglo XX, ligado a las incipientes empresas tecnológicas. (OUC. Universidad Oberta de Catalunya).

Figura 1. Surgimiento y evolución del home office.



Fuente de elaboración propia, obtenida de (ReasonWhy.es)

Erika Villavicencio Ayub (2019) señala: "A pesar de que el home office, quedó regulado en las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, sólo 2 de cada 10 empresas en México están preparadas para aplicar esa modalidad de empleo que con el surgimiento de la pandemia de Covid-19 se hace indispensable"

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2017) publica: "Respecto a la calidad de vida de los trabajadores que gozan del HO logran balancear adecuadamente su vida laboral y personal, mejorando su estado anímico. Por lo tanto, se observa que esta modalidad de home office genera un bienestar en el trabajador, mejorando su vida laboral y personal" (p.340).

Herrera (2016) Reporta: "Yahoo, eliminó el HO de la empresa justificando que se pierde el espíritu colaborativo e innovativo de los trabajadores, pero beneficia a la empresa incrementando su productividad lo cual podría traducirse en rentabilidad y a los trabajadores mejorando su calidad de vida. En adición, la sociedad mejora sus niveles de salud (estrés) (p.341).

Grassian (2006) Afirma: "Ciertamente el confinamiento es un factor altamente disruptivo. Las consecuencias del confinamiento pueden generar alteraciones en el pensamiento, la atención, memoria y alteraciones importantes del estado de ánimo. En casos graves, puede generar psicosis confucionales y desorganización de la personalidad" (p.341).

(Amanda Berghorn, 2019) comenta: "Sé que este es un momento terrible", "Pero no estoy gastando tanto dinero, siento que mi salud mental está mejor, no estoy estresada con el viaje", explicó en declaraciones a The Wall Street Journal, residente en Union City, Nueva Jersey y gerente de cuentas de una casa de subastas de Nueva York.

(Finkelievich, 2020) plantea: "El colaborador debe estar muy imbuido en su trabajo, le debe interesar, debe disponer de un espacio en su casa para hacerlo, ya que están poniendo su propio espacio y recursos (servicios de luz, internet, gas, etc.). Esto se complica cuando hay niños. Por otro lado, el teletrabajador tiene que tener una disciplina particular para limitar su propio tiempo porque, en general, tiende a trabajar mucho más que el trabajador presencial, porque dejan de existir las barreras entre el trabajo y su vida privada".

"El desarrollo de ambientes virtuales de trabajo se ha desarrollado a niveles insospechados para Honduras. Muchas empresas han pretendido entender que el home office es una eliminación completa de la presencialidad, siendo en realidad una nueva forma de presencialidad en las cuales el 80% del tiempo se efectúa desde la casa o domicilio deslocalizado al cual el patrono debe de proveer las herramientas y recursos necesarios tanto físicos, de ambiente y entorno de trabajo, considerando temas como estructura de grupo familiar" (Jack Nilles, revista de derecho, vol. 33, nº 1, año 2012).

3.3. Justificación

El objeto de esta investigación es analizar las buenas prácticas que el Home Office involucra utilizando plataformas digitales dentro de la comodidad del hogar, como también los elementos fundamentales para que aumente la productividad y mejore el desempeño de los empleados sabiendo equilibrar los posibles distractores.

El tema de investigación es relevante porque es un punto de partida de estudio para otros investigadores, ya que reúne elementos esenciales sobre el tema de HOME OFFICE durante el tiempo de pandemia COVID-19.

La modalidad Home Office permite a los colaboradores aprovechar al máximo el uso de la tecnología ya que trabajar en casa implica estar al tanto de la evolución de la misma. Con el home office la empresa logrará reducir gastos de infraestructura y ahorro de energía como gastos de suministros.

El Home office también permite conectividad al instante y uso de herramientas que hacen que la comunicación sea más rápida y flexible. De ésta manera los empleadores obtendrán un mejor control de las tareas de sus colaboradores ya que le permite un monitorio constante en tiempo real del avance las labores de cada trabajador. Así se puede medir su productividad.

Al implementar esta opción a los trabajadores, su calidad de vida, compromiso y productividad hacia la empresa aumenta, de esta manera es menos probable que el colaborador se ausente de sus labores diarias, así como también que vaya en busca de nuevas oportunidades en otras empresas.

CAPÍTULO IV

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Coronavirus: COVID-19

Son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el que ocasiona el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-CoV). Un nuevo coronavirus es una nueva cepa de coronavirus que no se había encontrado antes en el ser humano. (OMS, 2019-2020).

A finales del 2019 en el mes de diciembre, Wuhan, China se convirtió en el epicentro de un brote de neumonía de etiología desconocida que no cedía ante tratamientos actualmente utilizados. En pocos días los contagios aumentaron exponencialmente, no solo en China Continental sino también en diferentes países. El agente causal fue identificado, un nuevo coronavirus (2019-nCoV), posteriormente clasificado como SARS-CoV2 que causante de la enfermedad COVID-19. (Miguel Hirschhaut, 2020).

Los coronavirus causan infecciones respiratorias e intestinales en animales y humanos, pero no se habían considerado altamente patógenos para los humanos hasta la aparición de la epidemia del Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS) en el 2002 y 2003 en la provincia de Guangdong en China.

Gracias a los esfuerzos de la OMS en la identificación de casos, aislamiento (cuarentena) y seguimiento de pacientes que hubiesen estado en contacto con pacientes contagiados, la epidemia de SARS pudo ser controlada en poco tiempo y con pocas víctimas mortales. No se han reportado más casos de SARS desde el 2004. En total, hubo un aproximado de 8.096 casos comprobados en 29 países, dejando un saldo de 774 personas fallecidas. (Miguel Hirschhaut, 2020, p23)

El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de Salud declara a esta enfermedad como una pandemia. (OMS, 2020).

Los síntomas notificados por personas con COVID-19 varían desde aquellos que presentan síntomas leves hasta quienes se enferman gravemente. Los síntomas pueden aparecer 2 a 14 días después de la exposición al virus. (CDC, 2020).

Las personas con estos síntomas podrían tener COVID-19 : Fiebre o escalofríos, tos, dificultad para respirar (sentir que le falta el aire), fatiga, dolores musculares y corporales, dolor de cabeza, pérdida reciente del olfato o el gusto, dolor de garganta, congestión o moqueo, náuseas o vómitos, diarrea. (CDC, 2020).

Se deben tomar las medidas necesarias para evitar el contagio de un número de personas que sobrepase las capacidades de las instituciones sanitarias, poniendo especial atención en las personas mayores y personal de salud, que han demostrado ser los más vulnerables. (Miguel Hirschhaut, 2020, p.11).

La OMS y otros expertos estiman que entre el 40 y 60% de la población mundial se contagiará con el virus. Ningún sistema sanitario está preparado para lidiar con esa situación, por esta razón se hace énfasis en practicar el aislamiento preventivo y distanciamiento social para tratar de frenar la curva de contagio. (Miguel Hirschhaut, 2020).

4.1.1. La Organización Mundial de la Salud (OMS)

Es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas. Es la organización responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales. (OMS).

En el siglo XXI, la salud es una responsabilidad compartida, que exige el acceso equitativo a la atención sanitaria y la defensa colectiva frente a amenazas transnacionales. (OMS).

La OMS está colaborando estrechamente con expertos mundiales, gobiernos y asociados para ampliar rápidamente los conocimientos científicos sobre este nuevo virus, rastrear su propagación y virulencia y asesorar a los países y las personas sobre las medidas para proteger la salud y prevenir la propagación del brote. (OMS, 2020).

La Organización Mundial de la Salud hace un llamamiento a todos los países para que persistan en los esfuerzos que han sido eficaces para limitar el número de casos y frenar la propagación del virus. (OMS, 2020).

4.1.2 Normas de bioseguridad

Las recomendaciones habituales para no propagar la infección son la buena higiene de manos y respiratoria (cubrirse la boca y la nariz al toser y estornudar) y la cocción completa de la carne y los huevos. Asimismo, se debe evitar el contacto estrecho con cualquier persona que presente signos de afección respiratoria, como tos o estornudos.” (Naciones unidas – Honduras, 2020).

4.1.3. Medidas de prevención y control

El lavado de manos con agua y jabón: Previo al lavado, quitarse anillos, reloj, pulseras u otros accesorios. Lavarse frecuentemente las manos con agua y jabón con una duración entre 40 y 60 segundos. (UNAH, 2020).

La limpieza y desinfección de manos con alcohol gel: ésta no sustituye el lavado de manos, se debe utilizar cuando no se tiene acceso a lavarse las manos con agua y jabón (cuando está en la calle, en un transporte público, al ir al baño, toser, estornudar etc.). El gel a utilizar debe ser a base de alcohol al 70%. La limpieza debe tener una duración entre 20 y 30 segundos. Al llegar a casa lavarse las manos con agua y jabón. (UNAH, 2020).

Es importante evitar el contacto con personas que muestren signos de gripe o resfriado, asistir a sitios aglomerados y saludar de beso o de mano.

Es recomendable mantener la distancia de al menos 1 metro, entre una y las demás personas utilizando la mascarilla y guantes, como hacer la limpieza de superficie de uso personal.

4.1.4. Covid-19 en Honduras

Solo días después de confirmarse el primer caso, se dió a conocer una proyección realizada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) del impacto de la pandemia en Honduras, basado en su población y capacidad hospitalaria. "(Naciones unidas – Honduras, 2020).

"El 11 de marzo el gobierno decretó Emergencia Sanitaria en todo el país y ordenó a (COPECO) mantener activo el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER) , es el vocero de este ente, Francis Contreras, quien informa diariamente sobre el desarrollo de los contagios en el país vía cadena nacional. Fueron prohibidos por 14 días los eventos multitudinarios y se cancelaron las clases en los centros educativos hasta el nivel secundario, la Universidad Nacional Autónoma de Honduras canceló sus clases presenciales y se restringió el acceso al país a extranjeros provenientes de Europa, China, Irán y Corea del Sur.

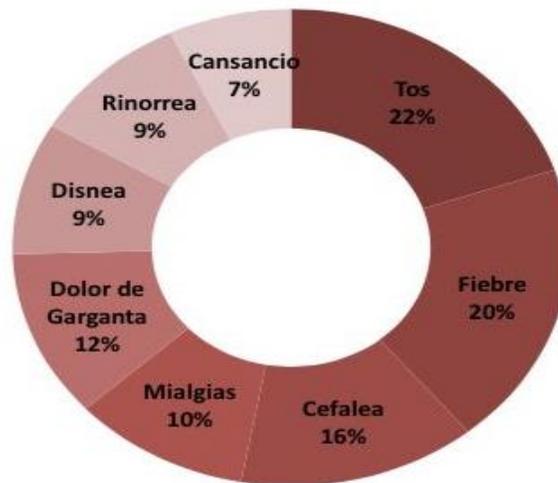
El 13 de marzo las universidades del país suspendieron las clases desde el 16 de marzo hasta el 6 de abril. "(Naciones unidas – Honduras, 2020). Se cancelaron las visitas a centros penitenciarios, se prohibió el acceso a supermercados y

comercios, y se cancelaron las actividades laborales, deportivas o de otro tipo que involucraran la reunión de más de 50 personas.

Al día siguiente el gobierno suspendió toda actividad laboral, deportiva, religiosa o social, y canceló el transporte público. Seguidamente se decretó un toque de queda absoluto en el país. También se cerraron las fronteras aéreas, terrestres y marítimas para el traslado de personas. "(Naciones Unidas – Honduras, 2020).

Figura 2. Gráfico de Sintomatología

**FRECUENCIA DE SINTOMAS EN PACIENTES CON COVID-19
HASTA LA SEMANA EPIDEMIOLOGICA #27**



Fuente de elaboración obtenida de: (SINAGER SESAL, 2020).

Figura 3. Línea de tiempo de contagios

Fuente de elaboración obtenida de: (SINAGER SESAL, 2020).

4.1.5. Consecuencias en la economía

Las economías mundiales se han visto forzadas a dar un giro en sus actividades cotidianas, concentrando sus esfuerzo a la atención de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de coronavirus, situación inédita que ha desestabilizado no sólo la capacidad de los sistemas de atención a la salud sino que está impactando en los quehaceres de la población, a tal grado que está causando su inmovilidad, obligándola a permanecer en sus hogares, generando desestabilización en las economías familiares y empresariales. (Secretaría de salud Honduras, 2020.)

Éste es un fenómeno que amenaza con el cierre de empresas ante la disminución de su capacidad productiva y propiciando un impacto negativo en los ingresos de los trabajadores.

Es comprensible que los Gobiernos centren sus esfuerzos en la mitigación de la crisis sanitaria, pero no se puede obviar que ante lo inesperado de este escenario y por la magnitud de éste, habrá consecuencias que ralenticen el normal funcionamiento de las actividades de producción, distribución y consumo, con el consecuente deterioro de la calidad de vida de la mayoría de la población, situación que puede conducir a una recesión económica, reflejándose en una caída de la producción y un incremento del desempleo. (Luu, 2019).

4.1.6. El Home Office

El trabajo es la fuente de toda riqueza, parte fundamental de los procesos de producción de bienes y servicios y a la vez generador de ingresos para que los trabajadores puedan satisfacer de manera adecuada sus necesidades básicas, por lo que es necesario facilitar el acceso de estos a los centros de producción de alimentos, tanto en la parte agrícola, pecuaria, industrial, y otros como comercio, servicios y transporte, dotándolos de los enseres que les permitan protegerse de un posible contagio. (Joseph Grenny & David Maxfield, 2020).

Mientras la alteración de los negocios provocada por el Coronavirus sigue evolucionando, decenas de miles de trabajadores en todo el mundo se están embarcando en una nueva e inesperada realidad como lo es el HOME OFFICE. (Joseph Grenny & David Maxfield, 2020).

El Home office, no es una opción para muchos, al menos por ahora. Dadas las circunstancias y lo intenso y acelerado que se presenta el desarrollo de la pandemia para algunos puede ser un ajuste difícil. Aunque puede ser difícil mantenerse concentrado en un momento como el actual, el trabajo sirve como una distracción bien acogida. (Mon Portail Rh, 2020).

Una de las recomendaciones se refiere a la práctica del home office que está siendo promovida como opción para que las empresas puedan comprometerse con la prevención del contagio de este virus, sin ver afectadas sus operaciones. (Mon Portail Rh, 2020).

4.1.7. Ventajas del Home Office

Entre las ventajas se encuentran la disminución de la fatiga producida por la necesidad de usar un medio de transporte entre la casa y la oficina, y el tiempo que esto genera, permitiendo tener más espacios para actividades no laborales. (Lufkin, s. f.).

En muchos casos el hecho de poder adaptar el lugar de trabajo a sus preferencias y necesidades hará que se trabaje más cómodo. Sin embargo, los teletrabajadores no son los únicos que se benefician de las ventajas de este modo de trabajo; para las empresas, permitir a los empleados teletrabajar podría ahorrarles dinero, pues se disminuyen los costos de alquiler de espacios de trabajo, tarifas de mantenimiento y costos de transporte, entre otros. (Lufkin, s. f.).

La clave para hacer home office es una comunicación clara del líder del equipo con sus colaboradores, para dejarles saber exactamente lo que se espera del trabajo de cada uno de ellos. Es importante tener comunicaciones cortas día a día, para mantener las expectativas claras y así evitar retrasos en entrega de tareas. (Consejo colombiano de seguridad, 2020).

Es importante alentar a los miembros de su equipo a establecer prácticas para desconectarse del trabajo una vez finalice la jornada laboral p.ej.: dar por terminadas las labores cada día o incentivar el ejercicio en casa.(Consejo colombiano de seguridad, 2020).

4.1.8. Desventajas del Home Office

El Home Office cada vez se vuelve una actividad popular y las empresas optan por recurrir a ellas para mejorar la calidad de vida de los empleados, incrementando la comunicación y la eficiencia entre equipos de trabajo. Se puede decir que la poca disciplina puede llegar a ser una desventaja ya que pasar de un enfoque presencial a uno virtual en su totalidad, no es fácil y peor aún sin alguna capacitación previa.(Jorge Montiel Romero, 2020).

Sin la debida constancia y disciplina el trabajo se convierte en un sistema monótono y se complica más hasta un cierto punto. Sin herramientas necesarias para el cumplimiento de las tareas es probable ceder ante tentaciones que la vida del hogar permita, como ser levantarse mas tarde de la hora habitual, evadir o darle prórroga a las actividades laborales, reemplazar el trabajo por tareas del hogar, incluso

tomarse un descanso extra, ver una película, en fin, esto puede llegar a ocasionar disminución de la eficiencia y que no se lleguen a lograr los objetivos y metas. (Jorge Montiel Romero, 2020).

Al no estar frente a frente con cada colaborador, la comunicación puede desmejorar, para no caer en este tipo de problemas la clave está en establecer desde el inicio del home office lo que se espera lograr durante la jornada, a su vez, se puede emplear una metodología de trabajo donde se prioricen las labores profesionales sobre las hogareñas en horarios productivos.

4.1.9. Home Office Vs Productividad

(Gretchen Spreitzer, 2020) Afirma: La propagación del COVID-19 ha sido alrededor del mundo y no solamente ha generado un confinamiento o aislamiento social que se extiende en casi todos los países del mundo, sino que también ha puesto en marcha la modalidad Home Office para reactivar la economía y recae en estrategias de productividad.

Spreitzer, Identificó las razones por las cuales fue percibido un aumento en el rendimiento de los colaboradores que optan por la oficina virtual compartida, en vez del home office. Son tres motivos principales: el trabajo gana importancia, hay más control sobre los procesos y los empleados tienen la sensación de pertenecer a una comunidad.

Una interrogante sobre este tema ha sido, si se obtiene el mismo nivel de la productividad y del compromiso lejos de la oficina en la empresa, sin un jefe controlando la mayor parte de tiempo.

Los líderes de equipo juegan un papel muy importante para garantizar que los equipos trabajando de manera remota tengan un equilibrio entre la vida laboral y personal. El líder de equipo puede entablar conversaciones con sus colaboradores sobre su sentido del equilibrio entre la vida personal y laboral. (Consejo colombiano de seguridad, 2020).

4.1.10. Equilibrio entre vida laboral y vida personal a causa del Home Office

El confinamiento debido al Covid-19 ha cambiado varios aspectos de la vida, desde vivir ocupado con deberes laborales, la vida personal y hasta llegar al ocio. Incluso, lograr el balance entre la vida familiar y la laboral es uno de los mayores motivos de frustración y desgaste. (Angélica Ramírez Peralta, Mayo 2020).

Mantener un equilibrio entre ambas áreas es un tema de relevancia, ya que se debe establecer y respetar los horarios, cumpliendo con el tiempo que se debe dedicar a la oficina, el no incluir actividades laborales en el tiempo destinado para el hogar, personales y de familia, es fundamental para evitar la aglomeración de actividades.

Tener claros los objetivos e intereses ayuda a repartir prioridades, se descarta lo que aleja o distrae de las actividades, aquellas que no agregan valor a lo que quiere llegar a lograr, se requiere mucha disciplina y determinación. Es importante

mantener rutinas que automaticen las labores, (ducharse, vestirse, tomarse algún descanso), programar reuniones de equipo, buscar feedback de los compañeros, crear pensamientos positivos y proactivos. (Randstad, 2020.)

El pensar que el trabajo y la familia son las metas cumplidas y con ello se cumplió el equilibrio en la vida es un error que se suele cometer. Por ello, el fijarse metas que se lleven a la práctica y se logren los mejores resultados, serán causa de satisfacción y equilibrio. (Angélica Ramírez Peralta, Mayo 2020).

4.2. Análisis de la situación actual relacionado con las variables

Debido a la situación presentada en el mundo y el país a consecuencia del confinamiento, es que la empresa se vió obligada a implementar la modalidad de trabajo en casa, también llamado Home Office, dándole importancia ya que esto ha afectado el mundo de la economía, incrementando la tasa de desempleo, así como también la implementación de la modalidad de trabajo en casa.

El objetivo es reactivar la economía sin exponer a los colaboradores de la empresa, dándoles el interés necesario para que logren balancear su vida personal y las funciones laborales.

“El home office ha sido uno de los temas más destacados en el contexto del coronavirus, ya que muchas empresas han pedido a sus empleados que trabajen desde casa. Hay aspectos fundamentales como los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y la productividad.” (Laura Ripani, 2020)

Figura 4. Aspectos del Home Office



CAPITULO V

5. METODOLOGÍA

5.1. Población y muestra

La metodología de la presente investigación es de tipo análisis descriptivo con enfoque cualitativo, que según el autor Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, y Baptista Lucio, Pilar (2004), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La empresa a estudiar fué FUNDACIÓN GRUPO TERRA que cuenta con un total de 300 empleados. Sin embargo la muestra para estudio fueron los departamentos de: Recursos Humanos con 20 empleados, Contabilidad con 20 empleados y Administración con 20 empleados en el área, haciendo una muestra total de 60 colaboradores encuestados, de los cuales unicamente 52 personas contestaron la encuesta aplicada.

5.2 Técnicas e Instrumentos Aplicados

Los estudios descriptivos “buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, 2014, p.92).

Tabla 1. Tabla de metodología aplicada

Metodología/ Enfoque	Cualitativo
Diseño/Tipo de la Investigación	Análisis Descriptivo
Técnica Aplicada	Encuesta
Recolección de Datos	Libros, boletines informativos, noticias, cuestionario, internet.

La Técnica o instrumento aplicado fue la encuesta la cual consta de 13 preguntas de tipo semi estructurada, dicho resultados serán presentados a traves de gráficos con su respectivo análisis.

5.3. Fuentes de Información

Fuentes primarias: Se utilizaron libros, revistas científicas, periódicos digitales, documentos oficiales de instituciones, informes técnicos y de investigación de instituciones, encuestas.

Fuentes secundarias: Artículos que interpretan trabajos de investigaciones, entrevista, resultados de las encuestas.

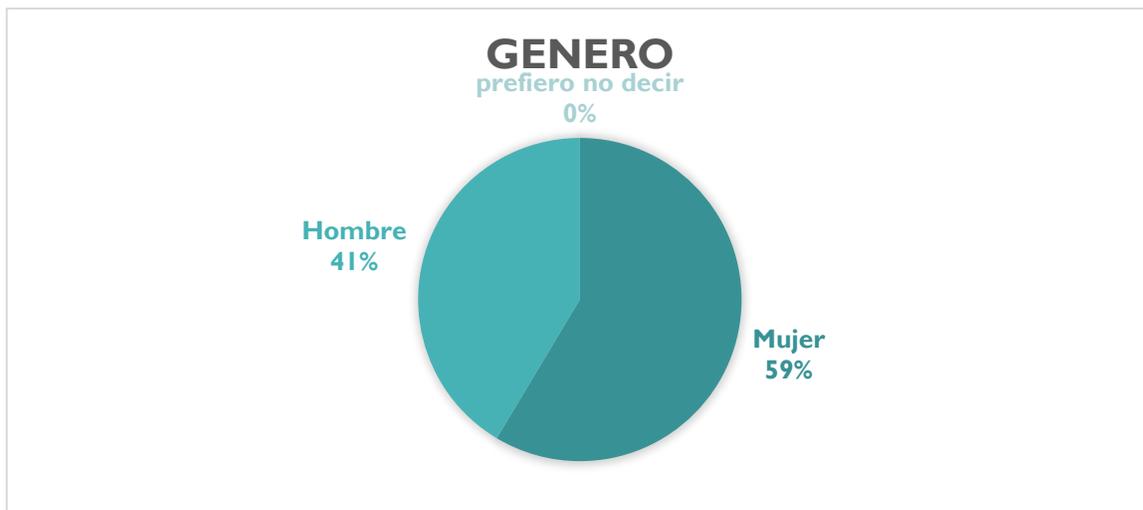
5.4. Análisis de Resultados Obtenidos

Tabla 2. Datos demográfico

Genero

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	30	59%
Hombre	22	41%
Prefiero no decir	0	0%

Figura 5. Datos demográficos



Fuente de elaboración: Google Forms

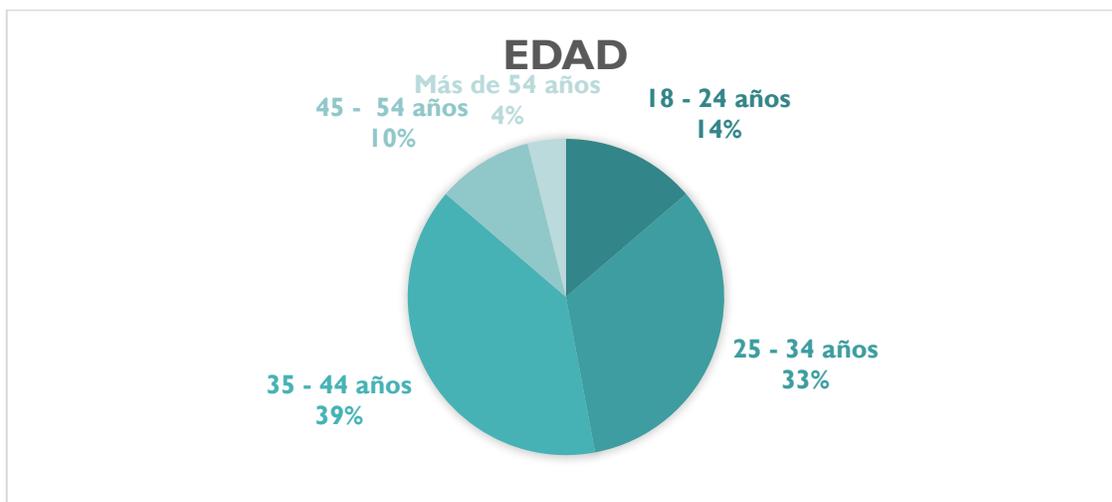
De acuerdo a las respuestas obtenidas el 59% corresponde a mujeres y el 41.2% restante a hombres.

Tabla 3. Datos demográficos

Edad

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
18 - 24 años	7	14%
25 – 34 años	17	33%
35 – 44 años	20	39%
45 – 54 años	5	10%
Más de 54 años	3	4%

Figura 6. Datos demográficos



Fuente de elaboracion: Google Forms.

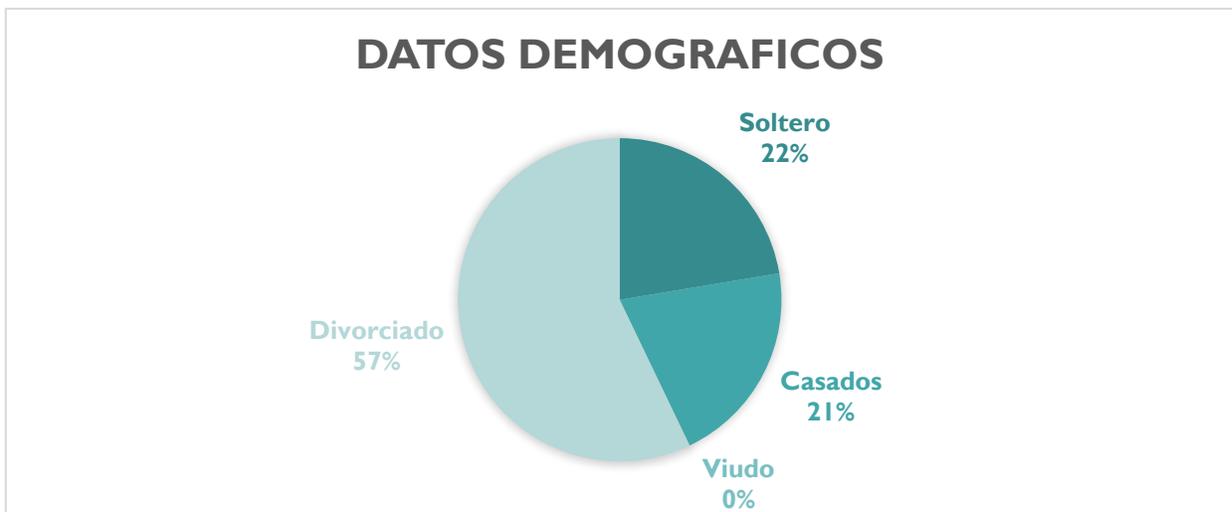
El porcentaje mas alto es el 39% que se concentra en personas entre 35 y 44 años de edad. El 33% de las personas encuestadas tienen entre 25 y 34 años de edad. El 14% entre 18 y 24 años. El 10% de los encuestados entre 45 y 54 años, mientras que un 4% tienen mas de 54 años de edad.

Tabla 4. Datos demográficos

Estado Civil

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	12	22%
Casado	10	21%
Viudo	0	0%
Divorciado	30	57%

Figura 7. Datos demográficos



Fuente de elaboración: Google Forms.

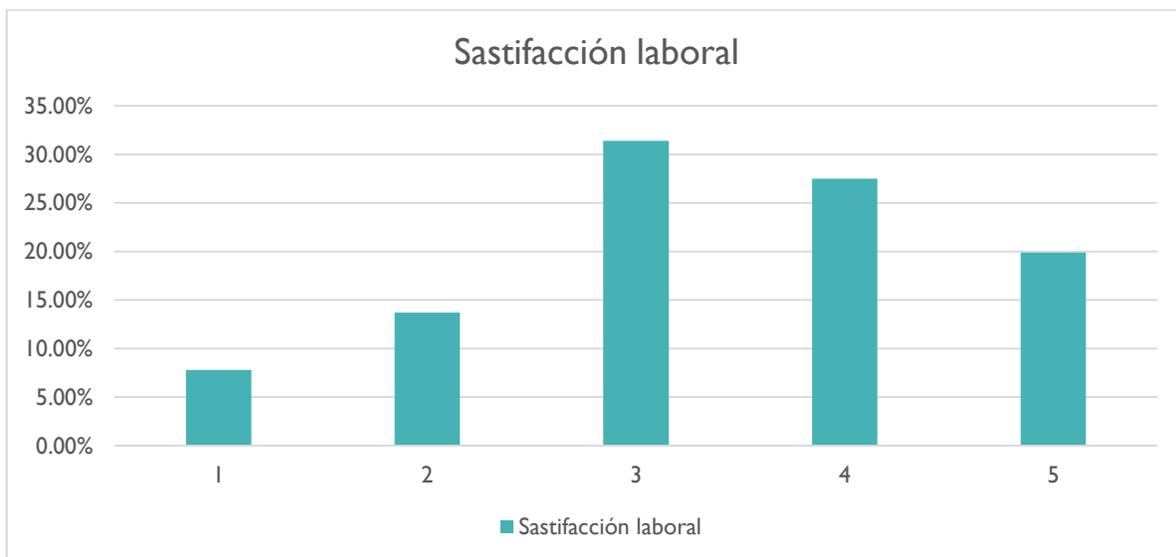
El 22% de las personas que fueron encuestadas se encuentran solteras, así mismo el 21% de la población esta casada, mientras que el 57% de ellas se encuentran divorciadas.

Tabla 5. Satisfacción laboral

Pregunta 1. En una escala del 1 al 5, ¿Qué tanto le gusta trabajar en casa?

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
1	5	7.8%
2	7	13.7%
3	16	31.4%
4	14	27.5%
5	10	19.6%

Figura 8. Escala de satisfacción laboral



Fuente de elaboración: Google Forms.

Se puede notar el análisis en orden descendente, siendo el 31.4% el porcentaje mas alto denotando un nivel medio de satisfacción a la hora de trabajar desde casa, seguidamente un 27.5%, siendo el segundo porcentaje mas alto de satisfacción que eligieron, luego con un 19.6% estan totalmente cómodas trabajando en casa, luego

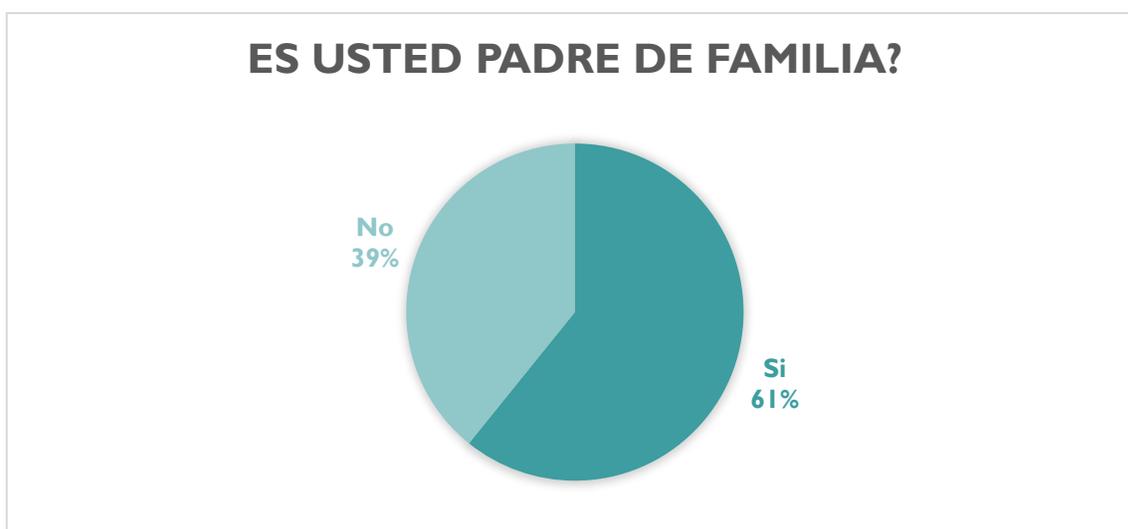
se muestra un 13.7% de respuestas finalizando con un 7.8% que están muy poco satisfechas con el home office.

Tabla 6. Tabla de datos generales

Pregunta 2. ¿Es usted padre o madre de familia?

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	61%
No	20	39%

Figura 9. Datos generales



Fuente de elaboración: Google Forms.

En este gráfico se puede observar que el 61% de las respuestas corresponde a las personas que son padres y madres de familia y el otro 39% no lo son.

Tabla 7. Tabla de comunicación con el equipo de trabajo

Pregunta 3. ¿Cada cuánto te comunicas con tu equipo de trabajo?

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Una vez al día	9	19%
Dos veces al día	35	65%
Una vez cada dos días	5	10%
Una vez por semana	0	0%
Otros	3	6%

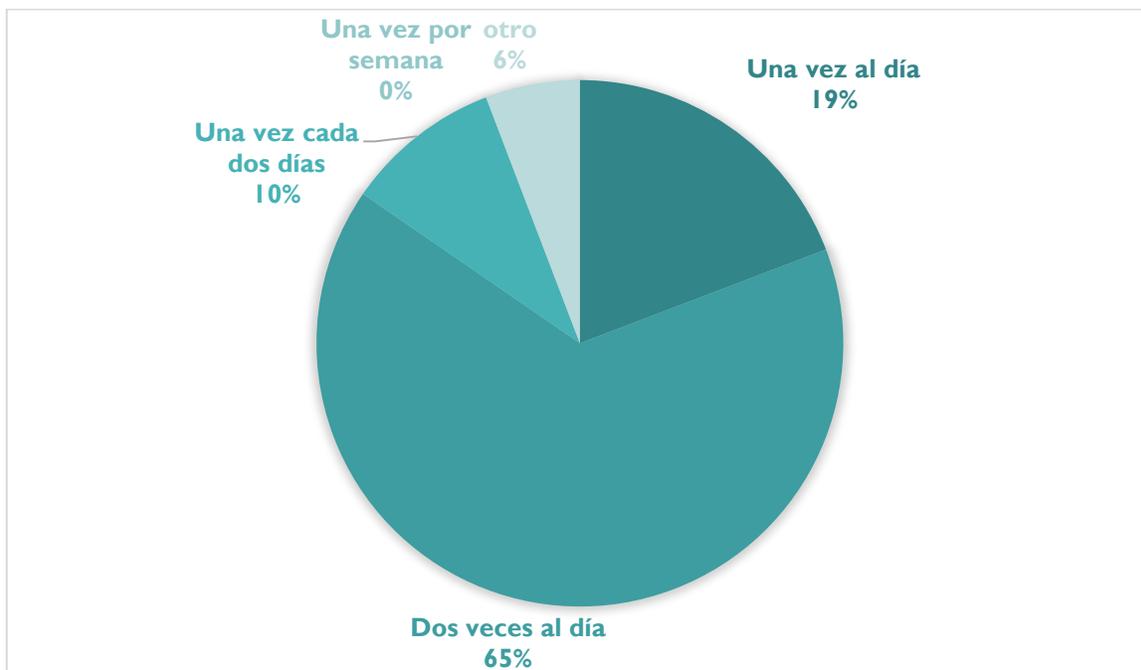


Figura10. Comunicación con el equipo de trabajo

Fuente de elaboración: Google Forms.

El porcentaje mas alto corresponde al 65% respondieron que se comunican con su equipo de trabajo dos o mas veces al día. El 19% solamente lo hacen una vez al día, el 10% de la población se comunica una vez cada dos días, un 1.9% respondió

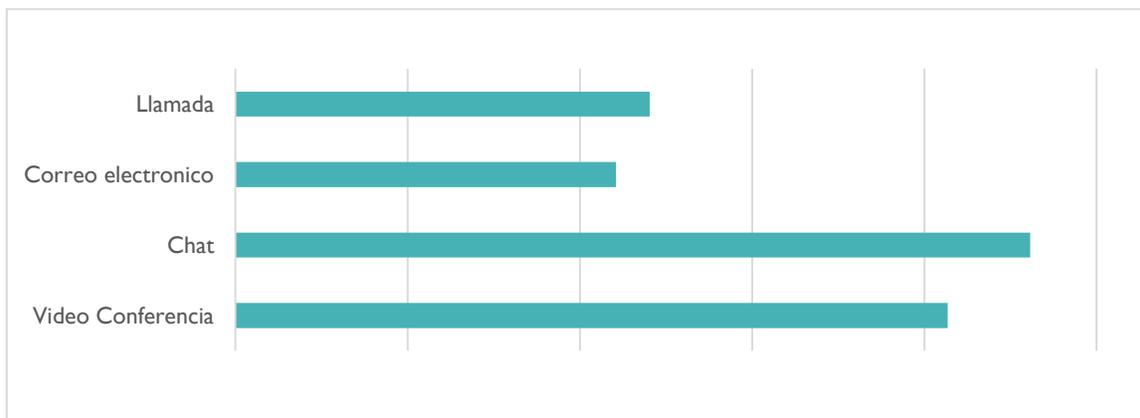
que su comunicación es en cualquier momento del día. Seguidamente otro 1.9% se comunica a diario y varias veces, el otro 1.9% restante se comunica en cada momento del día.

Tabla 8. Comunicación con el equipo de trabajo

Pregunta 4. ¿Cómo te mantienes en contacto con tu equipo de trabajo?

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Chat	25	46%
Video conferencia	13	23%
Correo electrónico	5	13%
Llamada	9	18%

Figura 11. Comunicación con el equipo de trabajo



Fuente de elaboración: Google Forms.

Según la población 46% mantiene su comunicación con el equipo de trabajo por medio de chat, el 23% de ellas mediante videoconferencia en las distintas aplicaciones, seguidamente un 13% de las personas encuestadas se comunican por medio de correo electrónico, finalizando con un 18% que mantiene su comunicación por llamada también.

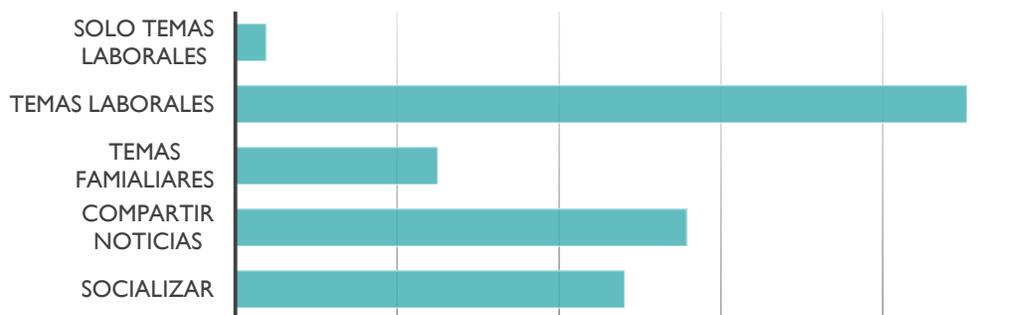
Tabla 9. Comunicación con el equipo de trabajo.

Pregunta 5. Además del trabajo, ¿Cuáles son las razones por las que te mantienes en contacto con tu equipo de trabajo?

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Socializar	9	19%
Compartir noticias	13	23%
Temas familiares	6	14%
Temas laborales	20	33%
Solo temas laborales	4	11%

Figura 12. Comunicación con el equipo de trabajo

Fuente de elaboración: Google Forms.



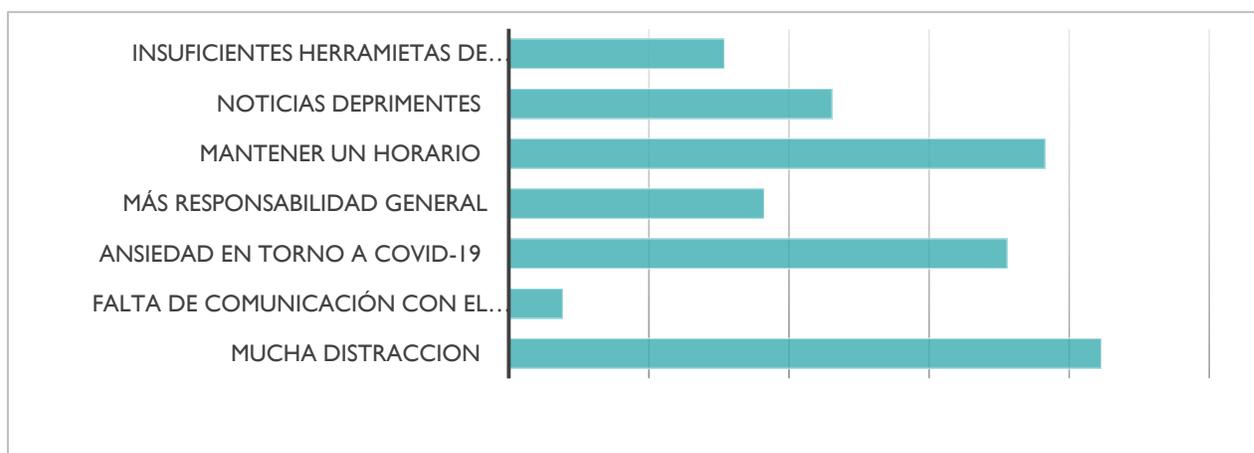
Los encuestados se mantienen en contacto con su equipo de trabajo por varias razones, éstas se manifiestan en porcentajes siendo los siguientes, El 19% para socializar, el 23% para compartir noticias, el 14% sobre temas familiares, el 33% acerca de temas laborales y el 11% únicamente temas laborales.

Tabla 10. Retos enfrentados

Pregunta 6. ¿cuáles son los retos a los que se ha enfrentado?

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Mucha distracción	16	26%
Falta de comunicación con el equipo de trabajo	3	6%
Ansiedad en torno a COVID-19	8	17%
Más responsabilidad en general	5	9%
Mantener un horario	10	22%
Noticias deprimentes	6	12%
Insuficientes herramientas de productividad	4	8%

Figura 13. Retos enfrentados



Fuente de elaboración: Google Forms.

Del total de la población el 26% opinaron que se enfrentan ante mucha distracción al momento de realizar el Home Office, el 6% piensan que la falta de comunicación con el equipo de trabajo, un 17% enfrentan ansiedad entorno al Covid-19, el 9% sienten mas responsabilidad en general, al 22% de los encuestados se les complica

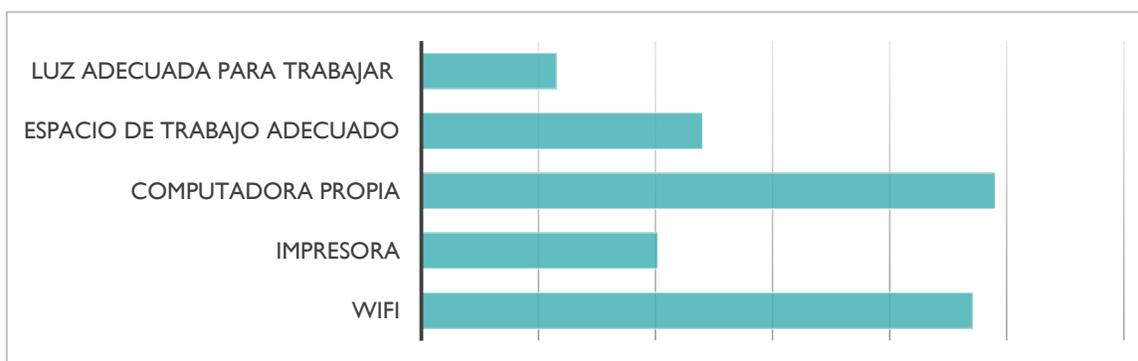
mantener un horario determinado, el 12% enfrentan noticias deprimentes y el 8% opinan que cuentan con insuficientes herramientas de productividad.

Tabla 11. Herramientas de trabajo

Pregunta 7. Mi espacio de trabajo en casa cuenta con:

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
WI-FI	13	30%
Impresora	7	14%
Computadora propia	17	32%
Espacio de trabajo adecuado	10	16%
Luz adecuada para trabajar	5	8%

Figura 14. Herramientas de trabajo



Fuente de elaboración: Google Forms.

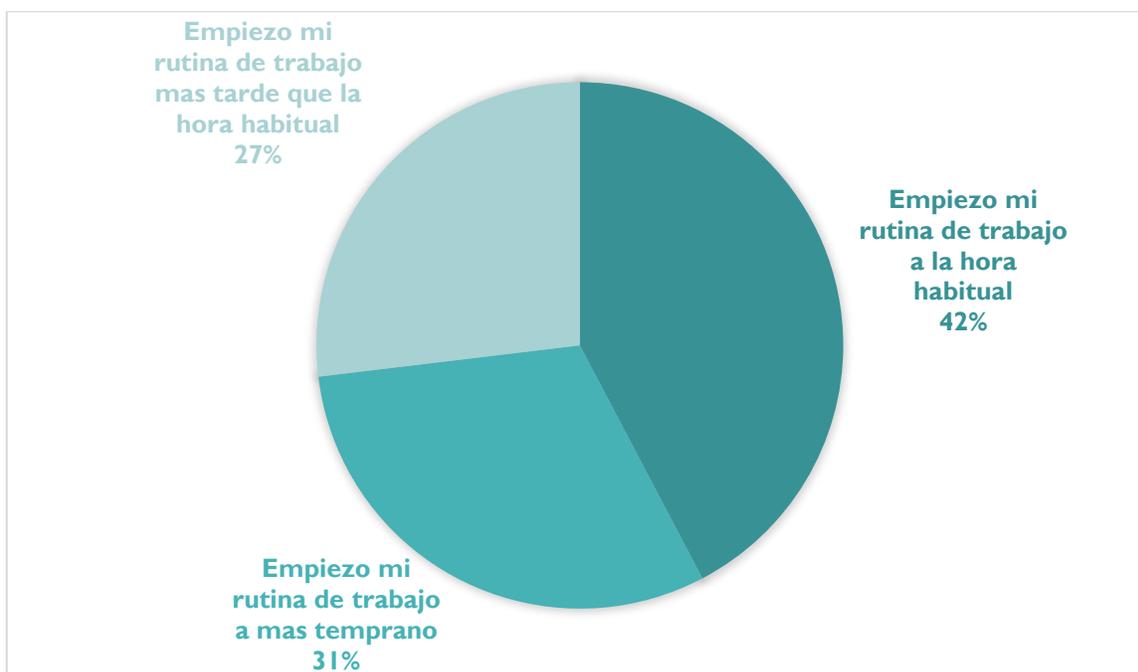
Del total de la muestra un 30% cuenta con wifi, el 14% tiene impresora en su lugar de trabajo dentro de casa, el 32% cuenta con una computadora propia la cual es necesaria para sus labores, el 16% cuenta con un espacio de trabajo muy adecuado, el 8% de la población tiene buena luz en su espacio de trabajo.

Tabla 12. Jornada laboral en casa

Pregunta 8. Respecto al inicio de mi jornada laboral, yo:

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Empiezo mi rutina de trabajo a la hora habitual	23	42%
Empiezo mi rutina de trabajo más temprano que la hora habitual	16	31%
Empiezo mi rutina de trabajo más tarde que la hora habitual	13	27%

Figura 15. Jornada laboral en casa



Fuente de elaboración: Google Forms.

El 42% de los encuestados comienzan su rutina de trabajo en casa a la hora habitual como si fuesen a su oficina, así mismo el 31% la comienza más temprano de la hora habitual, finalizando con el 27% que la comienza más tarde de la hora habitual de trabajo .

Tabla 13. Actividades extra labores

Pregunta 9. Trabajando desde casa, yo:

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Cumplo con las actividades de mis hijos	16	32%
Cocino	13	25%
Estudio	5	8%
Veo series en mi tiempo libre	11	21%
Únicamente trabajo	7	14%

Figura 16. Actividades extra laborales

Fuente de elaboración: Google Forms.

La muestra encuestada realiza más actividades aparte de laborar en casa, es así que el 32% cumple con actividades distintas con sus hijos, el 25% cocina, solamente un 8% está estudiando y trabajando a la vez, el 21% aprovecha su tiempo libre para ver series o tv, finalmente un 14% de los encuestados solamente se dedican a las actividades laborales.

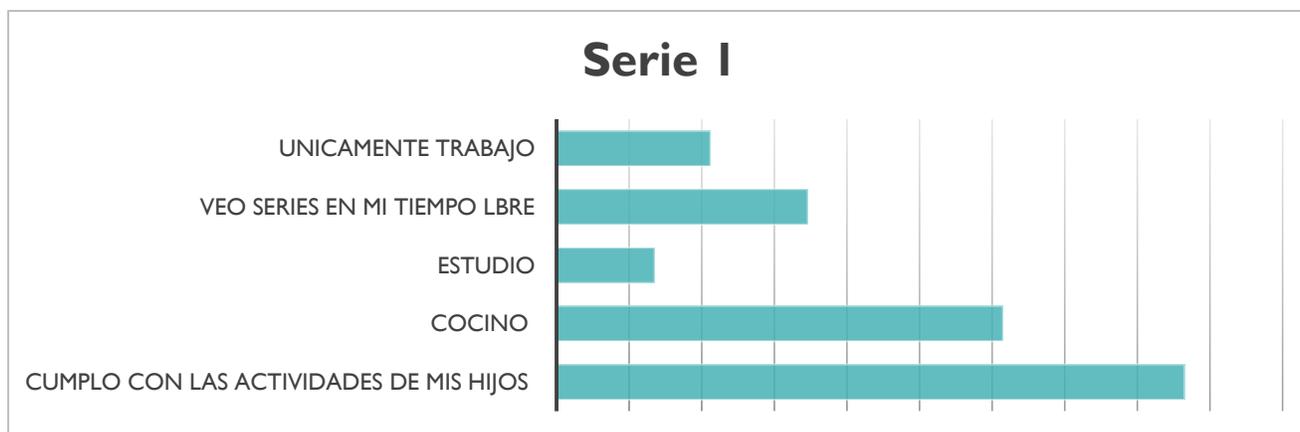


Tabla 14. Productividad

Pregunta 10. Con la modalidad HOME- OFFICE, considero que mi productividad:

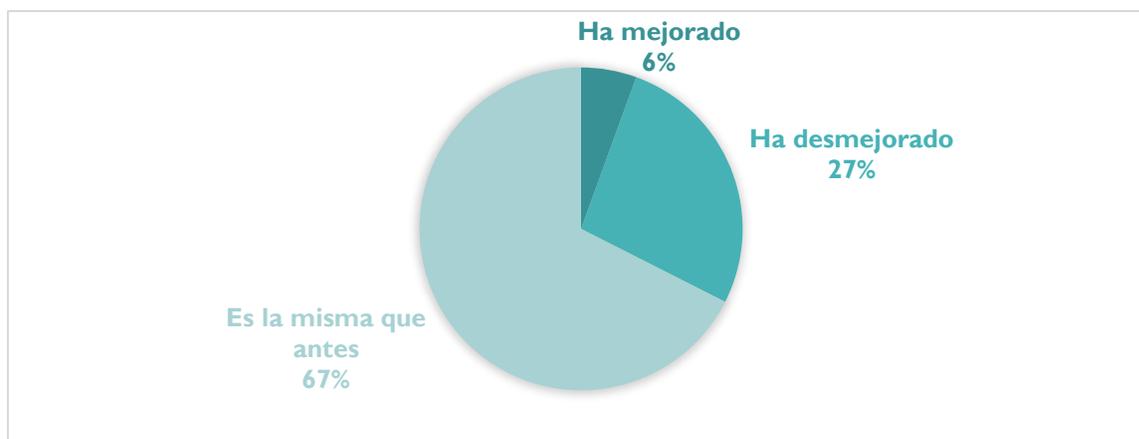
Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Ha mejorado	3	6%
Ha desmejorado	12	27%
Es la misma que antes	37	67%

Figura 17. Productividad

Fuente de elaboración: Google Forms.

El 27% de la población encuestada considera que su productividad ha desmejorado, mientras que el 67% cree mantener la misma productividad que en su modalidad presencial y el 6% opina que si ha mejorado.

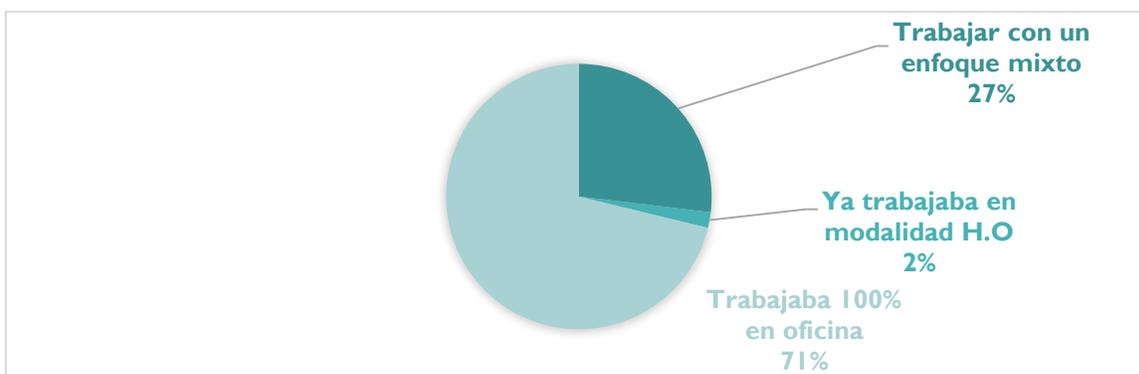
Tabla 15. Enfoque laboral



Pregunta 11. Mi estilo de trabajo antes de la pandemia

Tabla de frecuencia				
Indicador			Frecuencia	Porcentaje
Trabajaba con un enfoque mixto	un		14	27%
Ya trabajaba en modalidad H.O	en		1	2%
Trabajaba 100% en oficina	en		37	71%

Figura 18. Enfoque laboral



Fuente de elaboración: Google Forms.

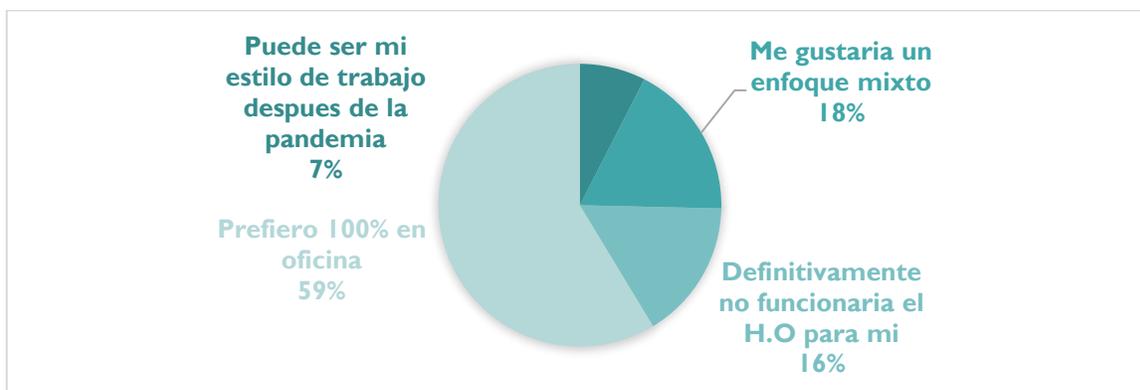
Como se muestra en el gráfico anterior el estilo de trabajo de las personas encuestadas era en su mayoría el enfoque presencial en oficina con 71% de las respuestas, a su vez el 27% trabajaba en un enfoque mixto y el 2% trabajaba en modalidad Home office.

Tabla 16. Opinión sobre home office

Pregunta 12. Respecto al Home Office, pienso que:

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Puede ser mi estilo de trabajo despues de la pandemia	2	7%
Me gustaría un enfoque mixto	13	18%
Definitivamente no funciona el H.O para mí.	10	16%
Prefiero 100% en oficina	27	59%

Figura 19. Opinión sobre home office



Fuente de elaboración: Google forms.

Del total de la muestra el 18% de las personas encuestadas quisieran experimentar laborar en un enfoque mixto, el 16% definitivamente creen que el H.O no funciona para ellas, mientras que el 7% consideran que se podría volver una nueva forma de trabajo despues de la pandemia, el 59% restante prefiere trabajar totalmente de manera presencial en sus oficinas.

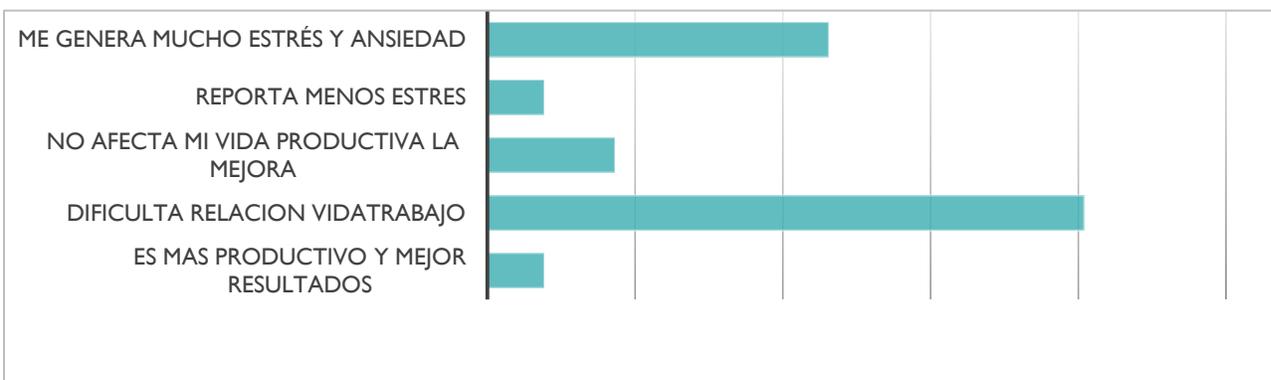
Tabla 17. Opinión sobre Home Office

Pregunta 13. Opino que el HOME OFFICE:

Tabla de frecuencia		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Es mas productivo y mejor resultado	7	15%
Dificulta relacion vida-trabajo	21	40%
No afecta mi productividad, la mejora	12	22%
Reporta menos estrés	4	7%
Me genera muchos estrés y ansiedad	8	16%

Figura 20. Opinión sobre home office.

Fuente de elaboración: Google Forms.



Se muestra que el 40% de la población encuestada opina que el Home Office dificulta el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, el 16% cree que le genera mucho estrés y ansiedad, el 22% considera que no afecta la productividad, sin embargo la mejora, el 15% piensa que es más productivo y que tiene un mejor resultado, el 7% restante cree que reporta menos estrés.

Dentro de los resultados obtenidos bajo las encuestas aplicadas, se demuestra en su mayoría que su productividad se ha desmejorado, considerando el uso de la nueva modalidad aplicada llamada home office, así como también equilibrar el tiempo en casa debido al confinamiento por COVID-19.

El uso y manejo de la modalidad requiere de mucho esfuerzo, empeño y constancia por parte de los colaboradores para que logren un mejor rendimiento y cumplir con los resultados esperados.

La vida personal y la vida profesional requiere un control y un equilibrio fundamental para evitar un desmejoramiento y mal uso de los horarios de trabajo en casa y el horario de tareas del hogar.

CAPITULO VI

VI. ACTIVIDADES DE MEJORA

6.1. Situación actual

La excelencia y rentabilidad de una empresa viene a detectarse por su capacidad de crecer por cada uno de los obstáculos que se presenten en los procesos de actividades laborales diarias, en este caso, en la implementación de la modalidad Home Office. Es por eso que este proyecto selecciona una propuesta de mejora innovadora en busca de un cambio mediante la tecnología de hoy en día.

Ésta será por medio de capacitaciones virtuales en donde se llevarán a cabo cada 1 vez al mes, serán partícipes los jefes de cada departamento y sus subordinados. Ellos serán capaces de orientar al personal ya que se cuenta con una necesidad de utilizar las herramientas tecnológicas que se tienen al alcance.

La propuesta va de la mano con el mejoramiento de las herramientas de trabajo, se asigna a sus colaboradores los recursos indispensables para que lleven a cabo sus labores de manera eficiente.

Los jefes de cada departamento tendrán que ser guía para los subordinados a lo largo de las capacitaciones virtuales, organizar su tiempo y sus tareas a la vez para lograr un incremento de productividad sin que las distracciones sean un obstáculo.

6.2. Solución implementada

Programa de capacitaciones virtuales que incrementen la productividad del Home Office a causa del Covid-19.

6.3. Sustento teórico de la solución implementada

La propuesta supone un plan o programa de acción a ejecutar el cual un consultor externo a la Fundación Grupo Terra de Tegucigalpa, qupartirá una serie de capacitaciones virtuales de manera continua, siendo éstos, Contabilidad, Administración y Recursos Humanos; para buscar mejorar el rendimiento y desempeño de empleados de los departamentos de estudio.

El objetivo principal es tener al personal totalmente preparado para desarrollar y potenciar las habilidades de los colaboradores implementando herramientas y recursos tecnológicos en donde serán de mucho provecho ante la situación actual debido al confinamiento.

Para ponerlo en práctica se utilizará como recurso la modalidad e-learning (electronic learning), esta opción descarta la necesidad obligatoria de una capacitación de aprendizaje presencial. A su vez la modalidad m-learning (mobile learning), ésta hace posible que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea en cualquier lugar y desde el dispositivo mobile. Ambas modalidades serán impartidas con las herramientas Skype y Microsoft Teams.

Tabla 18. Distribución de temas de capacitación:

Temas impartidos	Objetivo	Impartido por:	Tiempo de duración	Resultados esperados
Productividad y tecnología	Que los usuarios puedan conectarse de forma segura y rápida a todas las aplicaciones que necesitan, incluidas: Skype y Microsoft Teams para el mejor uso de la tecnología que va de la mano de la productividad y de resultados.	Consultor externo	Cada 15 días con duración de 1 hora.	Mejor desempeño del personal, incremento del manejo de las distintas plataformas.
Motivación laboral y manejo de estrés	Incrementar la motivación de cada colaborador para obtener un mejor resultado de su desempeño en las labores. Un colaborador bien motivado es capaz de tener nuevas ideas de mejora.	Consultor externo	1 vez al mes , con una duración de 1 hora con 30 min.	Evitar que los colaboradores caigan en pánico, mejoramiento de su rendimiento, control de emociones.

<p>Mantener horarios de trabajo</p>	<p>Crear hábitos de trabajo, dará más responsabilidad al trabajador ya que habrá que cumplir con horarios establecidos, Ad más servirá para organizar tiempos y contar con espacios de descanso para recuperar energía y mejora el desempeño.</p>	<p>Consultor externo</p>	<p>1 vez al mes , con una duración de 1 hora con 30 min.</p>	<p>Control y manejo de actividades de ambas areas, personas y laboral, evitando desorganización .</p>
<p>Comunicación activa</p>	<p>Contar con una estrategia definida ayudará para que cada que un colaborador necesite comunicarse con otro, no existan obstáculos. En esta estrategia se pueden habilitar diferentes canales de comunicación, como llamadas telefónicas, mensajería instantanea y videollamadas.</p>	<p>Consultor externo</p>	<p>Cada 15 días con duración de 1 hora.</p>	<p>Una comunicación más clara, amplia y de mayor influencia, permitiendo alcanzar los objetivos de una mejor manera.</p>

6.4. Cronología de trabajo / Cronograma de ejecución

Tabla 19. Tabla de simbología de colores

SIMBOLOGÍA DE COLORES	
	Mayo
	Junio
	Julio

Tabla de representación de colores, según mes correspondiente a cada actividad realizada.

Tabla 20. Tabla de cronología de actividades

Actividades	Meses		
Primera reunión de proyecto de grado	Mayo		
Segunda reunion de Proyecto de grado	Mayo		
Elaboración de primer avance de proyecto	Mayo		
Planteamiento del problema	Mayo		
Objetivos de investigación	Mayo		
Marco contextual	Mayo		
Tercera reunión de proyecto de grado	Mayo		
Elaboración de segundo avance de proyecto		Junio	
Correcciones del avance anterior		Junio	
Elaboración de índices		Junio	

Elaboración del marco teórico		Junio	
Metodología		Junio	
Aplicación de las encuestas		Junio	
Elaboración del tercer avance de proyecto		Junio	
Correcciones del avance anterior		Junio	
Propuesta de mejora / aplicabilidad		Junio	
Descripción del trabajo desarrollado		Junio	
Presentación del tercer avance		Junio	
Entrega de Informe final			Julio
Terna final			Julio

6.5. Análisis costo-beneficio

Tabla 21. Tabla de Costo- beneficio

Costos	Beneficios
Consultor externo plan de internet y sus honorarios (LPS. 20,000.00)	Alto de grado de especialización, amplia gama de experiencia, mayor objetividad ante el manejo de temas, prestigio, mejor conectividad a las plataformas.
Plataformas digitales pagadas <ul style="list-style-type: none"> Skype empresarial (\$ 40.00 mensual). Microsoft Teams 	<p>Skype: Permite agregar hasta 250 personas en línea, proporciona seguridad a nivel empresarial, permite administrar cuentas de empleados y se integra en las apps de office, comparte pantalla de presentación, monitorización de llamadas, permite llamadas de voz, con un intervalo máximo de duración es de 360 min.</p> <p>MT: permite un chat donde todos reciben el mensaje al mismo tiempo, comunicación fluida, permite mejor resolución de pantalla, personalizar el espacio de trabajo virtual en la pantalla, incorpora cualquier app de Office 365.</p>

VII. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO

La investigación se realizó en Fundación Grupo Terra, durante los meses Abril, Mayo y Junio del presente año, tal como se puede visualizar en el cronograma de actividades llamado tabla 3.

Con el fin de conocer el rendimiento y los retos enfrentados por los colaboradores durante el tiempo de pandemia por COVID-19 en relación a sus actividades laborales realizadas desde su domicilio, con el objetivo de identificar el nivel y calidad de productividad que el personal esta atravesando, así como también los aspectos psicológicos que estan afectandolos.

Se procedió a la encuesta de manera virtual para llegar al análisis y obtención de resultados de la investigación para una mayor ilustración, en la cuál se pretendía conocer la información necesaria como el desempeño y desenvolvimiento que los colaboradores de dichos departamentos estan atravesando debido a la nueva modalidad Home Office establecida obligatoriamente por la empresa para reactivar su economía.

Con los temas que se impartirán se quiere incrementar el interés del colaborador utilizando herramientas de funcionamiento tecnológico que les permita una mejor comunicación y desenvolvimiento, considerando el manejo de sus actividades diarias de cualquier índole. Esto enriquecera el conocimiento de cada una de las personas capacitada.

VIII. CONCLUSIONES

- La muestra encuestada manifestó que el Home Office dificulta el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, generándoles mucho estrés y ansiedad entorno a covid-19, mediante noticias deprimentes, control de sus emociones etc.
- La población que fue encuestada considera que su productividad ha desmejorado, manifestando que les genera un nivel aún mas alto de responsabilidad en general, incrementando una mayor distracción en relación a las demas actividades que realizan en casa.
- Si bien es cierto aunque el home office ya existía antes de la actual pandemia COVID-19, en la Fundación Grupo Terra se trabajaba con un sistema presencial en su totalidad, sin embargo bajo las encuestas aplicadas se muestra que un porcentaje de empleados estan interesados en comenzar a laborar en un enfoque mixto incluso después de la pandemia.
- La productividad hasta cierto punto ha llegado a desmejorarse según los resultados obtenidos mediante instrumentos aplicados, ya que la falta de experiencia y capacitación previa para los colaboradores dificulta el manejo de las nuevas tecnologías y pocas herramientas de trabajo.

IX. RECOMENDACIONES

- Una comunicación constante con el equipo de trabajo durante el día, ya que por la situación actual debido al COVID-19, no estarán en contacto directo, así también el colaborador debe informar a su jefe o líder sobre las actividades programadas, avance de tareas y reportar al comenzar y al terminar sus labores diarias. Ésto mantendrá un control y podrán adaptarse.
- Los colaboradores deberán priorizar las actividades diarias concentrándose en una tarea a la vez evitando distracciones, ya que es fácil que la mente se llene de ideas pesimistas o que generan ansiedad.
- Para los jefes de departamentos se sugiere generar y mantener con sus colaboradores una relación que genere confianza; conversar con ellos también en lo individual y retroalimentarlos, para así hacerlos sentir parte del equipo en todo momento.
- Incentivar a los colaboradores a mejorar su disciplina y fuerza de voluntad para una buena concentración durante la jornada de trabajo, como también evitar estar muy pendiente de sus redes sociales personales y poder generar responsabilidad a la hora de entregar trabajo pendiente con un margen de tiempo y no al límite de él.

BIBLIOGRAFÍA

- ⇒ Avril Rojas, (Mayo 2020), ¿Conoces la historia del Home Office?, Obtenido de: <https://gblogs.cisco.com/la/cl-arojaslo-covlatam-conoces-la-historia-del-home-office/>

- ⇒ Boletín Oficial UNAH (Marzo 2020), Crisis sanitaria por coronavirus Covid-19 y su impacto en la economía hondureña. Obtenido de <https://dircom.unah.edu.hn/dmsdocument/9708-boletin-unah-001-marzo-2020>

- ⇒ Daniel Colombo (marzo 2020) coronavirus y Home Office: Cómo trabajar en casa y ser productivo en cuarentena, obtenido de: <https://www.cronista.com/clase/trendy/Coronavirus-y-home-office-como-trabajar-en-casa-y-ser-productivo-en-cuarentena-20200312-0007.html>

- ⇒ Daniel Colombo (Junio 2019), Home Office: 13 consejos para que el trabajo desde casa sea productivo, obtenido de: <https://www.cronista.com/clase/trendy/Home-office-13-consejos-para-que-el-trabajo-desde-casa-sea-productivo-20190614-0001.html>

- ⇒ Forbes Staff (2020), Las ventajas del teletrabajo para empresas, una alternativa ante coronavirus. Obtenido de <https://forbescentroamerica.com/2020/03/11/las-ventajas-del-teletrabajo-para-las-empresas-una-alternativa-ante-coronavirus/>

- ⇒ Gerardo Hernández (Marzo 2020) Home Office: Alternativa para no exponer a los trabajadores al coronavirus, obtenido de: <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/home-office-alternativa-para-no-exponer-a-los-trabajadores-al-coronavirus/2020/03/>.

- ⇒ Grupo Terra Recuperado en mayo de 2020. <https://corporaciongrupoterra.com/es/fundacion-terra/>

- ⇒ Grupo Terra, Recuperado en mayo de 2020, <https://corporaciongrupoterra.com/es/responsabilidad-corporativa/>

- ⇒ Grupo Terra, recuperado en mayo de 2020, <https://corporaciongrupoterra.com/es/beneficios/>

- ⇒ Jorgelina Martinez, Abril 2020, El trabajo en tiempos de cuarentena, obtenido de <https://www.conicet.gov.ar/el-trabajo-en-tiempos-de-cuarentena/>.

- ⇒ Ricardo Treviño (Marzo 2020) ¿Home Office, por el coronavirus? Haz que funcione con estos 12 tips. Obtenido de: <https://tec.mx/es/noticias/nacional/institucion/home-office-por-el-coronavirus-haz-que-funcione-con-estos-12-tips>

- ⇒ Roberto Hernandez Sampieri (2008), Metodología de la investigación 5ta edición. Obtenido de archivo PDF

- ⇒ Sofía Gómez, Recuperado Abril 2020, Home Office: Así se trabaja en tiempos de Covid-19. Obtenido de <https://www.ambienteplastico.com/home-office-asi-se-trabaja-en-tiempos-de-covid-19/>

- ⇒ Portal UNAH (Marzo 2020), Crisis sanitaria por coronavirus COVID-19. Obtenido de: <https://blogs.unah.edu.hn/dircom/crisis-sanitaria-por-coronavirus-covid-19-y-su-impacto-en-la-economia-hondurena>.

GLOSARIO

- **Disnea:** Palabra que deriva del griego, exactamente de “dýspnoia”, que significa “dificultad para respirar”
- **Home Office:** Home office se compone de dos palabras: home, que significa “hogar”, y office, que significa oficina. está dentro del ámbito del teleworking. Teleworking se refiere a la eliminación de la necesidad de ir regularmente al mismo sitio físico de trabajo. Es una forma más flexible para estar en el lugar donde se es más eficiente y productivo.
- **Mitigación:** Es la reducción de la vulnerabilidad, es decir la atenuación de los daños potenciales sobre la vida y los bienes causados por un evento.
- **Mers-CoV:** El síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) es una enfermedad respiratoria vírica provocada por un nuevo coronavirus (el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio o MERS-CoV) que fue detectado por primera vez en Arabia Saudita en 2012.
- **OIT:** Es la sigla correspondiente a Organización Internacional del Trabajo, una entidad que funciona bajo la órbita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esta institución se encarga de analizar todo aquello vinculado al universo laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores.

- **Ops:** La Organización Panamericana de la Salud. es el organismo especializado de salud del sistema interamericano, encabezado por la Organización de los Estados Americanos (OEA), y también está afiliada a la Organización Mundial de la Salud (OMS).
- **RCP:** (Reacción en cadena de la polimerasa), es una técnica de laboratorio que permite amplificar pequeños fragmentos de ADN para identificar gérmenes microscópicos que causan enfermedades, como el coronavirus.
- **Sars-CoV:** Es una especie de coronavirus que causa el síndrome respiratorio agudo grave (SARS, por sus siglas en inglés) que surgió en 2003 en los países del sudeste asiático.
- **Teletrabajo:** La actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres.
- **Trabajo remoto:** Se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de información de empleados de los departamentos de administración, contabilidad y Recursos Humanos.

ENCUESTA

En calidad de estudiante del Centro Universitario Tecnológico, (CEUTEC), como parte de clase de Proyecto de graduación tiene como finalidad realizar una investigación acerca del Impacto del confinamiento durante el COVID-19; en relación al HOME OFFICE, se solicita amablemente responder la presente encuesta en la cual se requiere de su sinceridad, para lograr el objetivo planteado. La información proporcionada será con fines académicos y de manera anónima.

Instrucciones: Se le presentan las siguientes preposiciones, en las cuales debe seleccionar en la casilla en blanco 1 o más opciones o según las respuestas que se adapten a su conveniencia.

1. En una escala del 1 al 5, ¿qué tanto te gusta trabajar desde casa?

1. 2. 3. 4. 5.

2. Es usted padre/madre de familia?

- Si
- No

3. ¿Cada cuánto te comunicas con tu equipo de trabajo?

- Una vez al día
- Dos veces al día
- Una vez cada dos días
- Una vez por semana
- Otro

4. ¿Cómo te mantienes en contacto con tu equipo de trabajo?

- Chat
- Video conferencia
- Email
- Llamada
- Otro

5. Además del trabajo, ¿Cuáles son las razones por las que mantienes contacto con tu equipo de trabajo?

- Socializar
- Compartir noticias
- Temas familiares
- Temas laborales
- Solo temas laborales

4. ¿Cómo te mantienes en contacto con tu equipo de trabajo?

- Chat
- Video conferencia
- Email
- Llamada
- Otro

5. Además del trabajo, ¿Cuáles son las razones por las que mantienes contacto con tu equipo de trabajo?

- Socializar
- Compartir noticias
- Temas familiares
- Temas laborales
- Solo temas laborales

6. ¿Cuáles son los retos que has enfrentado al trabajar desde casa?

- Mucha distracción
- Falta de comunicación con el equipo
- Mas reponsabilidad en general
- Mantener un horario
- Ansiedad en torno a COVID-19
- Noticias deprimentes
- Otro _____

7. Mi Espacio de trabajo en casa cuenta con:

- Wi - Fi
- Impresora
- Computadora propia
- Espacio de trabajo adecuado
- Luz adecuada para trabajar
- Otros _____

8. Respecto al inicio de mi jornada, en general, yo:

- Empiezo mi rutina de trabajo a mi hora habitual
- Empiezo mi rutina de trabajo más temprano que mi hora habitual
- Empiezo mi rutina de trabajo más tarde de mi hora habitual

9. Trabajando desde casa, yo:

- Cumpló con responsabilidades con mis hijos
- Cocino
- Estudio
- Veo series en mi tiempo libre
- Únicamente trabajo
- Otros _____

10. Con la modalidad Home Office, considero que mi productividad:

- Ha mejorado
- Ha desmejorado
- Es la misma de antes

11. Mi estilo de trabajo en la modalidad Home Office:

- Trabajaba con un enfoque mixto (Home Office y Oficina)
- Ya trabajaba en Home Office 100% antes de la crisis
- Trabajaba normalmente en oficina al 100%

12. Respecto al Home Office, pienso que:

- Puede ser mi nueva forma de trabajo, incluso después de la pandemia.
- Me gustaría un enfoque mixto (unos días Home Office, unos días en la oficina).
- Definitivamente no funciona el Home Office para mí
- Prefiero 100% en oficina

13. Opino que el HOME OFFICE:

- Es más productivo y tiene un mejor resultado
- Dificulta el equilibrio entre la vida laboral y personal
- No afecta mi productividad, la mejora.
- Reporta menos estrés
- Me genera mucho estrés y ansiedad.
- Otros _____