

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN

**IMPACTO DEL HOME OFFICE EN LAS RELACIONES LABORALES A
CAUSA DEL COVID-19, EN LA COMPAÑÍA HONDUREÑA DE ENERGÍA
SOLAR, S.A DE C.V. NACAOME, VALLE**

SUSTENTADO POR:

KATHERINE JISSELA MENDOZA ORDOÑEZ

31411004

PREVIA INVESTIDURA

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EMPRESARIAL

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C.A.

OCTUBRE, 2020

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EMPRESARIAL

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

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS.....	II
RESUMEN EJECUTIVO.....	III
INTRODUCCIÓN.....	IV
CAPÍTULO I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1. Planteamiento de la investigación	1
1.1. Definición del Problema.....	1
1.1.1. Enunciado del problema	2
1.1.2. Formulación del problema	2
1.1.3. Preguntas de la investigación	3
1.1.3.1. Pregunta general	3
1.1.3.2. Preguntas específicas.....	3
2. Objetivos de la investigación	4
2.1.1. Objetivo General.....	4
2.1.2. Objetivos Específicos	4
CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL	5
2.1. Referencia Institucional	5
2.1.1. Generalidades de la Empresa	5
2.1.1.1. Misión	6
2.1.1.2. Visión.....	6
2.1.1.3. Valores	6
2.1.2. Descripción del Departamento/Unidad.....	7
2.2. Antecedentes del Problema.....	7
2.3. Justificación.....	8
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	10
3.1. Conceptualizaciones y definiciones	10

3.1.1. Home Office.....	10
3.1.2. Elementos esenciales para complementar el Home Office	12
3.1.2.1. El trabajo.....	12
3.1.2.2. El personal	12
3.1.2.3. El lugar de trabajo	12
3.1.3. Desde la visión del home office, el trabajador necesita.....	13
3.1.4. Home Office en América Latina	13
3.1.5. Reglas físicas para el trabajo en casa	14
3.1.6. Consecuencias del Home Office.....	15
3.1.7. Ventajas del Home Office	15
3.1.8. Desventajas del Home Office	16
3.1.9. El Home Office se clasifica en dos clases.....	17
3.1.9.1. Home Office off line o desconectado.....	17
3.1.9.2. Home Office on line o conectado.....	17
3.1.10. El Home Office exige dos clases de aptitudes	18
3.1.10.1. Materiales	18
3.1.10.2. Inmateriales.....	18
3.1.11. ¿Dónde se puede aplicar el Home Office?	19
3.1.12. Gestión y supervisión del Home Office	19
3.1.13. Satisfacción laboral.....	20
3.1.14. Calidad de vida laboral	21
3.1.15. Adaptabilidad.....	21
3.1.16. Trabajo en equipo.....	22
3.1.17. ¿Qué son las relaciones laborales?.....	22
3.1.18. ¿Qué contemplan las relaciones laborales?	23
3.1.19. Importancia de las relaciones laborales	23
3.1.20. Origen del Home Office a causa de la pandemia del COVID-19 en Honduras.....	24

3.2 Análisis de las situaciones actual relacionado con las variables	26
IV. METODOLOGÍA.....	28
4.1. Enfoque de la investigación	28
4.2. Diseño de la investigación	28
4.3. Población y muestra	29
4.4. Técnicas e instrumentos aplicados	30
4.5. Fuentes de información	31
4.5.1 Fuentes de información primarias	31
4.5.2 Fuentes de información secundarias.....	31
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y ANÁLISIS	32
5.1. Análisis Cuantitativo	32
CAPÍTULO VI. ACTIVIDADES DE MEJORA/ APLICABILIDAD	48
6.1. Situación actual/ Introducción	48
6.2. Solución implementada/ Nombre de la propuesta.....	49
6.3. Sustento teórico de la solución implementada.....	49
6.3.1. La importancia de la preparación digital.....	51
6.3.2. Tendencias tecnológicas claves en la pandemia COVID-19.....	51
6.3.3. Introducción.....	53
6.3.4. Objetivos de la propuesta	54
6.3.4.1. Objetivo general	54
6.3.4.2. Objetivos específicos	54
6.3.5. El rol de la Web 4.0	55
6.3.6. DIGITAL TWIN para lograr equipos de alto rendimiento en la aplicación del Home Office.....	57
6.3.7. Cómo funciona Digital Twin:	57
6.3.8. Que hace un Digital Twin.....	58
6.3.9. Ventajas	59

6.3.10. Desventajas.....	59
6.3.11. Para qué sirve la herramienta de la industria 4.0	60
6.3.12. Resultados que ha tenido esta herramienta en América Latina	60
6.3.13. ¿Por qué es importante potenciar el Digital Twin durante la pandemia de COVID-19?	61
6.3.14. Reinención de las empresas como respuesta frente al virus COVID-19	61
6.3.15. Beneficios del Digital Twin en el sector empresarial:	62
6.3.16. ¿Cómo funcionaría Digital Twin en la empresa COHESSA?	63
6.4. Cronología de Trabajo del proyecto propuesto.....	64
6.5. Cronología de Trabajo del Proyecto de Investigación	65
6.6. Análisis Costo-Beneficio Presupuesto.....	66
VII. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO	67
VIII. CONCLUSIONES.....	68
IX. RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA	73
GLOSARIO.....	76
ANEXOS.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Home Office impactó de manera positiva o negativa en las relaciones laborales?	32
Tabla 2. ¿Está de acuerdo en que el Home Office contribuye positivamente en la calidad de vida del colaborador?.....	33
Tabla 3. ¿Cuándo comenzó a trabajar desde el hogar, se adaptó sin inconvenientes?.....	34
Tabla 4. ¿Está de acuerdo que afecta la desigualdad tecnológica, tanto de los colaboradores como del jefe, en cuánto al envío de su trabajo?	35
Tabla 5. ¿Trabajar normalmente desde el hogar le permite dar mayor atención a las responsabilidades familiares?.....	36
Tabla 6. ¿Entiende que la modalidad del Home Office, ha traído beneficio tanto para el colaborador como para la compañía?.....	37
Tabla 7. ¿Cuál considera usted que son los dos principales problemas que enfrenta actualmente al trabajar desde casa?.....	38
Tabla 8. ¿Cómo se conecta con su equipo de trabajo?.....	39
Tabla 9. ¿Con qué frecuencia se comunica con su equipo de trabajo?	40
Tabla 10. ¿Qué tan seguido sigue un horario regular de trabajo en casa?	41
Tabla 11. ¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de forma eficiente del Home Office?	42
Tabla 12. ¿Respecto al Home Office, pienso que:.....	43
Tabla 13. ¿Trabajando desde casa, tengo la siguiente comodidad?.....	44
Tabla 14.¿Cuál es la rutina para hacer Home Office?.....	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfica pregunta No. 1	32
Figura 2. Gráfico pregunta No. 2.....	33
Figura 3.Gráfico pregunta No. 3.....	34
Figura 4.Gráfico pregunta No. 4.....	35
Figura 5.Gráfico pregunta No. 5.....	36
Figura 6.Gráfico pregunta No. 6.....	37
Figura 7.Gráfico pregunta No. 7.....	38
Figura 8.Gráfico pregunta No. 8.....	39
Figura 9.Gráfico pregunta No. 9.....	40
Figura 10.Gráfico pregunta No. 10.....	41
Figura 11.Gráfico pregunta No. 11.....	42
Figura 12.Gráfico pregunta No. 12.....	43
Figura 13.Gráfico pregunta No. 13.....	44
Figura 14.Gráfico pregunta No. 14.....	45
Figura 15.: Evolución de la Web	56
Figura 16.Representación del Modelo Digital Twin.....	58

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres Luis y Carmen, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y privilegio de ser su hija, son los mejores padres.

A mis hermanas Keyla y Daniela por estar siempre presente, acompañandome y por el apoyo moral e incondicional, durante todo este largo proceso.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por guiarme en este camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mis padres quien son mi motor y mi inspiración, que a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

Y por supuesto a mi querida Universidad y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa en mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto se centra en un análisis investigativo de la influencia del Home Office en las relaciones laborales; como una modalidad laboral, a causa del virus Covid-19, que permite generar un impulso en el sector laboral de la economía Hondureña, además que es una herramienta que mediante su aplicación tiene un impacto directo en la generación de oportunidades laborales para mitigar la propagación del virus.

Muchos de estos procesos han evolucionado y han eficientado los diferentes procedimientos, permitiendo destacar que las empresas que no se actualizan por lo general perecen, presentando las condiciones que se deben tener en cuenta para su implementación y cómo a través de los años ha evolucionado; muchas organizaciones han optado por actualizar el proceso y, permitirse llevar el modelo de teletrabajo orientado a la mejora continua.

(Sacristán, 2020) define que trabajar desde casa; ha salvado el mundo, la pandemia del coronavirus ha desatado una crisis sanitaria global, trastocando la vida de millones de personas de la noche a la mañana, y nos ha sumido en la peor recesión económica de los últimos 90 años.

La tecnología en la industria 4.0 en tiempos de pandemia, estas tecnologías habilitadoras de la industria 4.0 son las que, de manera más eficaz, nos ayudarán a superar esta terrible crisis sanitaria, el escenario que enfrenta está lleno de aprendizajes en clave de oportunidad.

El presente trabajo se muestra el impacto del Home office en las relaciones laborales en la empresa COHESSA, esta crisis ha acelerado la importancia de los dos factores clave de la Industria 4.0: el talento y la tecnología, la pandemia obligó a ser virtuales. Es por ello por lo que a través de este informe se presentará a la Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V, una nueva Herramienta Comunicacional que le ayudará a obtener una mejor comunicación con los colaboradores, que están aplicando este modelo de trabajo.

Esta herramienta por presentar, es la Herramienta Comunicacional de la evolución de la web 4.0; llamada Digital Twin, donde se muestra que es en sí la herramienta, para que sirve, cuáles son sus ventajas y desventajas de usar esta herramienta, cuanto es el impacto económico y financiero, que resultados ha tenido en empresas de América Latina, el uso de esta herramienta.

El propósito último es dar una orientación acerca de esta nueva Herramienta Comunicacional que vendrá a disminuir el impacto del Home Office en las relaciones laborales a causa del COVID-19, para que sea implementada de la mejor forma en la organización, a través de la consulta a los actores del modelo, aprovechando los recursos tecnológicos y de alcance de los colaboradores para crear un vínculo provechoso y fructífero para teletrabajadores activos.

INTRODUCCIÓN

La era de la información trae consigo cambios significativos en toda la actividad humana, que van desde la manera de pensar hasta la forma de trabajar, estos han sido introducidos con gran rapidez y adaptabilidad a cualquier ámbito de la sociedad en general a raíz de la pandemia. La tecnología es fundamental para facilitar la integración del teletrabajo en las empresas, es por eso que la sociedad debe adoptar alternativas que le permitan satisfacer sus necesidades y deseos reales con el fin incrementar los índices de productividad desde sus hogares y más importante, mejorar su calidad de vida.

El presente informe se presenta un análisis que ayudará a identificar el impacto que tiene la implementación del Home Office en las relaciones laborales en la Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V., en la calidad de vida del colaborador que tiene la posibilidad de realizar sus actividades en su hogar, el actual el Home Office ha crecido de manera apreciable en nuestro país a consecuencia de la pandemia, siempre como solución a un problema o como una vía de mejora y productividad.

La importancia de esta investigación gira al entorno de la movilidad, independencia y el empoderamiento en las relaciones laborales que las personas realicen de manera eficiente su trabajo y estén satisfecho con él. Asimismo los resultados que se obtendrán en este estudio podrán orientar a la dirección acerca de una mejor toma de decisiones para diseñar buenas prácticas de supervisión, motivación y diseño de sistema de Home Office.

La siguiente investigación se divide en cuatro capítulos que se detallan a continuación:

El capítulo I, se establece dentro de sus secciones la definición del problema, presentamos los aspectos generales, planteamiento del problema, se muestra el enunciado del problema como el punto focal, procede a una formulación del problema que presenta el estudio actual del problema de investigación; luego las preguntas de investigación se formulan en base lo que la investigación requiere.

Capítulo II, indica los objetivos de manera general y específica son estos los que determinan de manera precisa el fin de la investigación al igual presenta el marco contextual, en donde define a la empresa investigada y como está compone un estructura presentando, su misión, visión y valores, a su vez, define la muestra de la investigación y presenta los antecedentes desde la empresa sobre la cual se basa la investigación.

Capítulo III, expone el marco teórico, las conceptualizaciones y definiciones de la investigación, y análisis de la situación actual relacionado con las variables de la investigación.

Capítulo IV, se establece la metodología, población y muestra objeto de estudio de la investigación, técnica e instrumento aplicado; fuentes de información primarias y secundarias.

Capítulo V, el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a la muestra seleccionada se puede observar en los contenidos de este capítulo.

Capítulo VI, se explica la actividad de mejora; situación actual de la investigación, solución implementada y sustento teórico de la solución implementada, se estructura la cronología de trabajo como también se determina el presupuesto de la solución implementada de la investigación.

Capítulo VII, se determina el trabajo desarrollado, por lo cual se enumeran de manera objetiva la realidad el problema, los hechos o acontecimientos y la propuesta de mejora, ha quien va dirigida.

Capitulo VIII, conclusión consiste en sintetizar brevemente los puntos más relevantes, para hacer énfasis en la idea de la investigación.

Capitulo IX, se establece las recomendaciones del proyecto de investigación, que estan dirigidas a proporcionar sugerencias a la luz de los resultados, para validar acciones específicas en base a las consecuencias.

Al final de la tesis se plantean las Bibliografía utilizados como material de consulta y soporte documental para la investigación; Glosario, una recopilación de definiciones o explicaciones de palabras difícil de comprender; Anexos, muestra el instrumento aplicado de la investigación.

CAPÍTULO I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento de la investigación

1.1. Definición del Problema

La implementación del Home Office en Honduras ha venido a reemplazar el lugar habitual de trabajo de forma obligaría sin pleno entrenamiento, la falta de planeación e imprevistos y con la gran rapidez que se tuvo que contrastar las relaciones laborales a causa de la crisis sanitaria.

Investigar sobre lo que está ocurriendo actualmente en el área laboral específicamente en la Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V., las características actuales del problema son: deterioro en la salud mental a causa del confinamiento, desmotivación laboral, y altos índices de estrés laboral a raíz de la pandemia del COVID-19.

De acuerdo a la investigación de Medina, (2020), la gran mayoría de las empresas a nivel mundial no estaban preparadas, Honduras no era la excepción para esta crisis, en el ámbito laboral se tuvo que implementar esta herramienta del Home Office como objetivo principal para salvar los empleos en las empresas así evitar que las mismas cierren.

El periodo de confinamiento se ha estado impulsando, desde variadas estrategias nuevas herramientas tecnológicas, y así sacarle mayor provecho a las aplicaciones como ser Zoom, WhatsApp, Microsoft Teams, entre otras. Así de manera análoga gran parte

del personal que están trabajando de esta modalidad han estado activos en contacto con sus Jefes de Planta.

1.1.1. Enunciado del problema

La presente investigación busca indagar el impacto del Home Office en la calidad de vida del colaborador en la Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V. (COHESSA), en las innovaciones tecnológicas en pos de lograr eficiencias en tiempos, espacios y mejora en la calidad de vida, la gestión de los recursos y un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Asimismo conocer la percepción de los colaboradores que desarrollan el Home Office, si disponen de elementos de seguridad necesarios y equipamiento tecnológico adecuado referido a lo ergonómico.

1.1.2. Formulación del problema

Debido a esta situación planteada, se carece de las herramientas tecnológicas en la implementación del Home Office, es por eso que, nace la idea de estudiar el impacto del Home Office en las relaciones laborales a causa del COVID-19, en la Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V., Nacaome, Valle.

1.1.3.Preguntas de la investigación

1.1.3.1. Pregunta general

¿Cuál es impacto del Home Office en las relaciones laborales en tiempos de la pandemia del COVID-19 en la Compañía Hondureña Energía Solar SA de CV, de Nacaome, Valle en el 2020?

1.1.3.2. Preguntas específicas

1. ¿Cuáles son los factores que más afectan el desempeño laboral en los colaboradores, en cuánto al uso de la tecnología?
2. ¿Qué efecto genera el Home Office en la calidad de vida cotidiana del colaborador?
3. ¿Cuál es la probabilidad que todas las personas puedan adaptarse al Home Office?
4. ¿De qué forma afecta la falta de herramientas tecnológicas, tanto de los colaboradores como del jefe, en cuanto al envío de su trabajo?
5. Por qué se debe mejorar el Home Office en COHESSA?

2. Objetivos de la investigación

2.1.1. Objetivo General

- Analizar el impacto del Home Office en las relaciones laborales en tiempos de pandemia del COVID-19, en la Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V (COHESSA), Nacaome, Departamento de Valle, Honduras.

2.1.2. Objetivos Específicos

- Comprobar a través de la aplicación de una encuesta, si el Home Office ha sido productivo en la calidad de vida del colaborador.
- Describir los componentes de la modalidad del Home Office que permita diagnosticar la situación en COHESSA, y los aspectos que deben mejorar con el fin de aumentar la salud mental y la productividad.
- Analizar el estrés, provocado por el Covid-19 en las relaciones laborales.
- Definir cómo impacta el Home Office, en la vida cotidiana del colaborador si ha generado desmotivación laboral, al incluir todo el trabajo de manera virtual.
- Analizar cómo está el equilibrio entre familia-trabajo.

CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL

2.1. Referencia Institucional

Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V. (COHESSA), Nacaome, Departamento de Valle, Honduras.

2.1.1. Generalidades de la Empresa

Quienes somos

- Somos una empresa de capital Hondureño que nació en la ciudad de San Pedro Sula, con la finalidad de invertir y financiar empresas relacionadas con la producción, distribución, transmisión y comercialización de energía eléctrica en Centroamérica.
- Uno de los proyectos de energía solar más grandes de Latinoamérica.
Comenzó operaciones en junio de 2015, con una capacidad de generación de 132 gmh de energía limpia a partir del recurso solar con una instalación de 480,480 paneles solares automáticos.

2.1.1.1. Misión

Impulsar el desarrollo de Honduras con energía limpia y renovable, utilizando la mejor tecnología y con equipo humano innovador para desarrollar y construir y operar sus plantas de generación con altos estándares de calidad, responsabilidad social y cuidado del medio ambiente.

2.1.1.2. Visión

Ser reconocidos en la producción de energía limpia y renovable, desarrollando lo más altos estándares de cumplimiento que satisfagan las necesidades de la sociedad.

2.1.1.3. Valores

➤ Integridad: Los empleados de COHESSA actuamos dando el ejemplo y mantenimiento este valor, haciéndolo cumplir, por tanto, somos honrados y justos cuando realizamos las labores o tareas diaria.

➤ Calidad: Los empleados de COHESSA nos comprometemos a desarrollar las actividades con los más altos índices de calidad.

➤ Compromiso: Los empleados de COHESSA estamos comprometidos con las metas y objetivos de las tareas que no son asignadas.

➤ Responsabilidad Ambiental y Social: Los empleados de COHESSA nos comprometemos a velar por el mejoramiento continuo de todas las normativas y sociales que provoquen un impacto positivo en la sociedad.

2.1.2. Descripción del Departamento/Unidad

Debido al tiempo y esfuerzo que conlleva, la investigación se dirige a tres áreas, con una población de 89 colaboradores y una muestra de 20. Las áreas, objeto de estudio son; departamento de Desarrollo de aplicaciones, IT (Tecnología de Información) y MASS (Movimiento Alternativo Social) en la Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V (COHESSA), ubicada en Nacaome, Valle.

2.2. Antecedentes del Problema

Para revisar el tema del Home Office es necesario revisar sus antecedentes. De acuerdo a las investigaciones Varas, (2011) afirma: Esta nueva modalidad surge a causa de la problemática del petróleo en 1973, que llevo a reestructuración en el personal operativo de las organizaciones para poder una solución al tema económico como una forma de recuperarse de dicha crisis el teletrabajo fue esencial debido al temor de las trabajadores de cumplir sus funciones dentro de un edificio y como solución para aquellas empresas cuyas oficinas fueron afectadas.

Esta investigación se está elaborando como tal en la empresa COHESSA, ha raíz de la Pandemia que vino a cambiar la vida completamente; ya que en Honduras la implementación de este modelo de Home Office, se ha dado de manera más lenta, brindando así la única alternativa hacer Home Office para poder salvar los empleos y al

mismo tiempo salvar vidas. El hecho de que más personas estén trabajando desde casa en medio de la crisis mundial del COVID-19, nos dejará aprendizajes que sin duda marcarán cómo será el teletrabajo en el futuro, en diferentes sectores lo ven como un nuevo modelo de trabajo debido a su ausencia de su entorno de trabajo componentes como, el internet o acceso tecnológicos basadas en las ordenaciones, se ven limitadas debido a que su mayoría la parte del trabajo se realiza desde una oficina con calidad operativa, esto ha generado un formato de trabajo únicamente presencial. Por la tanto la investigación requiere de determinar soluciones adecuadas que sean viable e implementadas en el modelo del Home Office, con el único fin de fortalecer las relaciones laborales.

2.3. Justificación

Este estudio tiene relevancia porqué se analizará la percepción de los colaboradores que realizan el Home Office y el impacto en las relaciones laborales, buscando mejorar e incrementar la dedicación a las herramientas virtuales, el tiempo para la investigación y actividades de cada uno, se evidenció que se requiere una revisión periódica y continua del modelo. Para actualizar y fortalecer la noción de un modelo de teletrabajo se debe conformar una propuesta de mejora continua, que requiere la revisión cuya relevancia radica en la posibilidad de adaptación del paradigma de la concepción laboral de las organizaciones en busca de los trabajadores tengan equilibrio entre vida y trabajo, familia, calidad de vida y bienestar en torno al trabajo y viceversa.

La presente investigación se fundamenta en las bondades del modelo de trabajo, sus aspectos de mejora y posibilidades de desarrollo siempre orientado a favorecer el talento humano en la compañía, recurso fundamental para salvar empleos es también salvar vidas, esto indica que hay encajar en esta nueva cultura en medio de la crisis sanitaria del COVID-19. De manera preliminar el análisis del modelo y propuesta para su fortalecimiento debe pasar de la teoría a la práctica realizando un diagnóstico sobre las condiciones en que se encuentra actualmente el teletrabajo.

La investigación propone fortalecer el modelo de Home Office para la empresa COHESSA, considerando el marco conceptual del teletrabajo que se adapta a las actuales circunstancias globales e institucionales, con el objetivo de contar con una autoevaluación institucional, a través de la consulta a los actores del modelo, aprovechando los recursos tecnológicos y de alcance de los colaboradores para crear un vínculo provechoso y fructífero para teletrabajadores activos, que permita analizar la situación actual frente a las expectativas que se tienen sobre el teletrabajo e identificar, y adoptar los cambios organizacionales y culturales que implica la propuesta de mejora del modelo.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Conceptualizaciones y definiciones

Este capítulo contiene detalles del marco teórico del estudio. Aquí se explica conceptos como Home Office y se describe la investigación generada hasta el momento en el área de teletrabajo, con el fin de poder tener un actualizado contexto del tema. También se detallan los términos de satisfacción laboral, calidad de vida laboral, adaptabilidad, trabajo en equipo con el fin de aclarar su definición y lograr una mejor comprensión de la investigación.

3.1.1. Home Office

El teletrabajo surge inicialmente como una respuesta a la crisis económica de los años 70 en Estados Unidos en plena crisis del petróleo, el físico Jack Nilles comenzó a pensar forma de optimización de recursos no renovables lo cual creó el concepto de telecommuting.

Luego en los años 90 con la aparición de la computadora como herramienta cotidiana, acompañada por el correo electrónico e internet, se cuenta con la herramienta básica necesaria para que el teletrabajo se desarrolle de forma masiva en las empresas. Hoy en día el teletrabajo ha crecido de manera considerable, siempre como solución a un problema o como una vía de mejora, impulsado principalmente por la tecnología y sus

rápidos avances. La tecnología es la herramienta fundamental para facilitar la integración del teletrabajo en las empresas y en la sociedad.

Jack Nilles (1973) define el teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” de forma más gráfica, “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.

El concepto de “llevar el trabajo al colaborador en lugar del colaborador al trabajo” resultaba realmente útil ya que parecía solucionar el problema de la escasez de petróleo, los congestionamientos y las pérdidas de tiempos muertos en la actividad de ir al trabajo. Complementado con la inclusión de las telecomunicaciones a partir de los años setenta en los puestos de trabajo.

En 1994, pocas horas después de producido el terremoto de Northridge en California, se comprobó los beneficios del teletrabajo al permitir la continuidad de las actividades por esta vía. Desde entonces, en la ciudad de San Francisco se fomenta el teletrabajo, entregando exenciones impositivas a aquellas empresas que tengan un 25% de colaboradores en sus casas. Luego en 2001 el teletrabajo fue utilizado como parte del plan de gestión de la crisis del atentado a las Torres Gemelas. El atentado extendió el pánico entre los norteamericanos. Esto provocó que algunos colaboradores, ante el terror de que algo similar pudiera suceder, pudieran trabajar desde sus domicilios (Varón, 2019).

3.1.2. Elementos esenciales para complementar el Home Office

3.1.2.1. El trabajo

Son las funciones que se deben cumplir de acuerdo con los planes establecidos y son la base de la organización. Las funciones se dividen luego en tareas claramente definidas y dan origen a que el trabajo sea dividido ya sea por su cantidad o por su grado de especialización.

3.1.2.2. El personal

El segundo elemento que se debe tener en cuenta, en la organización del trabajo lo constituye el personal encargado de realizar las diferentes funciones. Cada persona tiene asignada una parte específica del trabajo total, es importante que las tareas asignadas puedan ser realizadas por el trabajador, es decir, que se adapten a su interés, a sus habilidades y experiencias.

3.1.2.3. El lugar de trabajo

Como tercer elemento de organización del trabajo está el lugar en donde el trabajo debe cumplirse, incluye los medios físicos, y el ambiente en general, los implementos como ser: una computadora, conexión a internet, celular, conexión a la red la empresa, mobiliario, buena iluminación y dar un toque personal. Este también incluye el ambiente o clima de trabajo; lo constituyen las actitudes, el espíritu general de afectividad y de respeto, estos aspectos influyen decididamente en los resultados del trabajo.

3.1.3. Desde la visión del home office, el trabajador necesita

- Comprender exactamente las exigencias de sus tareas.
- Conocer la relación de su propio trabajo con el de los demás.
- Saber su situación de dependencia con sus jefes y la relación con las demás personas de su grupo de trabajo.
- Su lugar y los elementos de que dispondrá para cumplir sus obligaciones.

3.1.4. Home Office en América Latina

A nivel latinoamericano este concepto de teletrabajo se adopta por las compañías multinacionales, sobre todo la que tiene su casa matriz en regiones Europeas, Asiáticas y Norteamericanas, este tipo de modelo de trabajo le ha permitido a las personas un desarrollo de competencias a niveles tecnológicos y por otra parte ha permitido la implementación de funciones basadas en estructuras no existentes de manera física, pero consolidados en rendimiento y productividad. Su práctica se ha propagado por el mundo desde países desarrollados, como Estados Unidos y países Europeos, hasta países en desarrollo como Latinoamérica.

Colombia, desde el 2010, ha generado propuestas de leyes sobre teletrabajo, con el fin de generar empleos y autoempleos. En Argentina, lo definen como una prestación de servicios que se realiza en lugares distintos de la empresa. Alemania, Argentina, Colombia y Perú cuentan con una legislación a favor del Home Office.

El teletrabajo en menos de veinte años se ha convertido en Europa y Estados Unidos, en una política tanto estatal como empresarial para luchar contra altas tasas de desempleo, equiparar los niveles de desarrollo y ubicar a la Unión Europea a la vanguardia de la carrera tecnológica mundial, con respecto a los países asiáticos. En Austria, Irlanda, Dinamarca, entre los más mencionados países europeos, el teletrabajo es una opción voluntaria que no afecta las condiciones del contrato laboral.

3.1.5. Reglas físicas para el trabajo en casa

El teletrabajo en manera interna se ha pretendido entender que 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, 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, pionero del teletrabajo nos brinda las reglas básicas (Andreas, 2019).

- Fuerte automotivación
- Autodisciplina
- Competencias y preparación
- Flexibilidad y espíritu de innovación
- Formas de sociabilización
- Ambiente familiar
- Regla número uno. El teletrabajo no es ni un premio, ni un castigo. Es sólo una manera diferente de trabajar.

3.1.6. Consecuencias del Home Office

La consecuencia de trabajar en casa no son siempre explícitas, por ello que se debe tener cuidado a las tenues señales de alarma que puede estarse gestando detrás de la rutina diaria. Percibir alguno de estos síntomas es importante, pero más aún comunicarle al personal indicado del área de trabajo:

- Insomnio y episodios de ansiedad que estén alterando el ciclo del sueño
- Emociones que detonan fuertes cuotas de estrés o explosividad
- Sedentarismo y consumo elevado de comida chatarra (azúcares y carbohidratos)
- Problemas ergonómicos o malestares físicos más graves
- Alienación tecnológica prolongada y adicción a las redes sociales
- Desequilibrio en la manera de planear o ejecutar una actividad
- Incidentes asociados con el arrebató emocional (irritabilidad)

3.1.7. Ventajas del Home Office

Se pretende que el teletrabajo no solo sea una manera de utilizar las telecomunicaciones sino también que se convierta en una oportunidad de mejorar el estilo y la calidad de vida de los colaboradores. Ya que el teletrabajo genera ciertos beneficios como lo son: ahorro de dinero en transporte, disminución de la contaminación ambiental fomenta valores como la responsabilidad, compromiso, autodisciplina, planeación y organización. Se beneficia a los colaboradores que viven alejados, genera un mayor conocimiento y se comparte más en familia.

El colaborador tiene más autonomía, más tiempo libre y no se ausenta tanto al trabajo. En el caso de las mujeres, logran también satisfacer las demandas del hogar, mejorando así la calidad de vida de los miembros del núcleo, familiar y en especial el de la colaboradora, ya que se desarrolla a nivel personal y profesional. El principal beneficio es que se puede cuidar a la familia y se puede tener un balance entre familia y trabajo (Buirá, 2013, p. 69).

3.1.8. Desventajas del Home Office

Caso contrario, la revisión sobre teletrabajo indica que este podría generar perjuicios que afecten negativamente la calidad de vida del trabajador, ya que en algunos casos se genera aislamiento profesional y social, generando problemas de comunicación. Se considera que incluso puede generar problemas psiquiátricos, aumentando los costos médicos. En otros casos se pierde la oportunidad de crecer en la empresa.

Por el contrario, en ocasiones el lugar que se utiliza para hacer teletrabajo, no cumple con las reglas básicas de salud y ergonómicas, llegando a dañar la salud del colaborador. Es importante evaluar la calidad de vida de los trabajadores, porque en ocasiones se encuentran en puestos muy intensos y con mucho estrés, esto puede generar "Burnout" a los colaboradores, los principales problemas son no cumplir los horarios de comida y no tener buenas posturas para trabajar (Buirá, 2013, p. 75).

3.1.9. El Home Office se clasifica en dos clases

3.1.9.1. Home Office off line o desconectado

Se presenta en las situaciones en que no existe comunicación telemática continua entre el teletrabajador y el empleador. Esto quiere decir que el teletrabajador, tras recibir unas indicaciones iniciales no vuelve a tener contacto alguno con la empresa hasta el momento en que debe entregar el trabajo encomendado. Por lo que se trata de una clase de teletrabajo que puede llegar a generar mayor confusión con una figura de carácter netamente civil, pero hay que recordar que sigue estando presente el tema del uso de las tecnologías de la información para efectos de la realización de su trabajo y el hecho de que recibe instrucciones para llevar a cabo el mismo, aunque estas sean solo iniciales.

3.1.9.2. Home Office on line o conectado

Se da cuando existe una conexión telemática directa y constante con la empresa, de manera que las órdenes, el desarrollo y el producto final del trabajo se reciben a través de los medios de telecomunicaciones. La información que se trasmite en base a esta modalidad puede llegar a ser de dos tipos: unilateral, cuando el teletrabajador está conectado con el empleador para el envío de información, pero no existe la posibilidad que dicho empleador pueda controlar directamente lo que hace; o recíproca, cuando la conexión que existe entre ambos permite un intercambio conmutativo (Prieto, 2015).

3.1.10. El Home Office exige dos clases de aptitudes

3.1.10.1. Materiales

Son los conocimientos informáticos y la experiencia básica, relacionados con el manejo de los distintos tipos de software y hardware destinados al desarrollo de una actividad o trabajo específico. En la actualidad, el acceso a estos conocimientos especializados tiene una mayor facilidad debido a que son impartidos en los distintos centros de enseñanza y actualizados continuamente ya sea por los propios, proveedores o personas especializadas en el tema.

3.1.10.2. Inmateriales

Son aptitudes asociadas al teletrabajo, que se subdividen en aspectos como la eficacia personal, la autonomía, la flexibilidad, la capacidad para relacionarse con los demás, la creatividad, la organización, la gestión, el trabajo en equipo y la capacidad de dirección. Puntos que sin lugar a duda son indispensables para un buen desempeño laboral (Prieto, 2015).

3.1.11. ¿Dónde se puede aplicar el Home Office?

Con frecuencia se sobreentiende que el teletrabajo sólo es viable en empresas o puestos con unas características muy delimitadas, tales como grandes empresas ligadas al sector TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) o al sector servicios, o en determinadas actividades que pueden desarrollarse de forma totalmente autónoma. Sin embargo, la experiencia demuestra que el teletrabajo puede ser implantado en empresas de cualquier tamaño y en múltiples sectores de actividad.

3.1.12. Gestión y supervisión del Home Office

El Home Office supone una modalidad de organización del trabajo que impide la supervisión directa del desempeño laboral de los teletrabajadores. Pueden establecerse sistemas para que el teletrabajador fiche a distancia a través de un sistema informático, pero esto no asegura que durante ese tiempo esté desempeñando su trabajo.

Es necesario, por lo tanto, que la relación que exista entre la empresa y el teletrabajador esté basada en la confianza, de ahí la importancia de contar con una serie de criterios claros a la selección de los teletrabajadores.

El mecanismo de gestión que más se adecúa al Home Office, es el trabajo por objetivos. De hecho, la existencia previa de sistemas de trabajo por objetivos en la empresa resulta un facilitador en la implantación del teletrabajo y sus colaboradores.

3.1.13. Satisfacción laboral

Satisfacción laboral se define como un estado emocional placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, se trata de una suma de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y factores relacionados a él. También se entiende como una relación afectiva al trabajo o como un conjunto de emociones derivadas de la evaluación del propio trabajo, es decir cómo se siente la gente en relación con su actividad laboral o con diferentes aspectos de su trabajo.

En el caso de las personas que realizan teletrabajo, se conoce que aumentan la satisfacción a pesar de a veces sufrir aislamiento, ya que los beneficios que adquieren son más que los perjuicios. Dentro de esos beneficios están el poder administrar mejor el hogar y el trabajo, el tener autonomía y tener mayor control psicológico. Se reducen los conflictos familia-trabajo, se pierden las distracciones del trabajo, como reuniones entre otras. Por último, se mejora la relación con el supervisor, esto en personas que realizan teletrabajo mínimo 3 días a la semana (Gan, 2009).

3.1.14. Calidad de vida laboral

La calidad de vida se refiere a la satisfacción laboral y salud mental de los individuos, que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud, bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes, beneficios domésticos, que influyan en el desenvolvimiento psicológico. Entre mayores beneficios ofrezcan las empresas, podrán retener mejores talentos. Cabe resaltar que la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral, conflicto trabajo-familia, entre otros.

3.1.15. Adaptabilidad

La tecnología y la forma de organización en las empresas se encuentran en constante cambio. Para lograr ser colaboradores efectivos se debe adaptar y hacerse modificaciones en la forma en que se trabaja, lograr asumir el rol y adaptarse al ambiente. En otros casos los equipos de trabajo tienen que lograr adecuarse también, los miembros de un grupo de trabajo se deben adaptar a los cambios dentro del equipo y lograr tener interdependencia. Se espera adaptabilidad dentro de la empresa como cuando se pasa por una reestructuración o momentos ya que la adaptabilidad es la clave para supervivencia de una nueva normalidad.

3.1.16. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un aspecto importante en las organizaciones en especial la interacción con los compañeros, y que podría generar amistad entre ellos, hay beneficios sobre las amistades en el trabajo y dentro de estas se encuentra más motivación, más apoyo, mejora la comunicación.

Se ha estudiado mucho sobre la motivación y se ha determinado que los empleos que ofrecen oportunidades para la amistad, buen trabajo en equipo y el trato con los demás, generan mayor motivación. La comunicación cara a cara permite un mayor intercambio y mayores efectos positivos; siendo estos beneficios insustituibles, aunque las tecnologías y las redes sociales actuales permiten una gran comunicación que mejora la cercanía psicológica y presencia social los empleados con una presencia disminuida en la oficina y una mayor dependencia de la tecnología pueden experimentar niveles más bajos de comunicación adecuada, poco intercambio de información y problemas o discusiones con los demás trabajadores (Raffino, 2018).

3.1.17. ¿Qué son las relaciones laborales?

Las relaciones laborales es el vínculo de trabajo que se da entre las empresas, trabajadores y sus representantes. Para que pueda existir este lazo entre empleados y organización, se debe poner en práctica acciones que fomenten un ambiente de armonía.

3.1.18. ¿Qué contemplan las relaciones laborales?

Entre los factores que determinan las relaciones laborales están:

- Los salarios
- Contratos
- La jornada laboral
- La previsión social
- La capacitación
- Seguridad e higiene
- Riesgos laborales
- Constancias que acrediten sus referencias y aptitudes.

3.1.19. Importancia de las relaciones laborales

Tener buenas relaciones laborales en la empresa no solo hará más sencilla la labor de gestión para alcanzar las metas. También se distingue un incremento en las ganancias de la empresa si las labores logran desarrollarse de forma exitosa. Las relaciones laborales exitosas tienen como resultado el desarrollo del personal laboral debido a que se produce un ambiente de cooperación al interior de la organización.

Cuando las relaciones laborales en una empresa son óptimas, se mejora la comunicación, los espacios de trabajo se vuelven más abiertos y habitables para compartir ideas que incrementen la productividad.

Posteriormente mantener un buen clima laboral, que se ha dado el caso de personas que al no disfrutar del mismo prefieren abandonar su puesto de trabajo, ya que en ocasiones puede verse envueltos en un ambiente hostil, que puede llegar a repercutir negativamente en el trabajador. Para solucionar este tipo de conflictos, los departamentos de recursos humanos elaboran técnicas enfocadas a encontrar ambientes de trabajo adecuados, encargando a una persona especializada, como puede ser un psicólogo, que atienda la problemática de las relaciones humanas entre los trabajadores (Martínez, 2007).

3.1.20. Origen del Home Office a causa de la pandemia del COVID-19 en Honduras

Por recomendaciones del Gobierno Central, Autoridades Sanitarias y Sistema Nacional de Gestión de Riesgos, el cual también es conocido con las siglas de SINAGER, ha decretado toque de queda absoluto en principales regiones del país, con el propósito de reducir la expansión del COVID-19. La mayoría de comercio, industrias, banca y otras industrias ha tenido que cerrar sus negocios.

Zuniga, (2020) menciona; que inmediatamente escuelas, universidades, y algunas áreas de trabajo detuvieron sus actividades académicas y administrativas; ante tal acontecimiento del país, a nivel nacional fue trasladado a la modalidad virtual.

En Honduras, el cambio y la implementación de este modelo se ha dado de manera más lenta, pero su existencia ha ido creciendo, debido a las diferentes aplicaciones de modelos por objetivos que tiene en su mayoría los grupos de

empresarios en el país, este concepto se ha adoptado en todos los niveles y todos los rubros, componentes como el internet o acceso a tecnología basadas en ordenadores, se ven limitadas debido a que su mayoría de parte del trabajo se realiza desde una oficina con calidad operativa. Esto ha generado un formato de trabajo meramente presencial, en donde el empleo ha ido generando hábitos sedentarismo y poco dinámicos.

La mayoría de las empresas ha reaccionado rápidamente, afrontando cambios e implementando una serie de medidas en cuanto al trabajo de su fuerza laboral, en el cual algunas labores se han trasladado a las viviendas. De igual forma, esto ha llevado a improvisar sobre la marcha y ante la difícil situación originada del COVID-19, de este modo ha tocado a empresas adaptar estrategias y medidas de seguridad, tomando en cuenta de que las viviendas no están preparadas para ser un centro para trabajar.

De este modo se desarrolla el teletrabajo, también llamado trabajo en casa (home office). Tomando en cuenta las decisiones anteriores, habitualmente empresas en Honduras, que han puesto en marcha la modalidad del trabajo no presencial, en los puestos que tienen el potencial de reducir la probabilidad de exponerse al contagio del COVID-19.

3.2 Análisis de las situaciones actual relacionado con las variables

La comunicación es fundamental, hay que mantener un contacto directo con los demás compañeros, para poder realizar bien el trabajo. Hay que mantener fluidez en la conexión es por ello que el teletrabajo se considera un nuevo modelo de gestión que se gira en torno a la movilidad, la independencia y el empoderamiento en las relaciones laborales. De esta forma el jefe presencial pasa a ser un líder de apoyo y acompañamiento en la gestión a distancia y en la flexibilidad y coordinación de actividades cotidianas conduciendo a una administración personal orientada a resultados personales y organizacionales.

Asimismo, el modelo del teletrabajo en las organizaciones requiere que ellas cuenten con las condiciones y el contexto adecuado que permita cumplir con las labores acordadas. Esto implica entregar las herramientas necesarias para que se tenga el resultado esperado, un cambio de paradigma y una apertura a nuevas ideas y aprendizajes con los cuales se podrán encontrar ventajas para el desarrollo personal, social y laboral.

La productividad no está ligada al cumplimiento estricto del horario, al presentismo laboral, a la cantidad de horas que se calienta la silla y que es un fenómeno en auge en nuestro país. Cada vez más, los espacios físicos fuera de una empresa serán más importantes en el desarrollo de la calidad del trabajo. A ello se suman las políticas de flexibilidad que favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional.

El estudio propone fortalecer el modelo de Home Office para la empresa COHESSA, considerando el marco conceptual del teletrabajo que se adapta a las actuales circunstancias globales e institucionales, dónde se puedan adaptarse a plataformas de Home Office para crear un vínculo provechoso y fructífero, se está llevando a cabo con el propósito de preparar al equipo para que se mantengan motivados, productivos y contentos trabajando a distancia; asimismo, bajar los altos índices de estrés laboral a causa del COVID-19.

Para finalizar con lo propuesto, trabajar a distancia va mucho más allá del uso de herramientas de colaboración y comunicación a distancia, se considera dentro de la investigación, la adaptabilidad del Home Office de manera más precisa en las funciones, estas adaptaciones permitirán un mejor sistema cognitivo y por lo tanto una mejor calidad de vida.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque que se utilizará para el desarrollo de la investigación fue mixto, como lo expresa (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio 2006); este es un proceso que recolecta, analiza y vincula en un mismo estudio datos cuantitativos y cualitativos para utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales y de esta manera responder al planteamiento de un problema.

4.2. Diseño de la investigación

Se utilizará el diseño transversal tomando en cuenta que solamente se realizará una recopilación de datos, en un solo momento, y en un determinado tiempo, analizando la incidencia dentro de un grupo determinado de personas (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio 2006).

4.3. Población y muestra

El estudio de la investigación es de tipo finito y con una muestra probabilística debido a que todas las personas pueden ser elegidas, se llevó a cabo en (COHESSA), Nacaome, Valle, Honduras; se utilizó el programa STATS para identificar el tamaño de la muestra (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio 2006).

Contando con ello los siguientes datos:

Tamaño de la población:	20
Error máximo:	5%
Porcentaje estimado de la muestra:	50%
Nivel deseado de confianza:	95%
Tamaño de la muestra:	20 encuestas

4.4. Técnicas e instrumentos aplicados

La técnica a utilizar fue la encuesta elaborada por Google Forms, tomando en cuenta que el resultado se obtiene de forma rápida y eficaz, utilizando un conjunto de procedimiento estandarizado mediante el cual se recoge y analiza los datos sobre una muestra de alguna población (Ver anexos p. 82).

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, que proporciona medidas de resumen de los datos contenidos en todos los elementos de la muestra; el instrumento cuenta con un total de catorce preguntas (14); catorce (14) de tipo selección múltiple, las cuales se aplica basándose en los objetivos para dar respuesta a la pregunta que originó la investigación. Luego se remitió de forma personal vía WhatsApp, a fin que las personas pudieran completarla en tiempo que ellos consideran apto y así mismo por su fácil aplicación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio 2006).

Posteriormente, las encuestas fueron ingresadas al programa Microsoft Excel para hacer la tabulación de la información recopilada, obtener y analizar los resultados finales y presentarlos en el documento.

4.5. Fuentes de información

4.5.1 Fuentes de información primarias

Son datos de primera mano por el investigador durante el periodo que se desarrolló la investigación y se consultaron a las siguientes fuentes.

Encuesta: Aplicado a los colaboradores de diferentes Cargo/Departamento.

4.5.2 Fuentes de información secundarias

La información consultada fue la siguiente:

- Libros de texto
- Sitios Web
- Biblioteca virtual de UNITEC

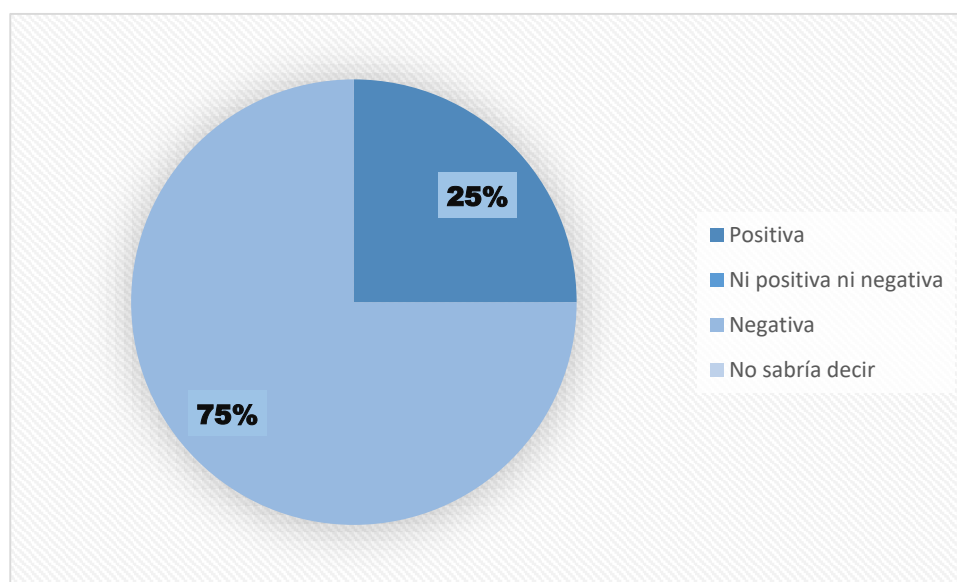
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y ANÁLISIS

5.1. Análisis Cuantitativo

Tabla 1. ¿Home Office impactó de manera positiva o negativa en las relaciones laborales?

	Positiva	Ni positiva ni negativa	Negativa	No sabría decir	Total
Resultados	25%	0%	75%	0%	100%
Encuestados	5		15		20

Figura 1. Gráfica pregunta No. 1

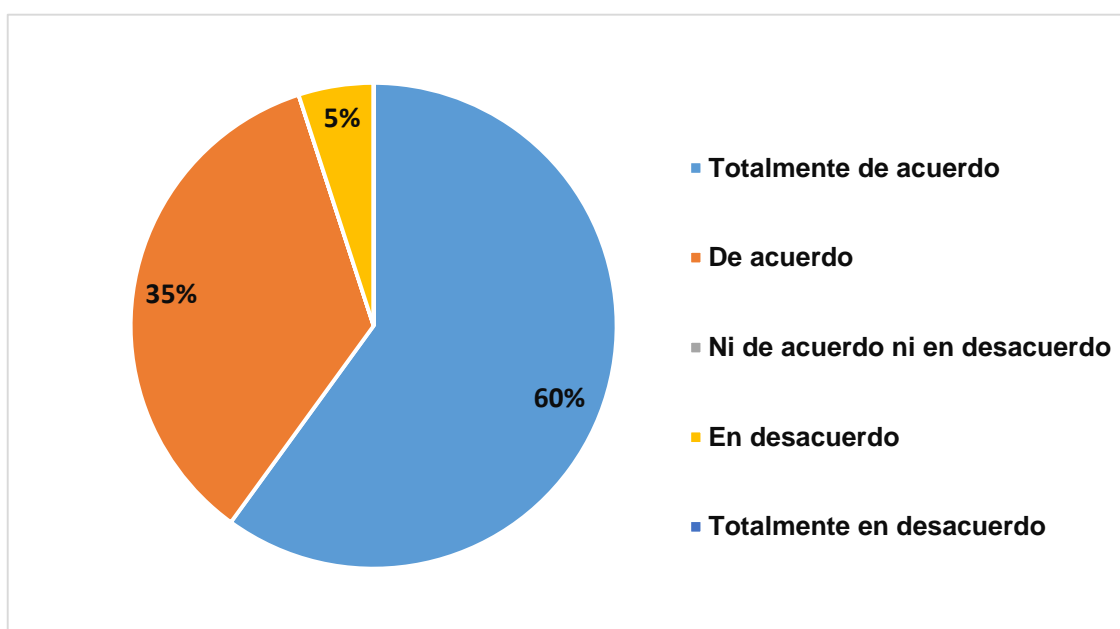


Los resultados obtenidos indican que el 25% impactó de manera positiva, el 0% ni positiva ni negativa, el 75% impactó de manera negativa en las relaciones laborales, el 0%, no sabría decir.

Tabla 2. ¿Está de acuerdo en que el Home Office contribuye positivamente en la calidad de vida del colaborador?

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
Resultados	60%	35%	0%	5%	0%	100%
Encuestados	12	7		1		20

Figura 2. Gráfico pregunta No. 2

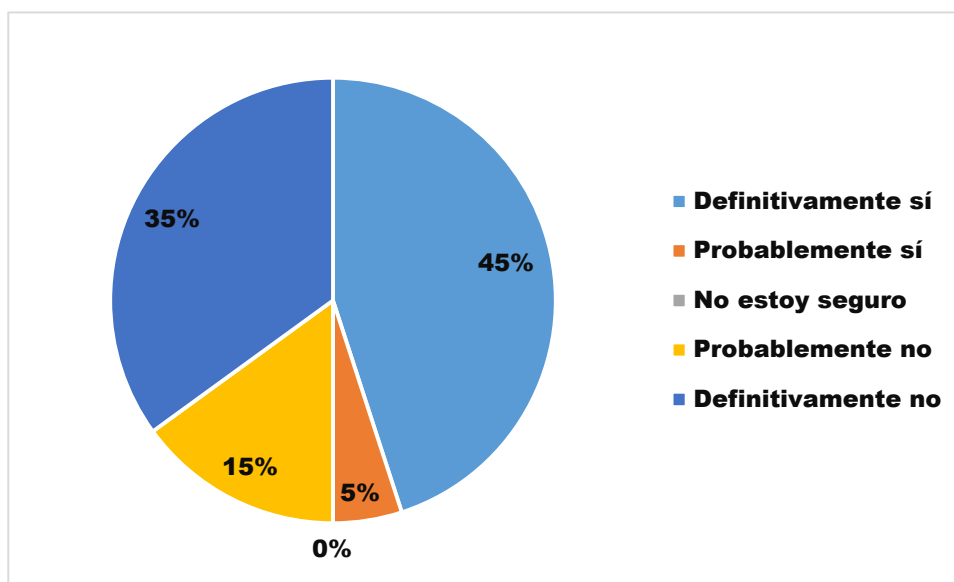


Los resultados obtenidos indican el 60% está Totalmente de acuerdo, el 35% De acuerdo, el 0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% En acuerdo, y el 0% Totalmente en desacuerdo.

Tabla 3. ¿Cuándo comenzó a trabajar desde el hogar, se adaptó sin inconvenientes?

	Definitivamente sí	Probablemente sí	No estoy seguro	Probablemente no	Definitivamente no	Total
Resultados	45%	5%	0%	15%	35%	100%
Encuestados	9	1		3	7	20

Figura 3. Gráfico pregunta No. 3

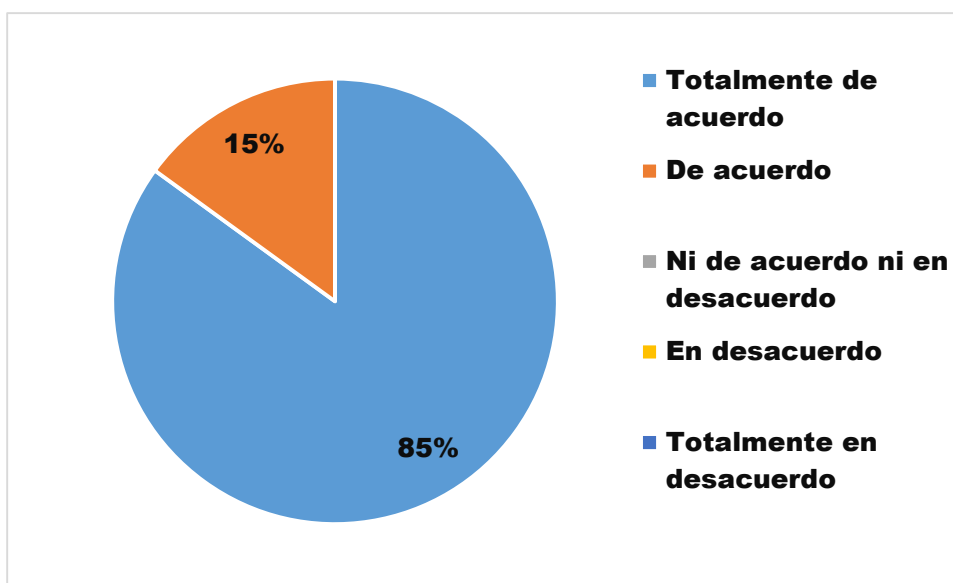


Los resultados obtenidos indican que 45% Definitivamente si, 5% Probablemente si, 0% No estoy seguro, 15% Probablemente no, 35% Definitivamente no.

Tabla 4. ¿Está de acuerdo que afecta la desigualdad tecnológica, tanto de los colaboradores como del jefe, en cuánto al envió de su trabajo?

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
Resultados	85%	15%	0%	0%	0%	100%
Encuestados	17	3				20

Figura 4. Gráfico pregunta No. 4

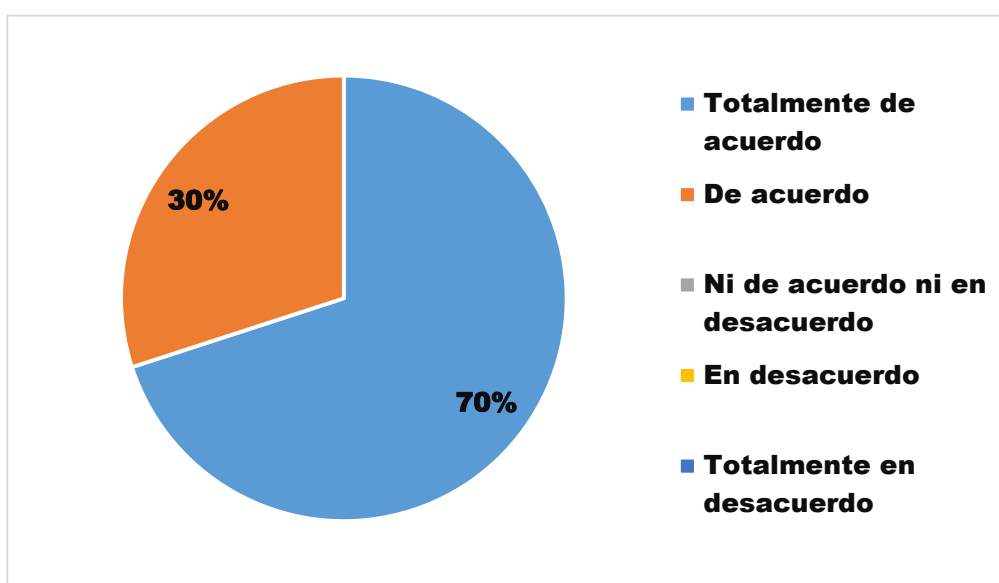


Los resultados obtenidos indican el 85% Totalmente de acuerdo, 15% De acuerdo, el 0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 0% En desacuerdo, 0% Totalmente en desacuerdo.

Tabla 5. ¿Trabajar normalmente desde el hogar le permite dar mayor atención a las responsabilidades familiares?

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
Resultados	70%	30%	0%	0%	0%	100%
Encuestados	14	6				20

Figura 5. Gráfico pregunta No. 5

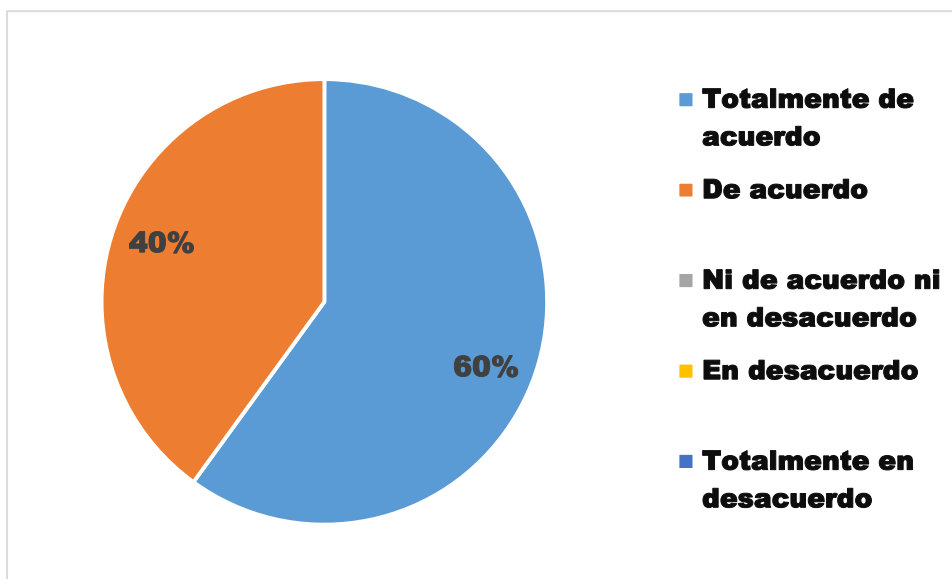


Los resultados obtenidos indican 70% Totalmente de acuerdo, 30% De acuerdo, 0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 0% En desacuerdo, 0% Totalmente en desacuerdo.

Tabla 6. ¿Entiende que la modalidad del Home Office, ha traído beneficio tanto para el colaborador como para la compañía?

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
Resultados	60%	40%	0%	0%	0%	100%
Encuestados	12	8				20

Figura 6. Gráfico pregunta No. 6

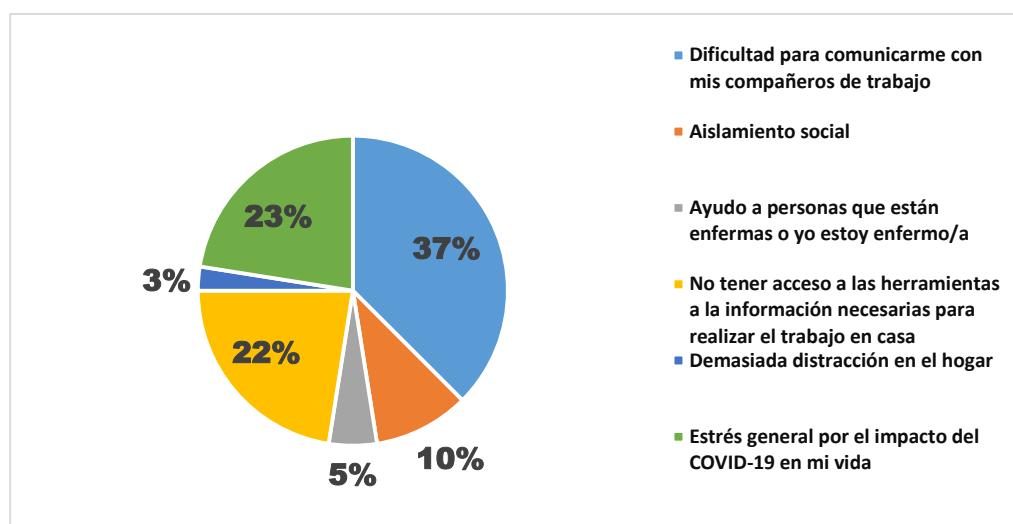


Los resultados obtenidos indican 60% Totalmente de acuerdo, 40% De acuerdo, 0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 0% En desacuerdo, 0% Totalmente en desacuerdo.

Tabla 7. ¿Cuál considera usted que son los dos principales problemas que enfrenta actualmente al trabajar desde casa?

	Dificultad para comunicarme con mis compañeros de trabajo	Aislamiento social	Ayudo a personas que están enfermas o yo estoy enfermo/a	No tener acceso a las herramientas a la información necesarias para realizar el trabajo en casa	Demasiada distracción en el hogar	Estrés general por el impacto del COVID-19 en mi vida	Total
Resultados	37.5%	10%	5%	22.5%	2.5%	22.5%	100%
Encuestados	15	3	2	10	1	9	40

Figura 7. Gráfico pregunta No. 7

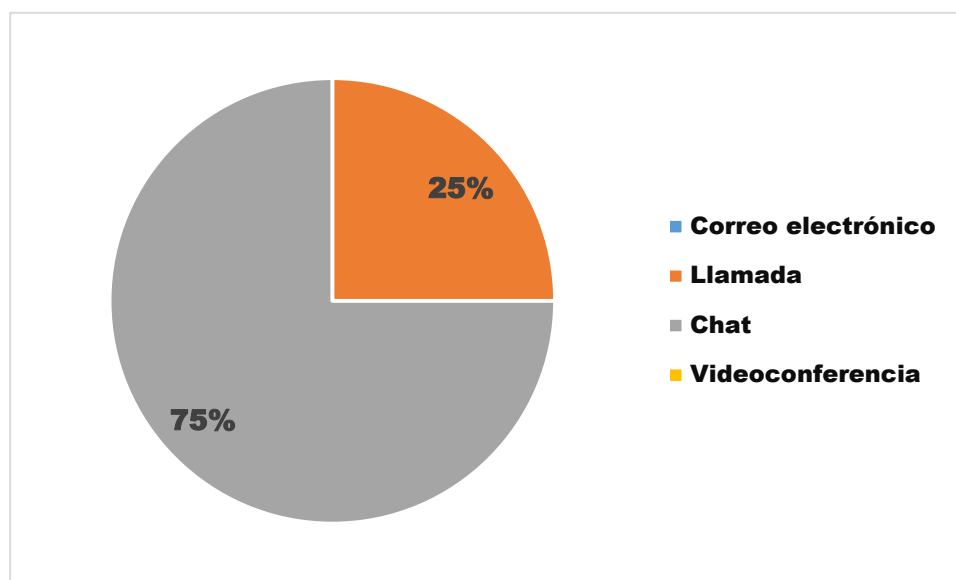


Los resultados obtenidos indican que 37.5% Dificultad para comunicarme con mis compañeros de trabajo, 10% Aislamiento social, 5% Ayudo a personas que están enfermas o yo estoy enfermo/a, 22.5% No tener acceso a las herramientas a la información necesarias para realizar el trabajo en casa, 2.5% Demasiada distracción en el hogar, 22.5% Estrés general por el impacto del Covid-19 en mi vida.

Tabla 8. ¿Cómo se conecta con su equipo de trabajo?

	Correo electrónico	Llamada	Chat	Videoconferencia	Total
Resultados	0%	25%	75%	0%	100%
Encuestados		5	15		20

Figura 8. Gráfico pregunta No. 8

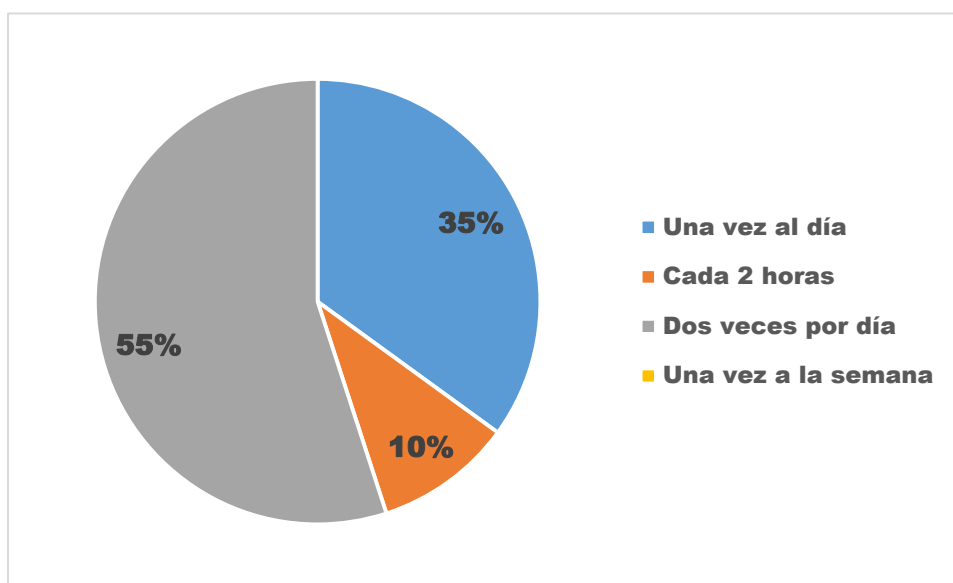


Los resultados obtenidos indican que 0% Correo electrónico, 25% Llamada, 75% Chat, 0% Videoconferencia.

Tabla 9. ¿Con qué frecuencia se comunica con su equipo de trabajo?

	Una vez al día	Cada 2 horas	Dos veces por día	Una vez a la semana	Total
Resultados	35%	10%	55%	0%	100%
Encuestados	7	2	11		20

Figura 9. Gráfico pregunta No. 9

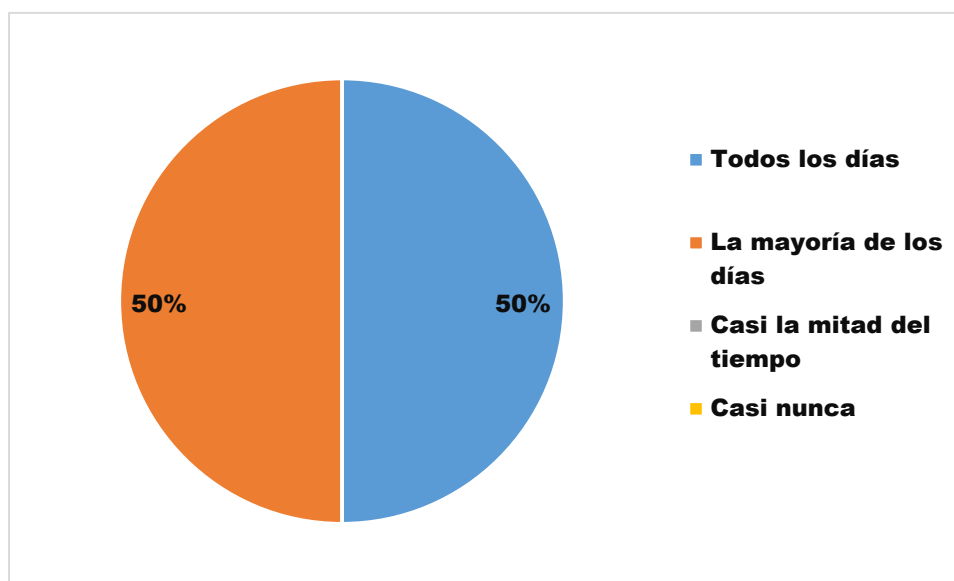


Los resultados obtenidos indican que 35% Una vez al día, 10% Cada 2 horas, 55% Dos veces por día, 0% Una vez a la semana.

Tabla 10. ¿Qué tan seguido sigue un horario regular de trabajo en casa?

	Todos los días	La mayoría de los días	Casi la mitad del tiempo	Casi nunca	Total
Resultados	0%	50%	50%	0%	100%
Encuestados		10	10		20

Figura 10. Gráfico pregunta No. 10

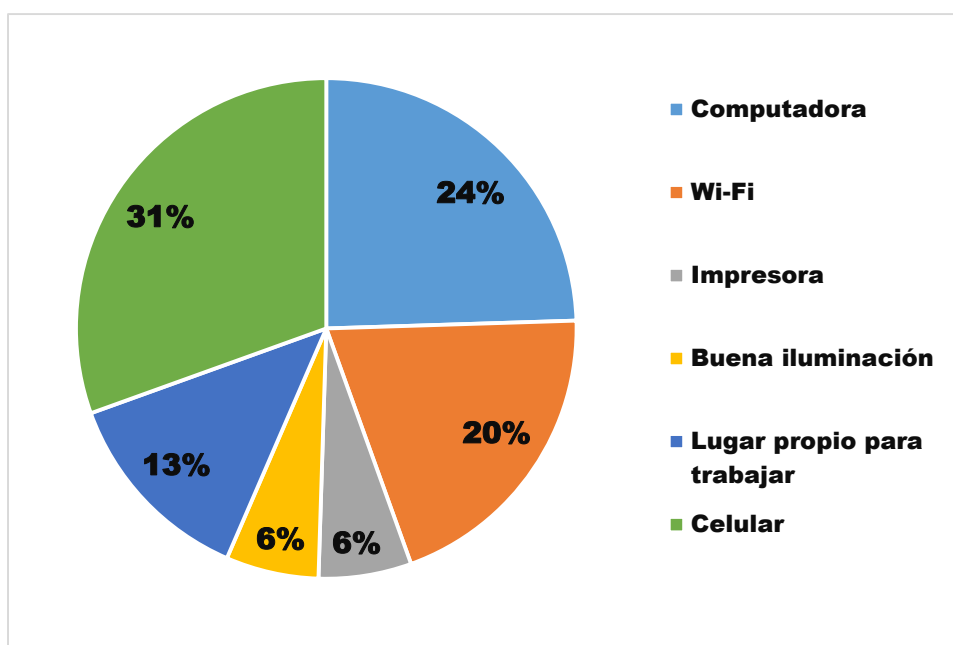


Los resultados obtenidos indican 0% Todos los días, 50% La mayoría de los días, 50% Casi la mitad del tiempo, 0% Casi nunca.

Tabla 11. ¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de forma eficiente del Home Office?

	Computadora	Wi-Fi	Impresora	Buena iluminación	Lugar propio para trabajar	Celular	Total
Resultados	24.5%	20%	6%	6%	13%	30.5%	100%

Figura 11. Gráfico pregunta No. 11

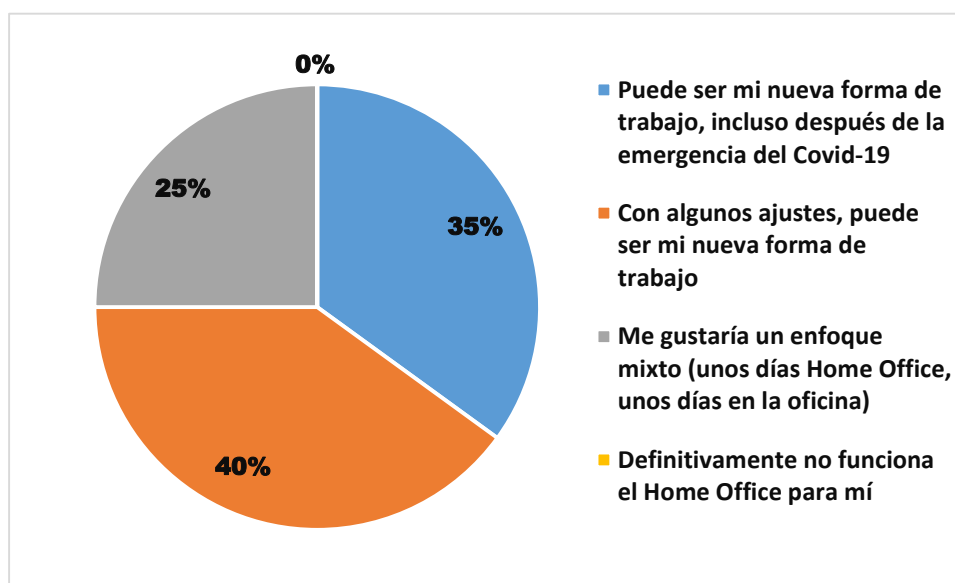


Los resultados obtenidos indican 24.5% Computadora, 20% Wi-Fi, 6% Impresora, 6% Buena iluminación, 13% Lugar propio para trabajar, 30.5% Celular.

Tabla 12. ¿Respecto al Home Office, pienso que:

	Puede ser mi nueva forma de trabajo, incluso después de la emergencia del Covid-19	Con algunos ajustes, puede ser mi nueva forma de trabajo	Me gustaría un enfoque mixto (unos días Home Office, unos días en la oficina)	Definitivamente no funciona el Home Office para mí	Total
Resultados	35%	40%	25%	0%	100%
Encuestados	7	8	5		20

Figura 12. Gráfico pregunta No. 12

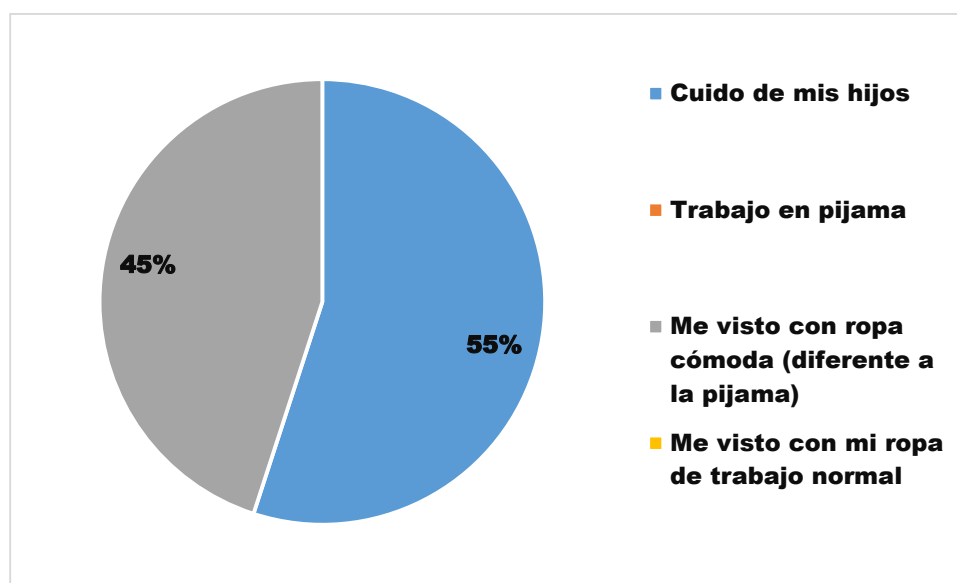


Los resultados obtenidos indican 35% Puede ser mi nueva forma de trabajar, incluso después de la emergencia del Covid-19, 40% Con algunos ajustes, puede ser mi nueva forma de trabajo, 25% Me gustaría en enfoque mixto (unos días Home Office unos días en la oficina), 0% Definitivamente no funciona el Home Office para mí.

Tabla 13. ¿Trabajando desde casa, tengo la siguiente comodidad?

	Cuido de mis hijos	Trabajo en pijama	Me visto con ropa cómoda (diferente a la pijama)	Me visto con mi ropa de trabajo normal	Total
Resultados	55%	0%	45%	0%	100%
Encuestados	11		9		20

Figura 13. Gráfico pregunta No. 13

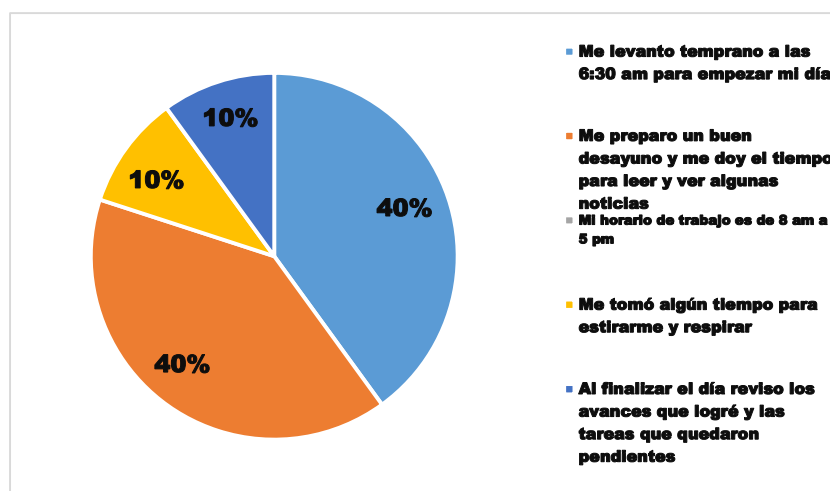


Los resultados obtenidos indican 55% Cuido a mis hijos, 0% Trabajo en pijama, 45% Me visto con ropa cómoda (diferente a pijama), 0% Me visto con mi ropa de trabajo normal.

Tabla 14. ¿Cuál es la rutina para hacer Home Office?

	Me levanto temprano a las 6:30 am para empezar mi día	Me preparo un buen desayuno y me doy el tiempo para leer y ver algunas noticias	Mi horario de trabajo es de 8 am a 5 pm	Me tomé algún tiempo para estirarme y respirar	Al finalizar el día reviso los avances que logré y las tareas que quedaron pendientes	Total
Resultados	40%	40%	0%	10%	10%	100%
Encuestados	8	8		2	2	20

Figura 14. Gráfico pregunta No. 14



Los resultados obtenidos indican 40% Me levanto temprano a las 6:30 am para empezar mi día, 40% Me preparo un buen desayuno y me doy el tiempo para leer y ver algunas noticias, 0% Mi horario de trabajo es de 8 am a 5 pm, 10% Me tomé algún tiempo para estirarme y respirar, 10% Al finalizar el día reviso los avances que logré y las tareas que quedaron pendientes.

Análisis de los resultados

En la investigación realizada en la empresa COHESSA sobre el impacto del Home Office en las relaciones laborales a causa del COVID-19, la mayoría de los encuestados son del sexo masculino, el rango menor de edad es de 25 años, y el rango de mayor edad es de 48 años. El mayor rango de antigüedad es de 7 años, la mayoría son Técnico Electricista asignado al departamento de IT (Tecnología de Información). En la mayoría de los encuestados impactó de manera negativa en las relaciones laborales a la hora de realizar Home Office, de acuerdo al trabajar desde casa contribuye positivamente en la calidad de vida de cada persona. Con un porcentaje medio, las personas se adaptaron sin inconvenientes al trabajar desde el hogar.

Totalmente de acuerdo los encuestados concluyen que afecta la desigualdad tecnológica tanto de los colaboradores como del jefe en cuanto al envío del trabajo diario, al momento de trabajar desde el hogar les permite dar mayor atención a las responsabilidades familiares, indicando que esta modalidad ha traído beneficios tanto para el colaborador como para la compañía, ellos consideran que los principales problemas que enfrenta actualmente al trabajar desde casa es la dificultada para comunicarse con los compañeros de trabajo, y no contar con las herramientas necesarias para realizar las funciones asignadas.

Por otra parte la mayoría se conecta con el equipo de trabajo mediante chat, esto indica la frecuencia de comunicarse con el equipo de trabajo se hace dos veces por día. Por estas razones se sigue un horario regular de trabajo en casa la mayoría de los días, la

mayoría cuenta con el teléfono celular para realizar sus funciones laborales; en cuanto al Home Office, indica que con algunos ajustes puede ser la nueva forma de trabajo, al momento de trabajar desde casa, de esta manera se cuenta con la comodidad de cuidar de los hijos bajo esta modalidad, para ellos la rutina actual de hacer Home Office es preparar un buen desayuno y, tomar el tiempo para ver algunas noticias.

CAPÍTULO VI. ACTIVIDADES DE MEJORA/ APLICABILIDAD

Impacto del Home Office en las relaciones laborales a causa del Covid-19, en la Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V. Nacaome, Valle, Honduras

6.1. Situación actual/ Introducción

En la actualidad, la gran mayoría de las empresas e instituciones a nivel global están siendo afectadas de forma negativa por la pandemia actual del Covid-19. Por las condiciones anteriores, las empresas en Honduras no son la excepción, se han visto obligadas a transferir las actividades de manera virtual. Se ha visto en la necesidad brindar así la única alternativa hacer Home Office para poder salvar los empleos y al mismo tiempo salvar vidas. Para actualizar y fortalecer la noción de un modelo de Home Office se debe conformar una propuesta de mejora continua, que requiere la revisión cuya relevancia radica en la posibilidad de adaptación del paradigma de la concepción laboral de las organizaciones en busca de los trabajadores; tengan equilibrio entre vida y trabajo, familia, calidad de vida y bienestar en torno al trabajo y viceversa.

Y, de manera preliminar el análisis del modelo y propuesta para su fortalecimiento debe pasar de la teoría a la práctica realizando un diagnóstico sobre las condiciones en que se encuentra actualmente el teletrabajo. La solución entonces, es fortalecer el modelo de Home Office en las relaciones laborales para la empresa COHESSA, considerando el marco conceptual del teletrabajo que se adapta a las actuales circunstancias globales e institucionales, con el objetivo de contar con una autoevaluación institucional, a través de la consulta a los actores del modelo,

aprovechando los recursos tecnológicos y de alcance de los colaboradores para crear un vínculo provechoso y fructífero para teletrabajadores activos, que permita analizar la situación actual frente a las expectativas que se tienen sobre el teletrabajo e identificar, y adoptar los cambios organizacionales y culturales que implica la propuesta de mejora del modelo.

6.2. Solución implementada/ Nombre de la propuesta

Herramienta comunicacional para disminuir el impacto del Home Office en las relaciones laborales a causa del COVID-19

6.3. Sustento teórico de la solución implementada

A continuación, se brinda una propuesta de mejora de solución con el fin de mitigar las consecuencias del virus COVID-19, en el modelo del Home Office en las relaciones laborales en la empresa COHESSA, con el objetivo de moderar los efectos negativos de dicho modelo.

La evolución de la web 4.0; la tecnología, ha conseguido adaptar a las nuevas necesidades creadas por esta situación de pandemia global. Actualmente, todos estos aportes tecnológicos han sido claves para controlar la rápida expansión del COVID-19, es imprescindible el papel que tienen las tecnologías de la información en la actualidad, el desarrollo tecnológico aúna esfuerzos ante el coronavirus; la preocupación de las empresas a nivel mundial, y es que este virus puede estar presente en personas totalmente asintomáticas, las cuales son portadoras del mismo y pueden transmitirlo al

resto de la población, conlleva una mayor dificultad a la hora de frenar su propagación. Durante la pandemia las tecnologías están desempeñando un papel crucial para mantener en funcionamiento en una época de confinamiento y cuarentena. Por estas razones, las tecnologías tendrán un impacto duradero más allá de la COVID-19. (Casarín, 2020).

La situación que se atraviesa actualmente en el mundo ha dejado de manifiesto la necesidad de nuevos modelos de trabajo para que las organizaciones funcionen en un mundo altamente distribuido y habilitado digitalmente. En este tipo de crisis en particular, ha dejado que el trabajo remoto es una solución efectiva en tiempos de riesgo, ahora se encuentran siendo utilizadas y buscadas por el mundo. (Casarín, 2020)

Home Office, el nuevo huésped que trajo la pandemia a los hogares, el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES), que pertenece a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), realizó un estudio llamado “Análisis de Resiliencia Empresarial COVID-19”, en este documento se expresa que en promedio tienen un 40% a 43% respectivamente trabajando bajo esta modalidad. (Sikaffy, 2020).

6.3.1. La importancia de la preparación digital

Es esencial contar con preparación digital, para que los negocios y la vida continúen como estaban, en la medida de lo posible, construir la infraestructura necesaria para soportar un mundo digitalizado y mantenerse actualizado en las últimas tecnologías resultará esencial para que cualquier empresa o país pueda mantener su competitividad en un mundo posterior a la COVID-19.

6.3.2. Tendencias tecnológicas claves en la pandemia COVID-19

A continuación, se incluyen 10 tendencias tecnológicas que pueden contribuir a construir una sociedad resiliente, así como consideraciones sobre sus efectos en los modos de gestión empresarial, comercialización, desarrollo de prácticas laborales, formación, búsqueda de asistencia sanitaria y entretenimiento. (Weforum.org, 2020).

- ✚ Compras por internet y entregas mediante
- ✚ Pagos digitales y sin contacto
- ✚ Trabajo remoto
- ✚ Formación a distancia
- ✚ Asistencia sanitaria a distancia
- ✚ Entretenimiento en línea
- ✚ Cadena de suministro 4.0
- ✚ Impresión 3D
- ✚ Robótica y Drones
- ✚ 5G y tecnología de la información y las comunicaciones (TIC)



**HERRAMIENTA COMUNICACIONAL
PARA DISMINUIR
EL IMPACTO DEL HOME OFFICE
EN LAS RELACIONES LABORALES
A CAUSA DEL COVID-19**

SUSTENTADO POR:

KATHERINE JISSELA MENDOZA ORDOÑEZ

TEGUCIGALPA, M.D.C

HONDURAS, C.A.

OCTUBRE, 2020

6.3.3. Introducción

La dimensión comunicacional del Home Office es la que se entiende que necesita ser más desarrollada para disminuir el impacto que ejerce esta modalidad en la cultura de las organizaciones adaptados a la tecnología. Como resultado a la crisis actual por la cual se atraviesa a causa de la pandemia del virus COVID-19, se vio en la necesidad de trasladar el trabajo de manera virtual sin previo aviso. Es por ello, que es vital en estos momentos una conversación entre los trabajadores que realizan sus tareas bajo esta modalidad, sus necesidades y prácticas laborales, personales a fin de que tanto el desarrollo como la aplicación de esta herramienta estén basados en una dinámica real y concreta ajustada a las demandas.

Por otra parte, es esencial, paralelamente al desarrollo de estas nuevas herramientas que se vuelve fundamental contar con una estrategia de comunicación que promueva el contacto personal cara a cara en forma periódica, constante y sostenida en el tiempo. Para efectos de mitigar las consecuencias de la pandemia actual y continuar de una manera efectiva en las relaciones laborales; esta herramienta, es ideal para implementarla en tiempo de pandemia y realizar simulaciones en tiempo real por tanto, permite optimizar su rendimiento rápidamente, la simulación virtual evita el malgasto de los recursos y la producción de residuos innecesarios con respecto aquellos teletrabajadores que desarrollan sus tareas en forma remota.

6.3.4. Objetivos de la propuesta

6.3.4.1. Objetivo general

- ✚ Proporcionar una guía sobre la herramienta al trabajar desde casa; ideal a utilizar en tiempo de pandemia, dirigido al personal de este modelo encargado de dicho proceso.

6.3.4.2. Objetivos específicos

- ✚ Instruir sobre el uso adecuado y el propósito de la herramienta plasmada dentro de la investigación en tiempos de crisis.
- ✚ Analizar el surgimiento del Home Office como proceso de trabajo asociado a la gestión y el aumento de productividad en las organizaciones en base al desarrollo de las nuevas herramientas tecnológicas.
- ✚ Modernizar los procesos de interacción humana a distancia basados en plataformas tecnológicas participativas, denominadas en los últimos años “4.0”.

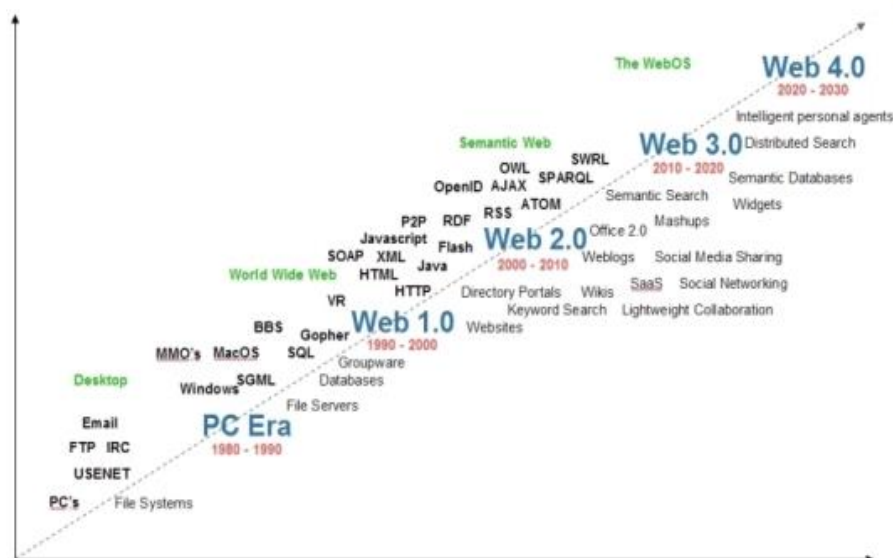
6.3.5. El rol de la Web 4.0

La red Web 4.0 es un término que se va acuñando recientemente y trata de movernos hacia una Web de continuo movimiento, presente a un mismo tiempo en todas partes donde el objetivo primordial será el de unir las inteligencias, para que tanto las personas como las cosas se comuniquen entre sí para generar la toma de decisiones (Castañeda, 2018).

En este escenario, la comunicación tiene una oportunidad de intervención muy importante. Quebrar la barrera generacional en las organizaciones y trabajar en la adaptación de las herramientas 4.0, para su aplicación efectiva en función de los objetivos del negocio, se vuelven dos objetivos clave en pos de la consolidación del teletrabajo como una modalidad laboral sustentable, reduciendo de esta manera el impacto que posee en el sentido de pertenencia de los trabajadores y en la cultura organizacional (Castañeda, 2018).

Con el paso del tiempo las tecnologías de la información y la comunicación han ido mejorando, proporcionando mejores conexiones a internet, proporcionando nuevas formas de acceso a la red como con tecnologías móviles, apareciendo nuevos dispositivos como Tablet y Smartphone y un sinfín de cambios que afectan directamente a las necesidades de personas, organizaciones y empresas. La web ha ido adaptándose a estos cambios para satisfacer estas necesidades, sobre todo de comunicación y acceso a la información (Castañeda, 2018).

Figura 15. Evolución de la Web



Fuente: (Castañeda, 2018).

6.3.6. DIGITAL TWIN para lograr equipos de alto rendimiento en la aplicación del Home Office

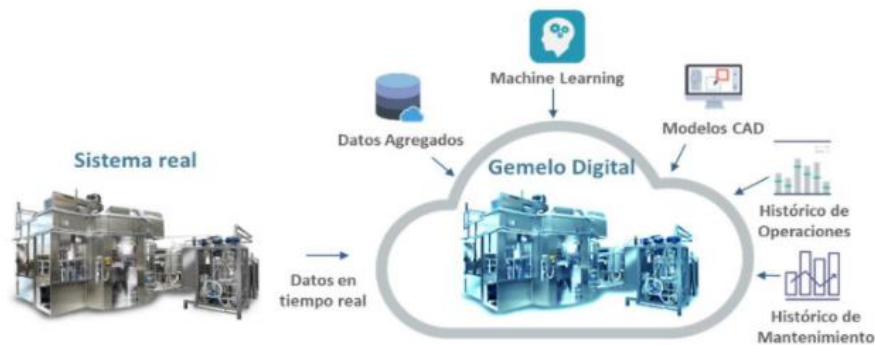
Esta herramienta representa lo más cercano que se conoce en términos de relacionamiento virtual. Programa de Digital Twin, tiene como propósito de seguir ayudando a las empresas a mantener a sus equipos en remoto conectados, comprometidos y en alto rendimiento; con un sentido de pertenecía, para afrontar mejor que nunca los nuevos tiempos del teletrabajo con el fin de cubrir estas nuevas necesidades. La tecnología virtual se ha convertido en una realidad que está cambiando la forma de trabajar, de comunicarse y de divertirse.

Esta herramienta de simulación aparece para incrementar la eficiencia de los procesos productivos, con el objetivo de mejorar la ejecución de los procesos productivos en planta industrial (Casilda, 2018).

6.3.7. Cómo funciona Digital Twin:

- Se establece la estructura del lugar que se desea trabajar.
- Sistemas informáticos que conectan con sus compañeros de la vida real a través de sensores.
- Incluye múltiples fuentes para la recopilación de los datos
- Diseños en 3D opcional, para simular su funcionamiento
- Por último, se transfiere individualmente el usuario y contraseña para poder trabajar

Figura 16. Representación del Modelo Digital Twin



Fuente: (Casilda, 2018).

6.3.8. Que hace un Digital Twin

Recopilación

Recoge en tiempo real los datos a través de los sensores instalados en las máquinas o de las tecnologías Big Data.

Actúa

Soluciona incidencias, propone optimizaciones y preside operaciones. Si se le añade un procesador de voz, interactuará con lo otras ciudades.

6.3.9. Ventajas

- ✚ Presenta varias herramientas de simulación para incrementar la eficiencia de los procesos productivos.
- ✚ Sirve de puente entre un entorno físico y el virtual al estar conectado con la realidad representada mediante los Sistemas Ciber-físicos
- ✚ Muestra en tiempo real cualquier cambio que se produzca
- ✚ Conseguir un entorno protegido y seguro para experimentar proyectos futuros
- ✚ Simular posibles usos de productos y servicios
- ✚ Personalizar la producción a los requerimientos del cliente con posibilidad de modificación

6.3.10. Desventajas

- ✚ Dependencia de los aparatos tecnológicos
- ✚ Desigualdades sociales
- ✚ Promueve el sedentarismo

6.3.11. Para qué sirve la herramienta de la industria 4.0

Sirve para hacer réplicas virtuales de un objeto o sistema que simula el comportamiento de su homólogo real en aras de monitorizarlo para analizarlo en determinadas situaciones y mejorar la comunicación interna de las empresas, así incrementar un 10% la productividad y efectividad de las empresas. Es un producto a la nueva realidad convergente de los mundos virtual y físico. (Salgado, 2019).

6.3.12. Resultados que ha tenido esta herramienta en América Latina

(Gartner, 2020) afirma: que será una de las tecnologías que más van a incidir sobre la vida empresarial moderna en los próximos años, también predice que hacia 2021, la mitad de las grandes empresas industriales habrán adoptado esta tecnología, gracias a la cual pueden acelerar el desarrollo de productos y servicios, optimizar la performance y realizar tareas de mantenimiento predictivas.

Por ejemplo: Mexico, usa Digital Twin en turbina a gas instalada en una planta puede ser proyectada para destacar eficiencia energética, emisiones, desgaste de láminas de turbina u otros factores importantes para el cliente y, por lo tanto, también importante para el equipo de desarrollo del producto. Compañías de todos los sectores, como por ejemplo automotriz, salud, retail y finanzas; aplican Digital Twin, para diseñar y operar productos y procesos complejos, desde turbinas de vientos y operaciones bancarias hasta góndolas de supermercado (Howells, 2019).

6.3.13. ¿Por qué es importante potenciar el Digital Twin durante la pandemia de COVID-19?

La crisis sanitaria mundial del coronavirus ha obligado a las empresas de alrededor del mundo a ajustarse a las medidas y restricciones gubernamentales de cada país, con el objetivo de paliar los efectos de la transmisión del Covid-19. La salud es lo primero y conviene hacer todo lo posible para aplanar la curva y reducir al mínimo el número de afectados por el virus. Los locales y comercios no esenciales han cerrado sus puertas y la mayoría de los trabajadores, de pymes y grandes empresas, se han visto obligados a trabajar en remoto desde sus casas.

Sin embargo, han sido todas las empresas que han tenido que adaptarse a una nueva realidad la gestión de la plantilla en remoto. Seguramente, trabajar ocasionalmente en remoto no era ajeno para muchos profesionales, pero hacerlo de forma permanente nos enfrenta a un desafío insólito. Digital Twin, es más necesario que nunca para mantener a los equipos de trabajo activos, comprometidos y con un rendimiento alto (Cocco, 2020).

6.3.14. Reinención de las empresas como respuesta frente al virus COVID-19

La capacidad de conectar con las comunidades y servicios durante este tiempo de pandemia, es esencial para el bienestar de todas las personas y el funcionamiento continuo de las economías de todo el mundo.

Se estima que para el 2021 la mitad de las compañías industriales usará Digital Twin en la cual les ayudará a aumentar su eficiencia en un 10% habrá más de 21 mil millones de sensores y puntos finales conectados y que los Digital Twin existirán para miles de millones de cosas en ese futuro cercano (Gartner, 2020).

La ventaja de contar con esta herramienta comunicacional facilita la comunicación que permite a las compañías mostrar que son innovadoras, modernas y que se adaptan fácilmente a las circunstancias con el fin de mantener la organización y el flujo normal de trabajo, es indispensable lograr adaptarse rápidamente eso les permite continuar con su trabajo y, no verse afectados. Es importante destacar que Digital Twin no consiste en una única tecnología, su desarrollo varía según el proyecto puede ser desde una copia de un producto o incluso de una planta entera, así funcionarán las compañías del futuro para mitigar el daño causado por el virus Covid-19 (Rodríguez, 2020).

6.3.15. Beneficios del Digital Twin en el sector empresarial:

- Monitorización
- Optimización Data-Driven
- Convocar al equipo
- Interactuar con los compañeros jugando
- Comunicación y Autoconfianza
- Cohesión y Confianza

6.3.16. ¿Cómo funcionaría Digital Twin en la empresa COHESSA?

Esta herramienta es una fuente de información y que tendría que incorporarlos dentro de un proceso de aprendizaje y mejora continua a los colaboradores de la empresa COHESSA, esa herramienta busca disminuir el impacto del Home Office en las relaciones laborales a causa del Covid-19, en cuanto al envío del trabajo de cada persona. La empresa COHESSA, trabaja mediante cajas matriz cada colaborador tiene entre 6 a 8 cajas matriz bajo su responsabilidad que lo conforman el departamento de IT, actualmente todos los resultados que son obtenidos por cada caja matriz, el jefe de planta que se encuentra en las instalaciones; les hace llegar la información, mediante el grupo que conforman vía WhatsApp.

Este programa funcionaria a través de la contratación de un Ingeniero en Sistemas programador, en primer lugar tiene que tener conocimiento del lugar para establecer el modelo de la empresa de forma virtual así, habilitar la simulación de los paneles solares como de las cajas matriz, dejando como opción de los diseños 3D y sensores. De igual manera podrá tener acceso el personal autorizado en la sede principal que está ubicada en San Pedro Sula.

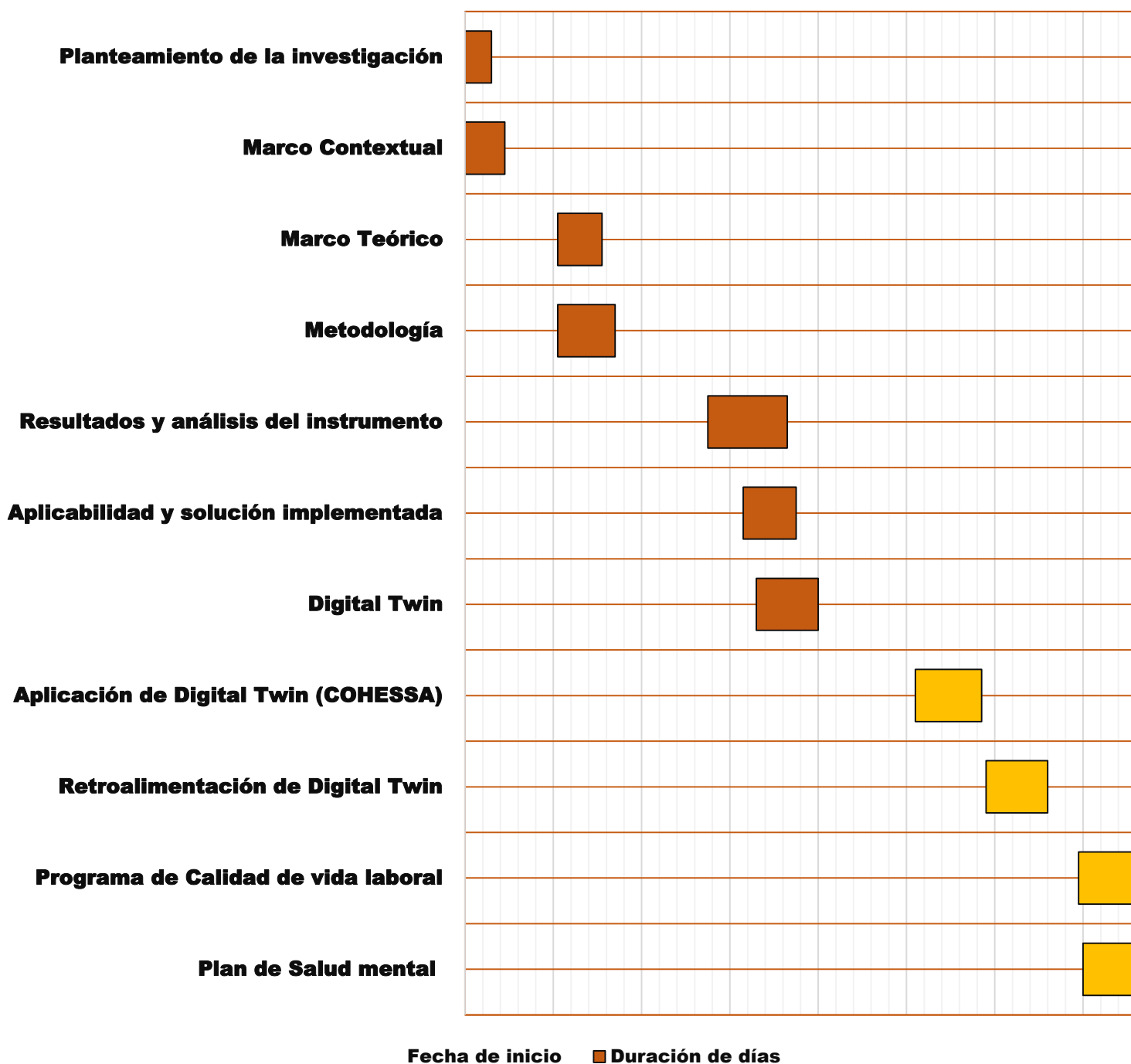
Se proporcionará en el programa todos los datos que genera cada caja matriz, para que cada persona pueda visualizar los datos que le corresponde; mediante esta herramienta, puede interactuar con los compañeros jugando, establecer conversación cara a cara. Por lo tanto esta Herramienta Comunicacional brindará el sentido de pertenencia con el propósito de resolver la nueva forma de trabajar, comunicarse, divertirse y mejorar la comunicación en las relaciones laborales trabajando para afrontar

mejor que nunca los nuevos tiempos del teletrabajo con el fin de cubrir estas nuevas necesidades.

6.4. Cronología de Trabajo del proyecto propuesto

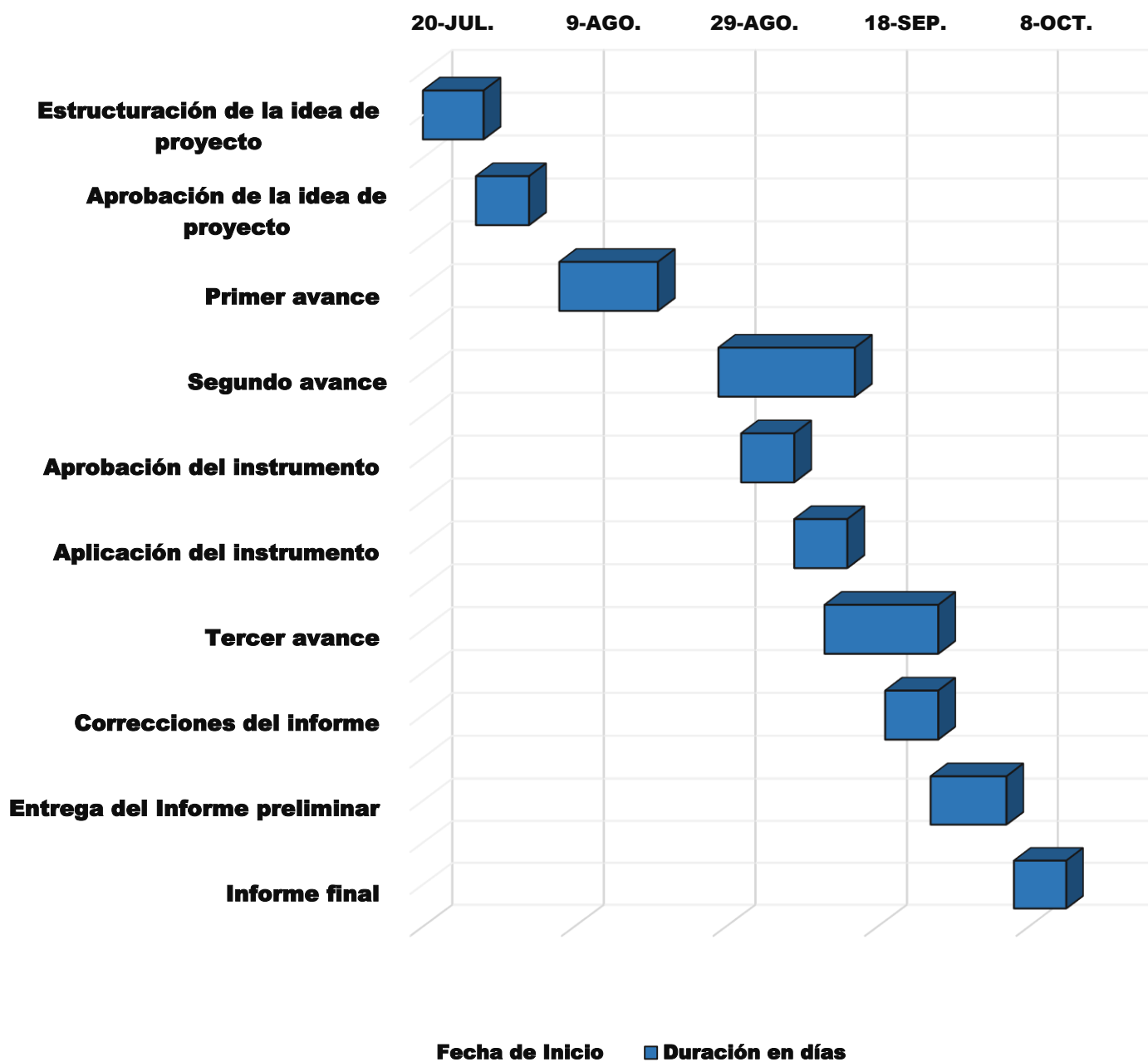
Cronología de Trabajo del Proyecto Propuesto

7-jul. 27-jul. 16-ago. 5-sep. 25-sep. 15-oct. 4-nov. 24-nov.



6.5. Cronología de Trabajo del Proyecto de Investigación

Cronología de Trabajo



6.6. Análisis Costo-Beneficio Presupuesto

Presupuesto de la solución implementada	Cantidad	Costo
Compra de 6 computadoras Laptop HP	6	L.60,000.00
Compra de inmobiliario (escritorio, silla)	5	L.9.600.00
Contratación de un profesional (Ingeniero en Sistemas) Aplicación del 26 de octubre al 30 de octubre, luego prosigue a los meses indicados el mantenimiento	1	L.16.000.00
Mantenimiento del Programa Digital Twin -Noviembre -Diciembre	1	L.2.000.00 L.2.000.00
	Total:	L.89.600.00

Cuadro de presupuesto: Elaboración propia

VII. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO

El trabajo desarrollado es una investigación efectuada con el propósito a identificar el impacto del Home Office en las relaciones laborales generado por el virus COVID-19, en la empresa COHESSA, Honduras. Así mismo, se llevó a cabo un análisis de la situación actual en la implementación del Home Office, se realizó una propuesta de mejora la cual involucra una Herramienta Comunicacional para disminuir el impacto del Home Office en las relaciones laborales en tiempos de pandemia.

La Herramienta Comunicacional para disminuir el impacto del Home Office en las relaciones laborales, comprende la evolución de la Web en los últimos años 4.0, que ha establecido nuevas herramientas tecnológicas con propósito de mejorar la calidad de vida de las empresas en diferentes situaciones que van evolucionando día a día. La herramienta representada con su debida conceptualización, definición, beneficios y propósito u objetivo en su momento de implementación para asegurar una correcta administración en el área empresarial.

La propuesta de mejora va dirigida al departamento de Recursos Humanos encargado de llevar a cabo el proceso de contratación en la empresa COHESSA. Se procede a incitar al personal encargado en el proceso para facilitar su implementación, consecuentemente modernizando y optimizando dicho proceso en la empresa.

VIII. CONCLUSIONES

- ✚ Tras realizar una exhausta investigación y recabar información del modelo, se determinó que el impacto ocasionado por el Covid-19 es a nivel global y nacional en la empresa COHESSA no es la excepción a estas afectaciones, los resultados indican que el 75% impactó de manera negativa en las relaciones laborales. La herramienta comunicacional recabada tras la investigación demuestra ser altamente efectiva para mitigar las consecuencias que la crisis ha ocasionado, en la implementación del modelo del Home Office. El teletrabajo es una modalidad que va ganando auge en todo el mundo y que parece convertirse de la forma de organización del trabajo en el siglo XXI. Sin embargo, en el futuro no es tanto el teletrabajo, sino una organización eficiente e integradora del mismo.
- ✚ El Home Office es considerado una herramienta efectiva para mermar los niveles de desempleo a la vez colaborar con el desarrollo de la empresa, siendo su alcance social el principal motivo de su aplicación, en el instrumento aplicado el 60% de las personas están totalmente de acuerdo que el Home Office, contribuye positivamente en la calidad de vida del colaborador, esta modalidad tiene el poder de compartir más tiempo con la familia, el mejoramiento de la calidad de vida, el ahorro en tiempo y dinero en desplazamientos.

- ✚ Es importante destacar que uno de los elementos más importantes e indispensables para realizar el Home Office; es contar con una computadora, en los resultados obtenidos indican que solo el 24% cuenta con este elemento, es indispensable contar con los elementos que requiere el modelo, para poder realizar efectivamente el trabajo.

- ✚ El modo de oficina en casa es una tendencia hoy en día, el Home Office ha traído a los colaboradores que desarrollan el trabajo en casa; muchos beneficios, el 40% piensa que con algunos ajustes podría ser su nueva forma de trabajo, pero se debe ser muy disciplinado y aprender a mantener la concentración para poder laborar desde casa sin que las actividades laborales se mezclen con las actividades familiares.

- ✚ Aplicada la encuesta al personal encargado del modelo del Home Office, indica que se ha visto afectado el 23% debido a la pandemia actual del COVID-19. Por ser una enfermedad contagiosa es importante la educación no solo por parte de los organismos del estado sino también de los miembros del grupo familiar en sí, para evitar caer en estados depresivos o síntomas estresores puesto que los mismos pueden durar desde meses hasta años.

- ✚ Los teletrabajadores tienen mayor flexibilidad de horario para realizar sus labores muestran menores interferencias de la familia hacia el trabajo, o del trabajo hacia la familia, esto les permite dar un equilibrio a las responsabilidades familiares, horarios flexible cuentan con la facilidad de realizar sus actividades tanto familiares como laborales.

IX. RECOMENDACIONES

- Aunque seguro el mundo hubiera preferido otras condiciones para implementar de manera decidida esta forma de trabajo, no hay que desaprovechar la oportunidad de aprender a hacerlo, porque después de esta emergencia el mundo laboral encontrará en esta modalidad, una oportunidad más de crecimiento y desarrollo, contar con las herramientas tecnológicas será clave para la implementación de esta nueva forma de trabajar, no hay mejor momento para contribuir a resolver los problemas a los que se enfrente el mundo.
- Un reto que, entre otras cosas implica la estructuración de dinámicas sociales, tecnológicas y familiares de cada uno en casa para seguir y, llevar a cabo esta práctica con éxito y de manera eficiente sin romper con la armonía familiar, conciliar reglas de juego con la familia y límite el espacio de trabajo que todos deben respetar.
- Planificar el día a día, marcando con horas precisas que actividad va realizar, crear condiciones similares a las que tendría en su oficina: una computadora, un escritorio, una silla cómoda, un espacio iluminado y tener a su disposición un teléfono celular y una conexión a internet.

- Este virus ha adelantado años el despegue de ciertas tecnologías, padres hablen con sus hijos, esta situación es algo nuevo para ellos también, una buena comunicación es esencial para mantener una buena relación con los hijos en este nuevo formato laboral. Por eso, ayudarlos a comprender que, aunque estén en casa, necesita concentrarse en el trabajo y evitar interrupciones a menos que se trate de una emergencia, procurar crear intervalos de tiempos para pasar tiempo con ellos fuera de horario laboral.
- Para garantizar la productividad en el trabajo desde casa, a causa del COVID-19 es importante tomar todas las medidas de bioseguridad, como también respetar una rutina laboral: levantarse siempre al mismo tiempo, arreglarse con ropa cómoda (bañarse, vestirse, desayunar) mediante establecimiento de horarios y trabajar mediante el cumplimiento de objetivos diarios y al finalizar el día cambiar a una actividad extracurricular o del hogar.
- Mantener una alta productividad es importante, al fin y al cabo, de eso depende la vida profesional, en casa es aún más importante cuidar de la salud física y mental, por ello no se exija demasiado y no busque llenar su agenda de cientos de actividades laborales. Procurar cumplir con la carga normal de trabajo con pausas y descansos. Asimismo tratar de incorporar ejercicios como la meditación, mantenerse en contacto con la familia y la red de contactos para que, con el tiempo todo se vuelva lo más cercano a lo normal.

BIBLIOGRAFÍA

- Andreus, L. (2019). 10 pautas para trabajar a distancia según Jack Nilles. Obtenido de <https://teletrabajadores.net/10-pautas-para-trabajar-a-distancia-segun-jack-nilles/>
- Buirra, J. (2013). El teletrabajo. Entre el mito y la realidad. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=rEkmxA1Y2o4C>
- Casarín, J. L. (2020). El rol de la tecnología en tiempos de pandemia. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/El-rol-de-la-tecnologia-en-tiempos-de-pandemia-20200414-0108.html>
- Casilda, A. (2018). Digital twin', un gemelo virtual para aconsejar a la industria 4.0. Obtenido de <https://www.technologyreview.es/s/10696/digital-twin-un-gemelo-virtual-para-aconsejar-la-industria-40>
- Castañeda, M. (2018). HISTORIA DE LAS WEB, 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0. Obtenido de http://umch.edu.pe/arch/hnomarino/74_Historia%20de%20la%20Web.pdf
- Cocco, R. (2020). Tecnologías digitales y la pandemia. Obtenido de https://www.uclg.org/sites/default/files/eng_briefing_technology_es.pdf
- Colombo, U. (2019). TESIS DE GRADO . Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19044/Gr%FCtzner-GeroJosef-2019.pdf;jsessionid=E574D40AE192B826FF34C068D9EA289F?sequence=1>
- Gan, F. (23 de Noviembre de 2009). CONSEJOS EN EL TRABAJO La comunicación en el trabajo. Obtenido de <https://www.hacercurriculum.net/la-comunicacion-en-el-trabajo.html>

- Gartner. (2020). Cómo ayuda el gemelo digital (digital twin) al desarrollo de negocio? Obtenido de <https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/ayuda-gemelo-digital-digital-twin-al-desarrollo-negocio/>
- Howells, R. (2019). Gemelo digital. Obtenido de <https://www.sap.com/latinamerica/products/supply-chain-management/digital-twin.html>
- Martínez, J. (2007). RELACIONES LABORALES. Obtenido de <https://definicion.de/relaciones-laborales/>
- Medina, R. (13 de Junio de 2020). CCIT: “Comercio electrónico y teletrabajo no son lujo”. Obtenido de <http://www.hondurasensusmanos.info/2020/06/13/ccit-comercio-electronico-y-teletrabajo-no-son-lujo/>
- Prieto, F. C. (2015). EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf%3Bseque-nce=1
- Raffino, M. E. (s.f.). ¿Qué es la comunicación? Obtenido de 2018: <https://concepto.de/comunicacion/>
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2006). Obtenido de file:///C:/Users/User/Pictures/Saved%20Pictures/Metodologia_de_la_Investigacion_SAMPIERI.pdf

- Rodríguez, L. (2020). Transformación tecnológica gana terreno en el país. Obtenido de <https://www.laprensa.hn/economia/dineroynegocios/1321336-410/transformacion-tecnologica-gana-terreno-honduras>
- Sacristán, G. (2020). Cómo hacerle frente a la crisis del COVID-19 con la Agenda 2030. Obtenido de <https://forbescentroamerica.com/2020/05/04/como-hacerle-frente-a-la-tesis-del-covid-19-con-la-agenda-2030/>
- Salgado, R. (2019). Ventajas de los 'Digital Twin' para las empresas. Obtenido de <https://empresas.blogthinkbig.com/ventajas-de-los-digital-twin-para-las-empresas/>
- Sikaffy, J. C. (2020). Teletrabajo . Obtenido de <https://www.elheraldo.hn/pais/1399913-466/teletrabajo-pandemia-honduras>
- Varas, G. M. (Noviembre de 2011). Una mirada la figura del teletrabajo. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf
- Varón, A. M. (2019). El mortal terremoto de 1994 en Los Ángeles deja lecciones para el "Big One". Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/20190117/454183233694/el-mortal-terremoto-de-1994-en-los-angeles-deja-lecciones-para-el-big-one.html>
- Weforum.org. (2020). 10 tendencias tecnológicas claves en la pandemia COVID-19. Obtenido de <https://www.estrategiaynegocios.net/lasclavesdeldia/1377060-330/10-tendencias-tecnol%C3%B3gicas-claves-en-la-pandemia-covid-19>
- Zúniga, D. E. (14 de Abril de 2020). Posición del teletrabajo en época del coronavirus. Obtenido de <https://iconosmag.com/categoria-opinion/posicion-del-teletrabajo-en-epoca-del-coronavirus/>

GLOSARIO

- **Pandemia:** Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.
- **Home Office:** Es un espacio de trabajo dentro de casa, como una oficina o un lugar adaptado.
- **COHESSA:** Compañía Hondureña de Energía Solar S.A. de C.V. (COHESSA), filial de Inversiones y Representaciones Electromecánicas S.A. (IRESA), es una empresa hondureña de energía solar.
- **Recesión:** Una recesión es una disminución o pérdida generalizada de la actividad económica de un país o región.
- **Digital Twin:** Un gemelo digital es una réplica digital de una entidad física viva o no viva. El gemelo digital se refiere a una réplica digital de activos físicos potenciales y reales, procesos, personas, lugares, sistemas y dispositivos que pueden usarse para diversos fines.
- **COVID-19:** El virus que causa la COVID-19 se transmite principalmente a través de las gotículas generadas cuando una persona infectada tose, estornuda o espira.
- **Microsoft Teams:** Es una plataforma unificada de comunicación y colaboración que combina chat persistente en el lugar de trabajo, reuniones de video, almacenamiento de archivos e integración de aplicaciones.
- **Ergonómico:** La ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características

fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados.

- **Google Forms:** Es una aplicación de administración de encuestas que se incluye en la suite de oficina de Google Drive.
- **Paradigma:** El concepto de paradigma es utilizado comúnmente como sinónimo de ejemplo, también se puede decir que es hacer referencia en caso de algo que se toma como modelo.
- **Fructífero:** Que produce fruto.
- **Telecommuting:** El teletrabajo, o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina.
- **Presencialidad:** Que está relacionado con la presencia de una persona o cosa. Las evaluaciones del curso a distancia son presenciales.
- **Sedentarismo:** Forma social de vida de una comunidad humana que se establece de forma estable en un lugar.
- **Ansiedad:** La ansiedad es solo un indicador de una enfermedad subyacente cuando los sentimientos se vuelven excesivos, en todo momento e interfieren con la vida cotidiana.
- **Telecomunicaciones:** Una telecomunicación es toda transmisión y recepción de señales de cualquier naturaleza, típicamente electromagnéticas, que contengan signos, sonidos, imágenes o, en definitiva, cualquier tipo de información que se desee comunicar a cierta distancia.
- **Autonomía:** La autonomía encara el problema de como se comporta la persona ante sí misma y la sociedad.

- **Problemas psiquiátricos:** Una amplia variedad de afecciones que afectan el estado de ánimo, el pensamiento y el comportamiento.
- **Síndrome de Burnout:** también llamado "síndrome del trabajador quemado" está relacionado con una respuesta de estrés crónico en el trabajo. Generalmente, se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental.
- **Unilateral:** El contrato unilateral es aquel que genera obligaciones solo para una de las partes en el contrato; se contrapone, por lo tanto, al contrato bilateral.
- **Hardware:** En informática se refiere a las partes físicas, tangibles, de un sistema informático, sus componentes eléctricos, electrónicos, electromecánicos y mecánicos.
- **Software:** Al soporte lógico de un sistema informático, que comprende el conjunto de los componentes lógicos necesarios que hacen posible la realización de tareas específicas.
- **TIC:** Tecnologías de la Información y la Comunicación es un término extensional para la tecnología de la información que enfatiza el papel de las comunicaciones unificadas.
- **Percepción subjetiva:** Es la percepción y valorización personal y parcial sobre un asunto, idea, pensamiento o cultura.
- **Seguridad e higiene:** La seguridad y salud laboral es un proceso interdisciplinario originado como un subsistema de la Administración de Recursos Humanos debido a las relaciones de trabajo entre el empleado y patrono.
- **SINAGER:** Sistema Nacional de Gestión de Riesgos, la capacidad de prevenir y disminuir los riesgos de potenciales desastres, además, de prepararnos,

responder y recuperarnos de los daños reales provocados por los fenómenos naturales que nos impacten o por aquellos generados por las actividades humanas.

- **Presentismo laboral:** El presentismo o trabajar mientras está enfermo puede causar pérdida de productividad, mala salud, agotamiento y epidemias en el lugar de trabajo.
- **Cuantitativos:** La investigación cuantitativa es la investigación empírica sistemática de fenómenos observables a través de técnicas estadísticas, matemáticas o computacionales.
- **Cualitativos:** Es el método científico de observación para recopilar datos no numéricos. Se suele determinar o considerar técnicas cualitativas todas aquellas distintas al experimento.
- **Herramienta comunicacional:** Aquellas que utilizan las tecnologías de la información y comunicación como medio para desarrollar capacidades de diálogo, de discusión y debate, de interacción y comunicación y, en definitiva, de información.
- **Web 4.0:** Es un nuevo modelo de Internet que nace con el objetivo de resolver las limitaciones de la red a día de hoy.
- **Confinamiento:** Consiste en obligar a alguien a residir en un lugar diferente al suyo, aunque dentro del área nacional, y bajo vigilancia de la autoridad.
- **Cuarentena:** Es un término para describir el aislamiento de personas o animales durante un período de tiempo no específico como método para evitar o limitar el riesgo de que se extienda una enfermedad o una plaga.

- **Tecnologías Big Data:** Resuelven los problemas de procesado de forma diferente, aplicando técnicas como el MapReduce son capaces de fraccionar el procesado de un set de datos y distribuirlo en un clúster de máquinas.
- **Homólogo:** La homología es la relación que existe entre dos partes orgánicas diferentes de dos organismos distintos cuando sus determinantes genéticos tienen el mismo origen evolutivo.
- **Pymes:** La pequeña y mediana empresa o pyme es una empresa que cuenta con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los Estados o regiones.
- **Caja matriz:** Las cajas de reagrupación solares de Eaton juntan los numerosos circuitos de origen CC presentes en el sistema fotovoltaico solar a la vez que proporcionan los requisitos de protección de sobrecorriente.

ANEXOS



ENCUESTA SOBRE EL HOME OFFICE

El presente instrumento forma parte del proyecto de investigación de grado de la carrera de Psicología, del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC) tiene como objetivo, analizar el impacto del Home Office en las relaciones laborales en tiempos de pandemia del COVID-19, en la calidad de vida del colaborador en la Compañía Hondureña de Energía Solar, S.A de C.V, Nacaome, Valle.

✚ **INSTRUCCIONES:** A continuación, se le presentan una serie de preguntas tipo selección múltiple, lea detenidamente y responda cada una de ellas de acuerdo a su criterio, puede seleccionar las que considere.

Género:

Edad:

Antigüedad:

Cargo:

Departamento:

1. ¿Home Office impactó de manera positiva o negativa en las relaciones laborales?

- Positiva
- Ni positiva ni negativa
- Negativa
- No sabría decir

2 ¿Está de acuerdo en que el Home Office contribuye positivamente en la calidad de vida del colaborador?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. ¿Cuándo comenzó a trabajar desde el hogar, se adaptó sin inconvenientes?

- Definitivamente sí
- Probablemente sí
- No estoy seguro
- Probablemente no
- Definitivamente no

4. ¿Está de acuerdo que afecta la desigualdad tecnológica, tanto de los colaboradores como del jefe, en cuánto al envió de su trabajo?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

5. ¿Trabajar normalmente desde el hogar le permite dar mayor atención a las responsabilidades familiares?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

6 ¿Entiende que la modalidad del Home Office, ha traído beneficio tanto para el colaborador como para la compañía?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

7 ¿Cuál considera usted que son los dos principales problemas que enfrenta actualmente al trabajar desde casa?

- Dificultad para comunicarme con mis compañeros de trabajo
- Aislamiento social
- Ayudo a personas que están enfermas o yo estoy enfermo/a
- No tener acceso a las herramientas a la información necesarias para realizar el trabajo en casa
- Demasiada distracción en el hogar
- Estrés general por el impacto del COVID-19 en mi vida

8 ¿Cómo se conecta con su equipo de trabajo?

- Correo electrónico
- Llamada
- Chat
- Videoconferencia

9 ¿Con qué frecuencia se comunica con su equipo de trabajo?

- Una vez al día
- Cada 2 horas
- Dos veces por día
- Una vez a la semana

10 ¿Qué tan seguido sigue un horario regular de trabajo en casa?

- Todos los días
- La mayoría de los días
- Casi la mitad del tiempo
- Casi nunca

11 ¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de forma eficiente del Home Office?

- Computadora
- Wi-Fi
- Impresora
- Buena iluminación
- Lugar propio para trabajar
- Celular

12 ¿Respecto al Home Office, pienso que:

- Puede ser mi nueva forma de trabajo, incluso después de la emergencia del Covid-19.
- Con algunos ajustes, puede ser mi nueva forma de trabajo
- Me gustaría un enfoque mixto (unos días Home Office, unos días en la oficina)
- Definitivamente no funciona el Home Office para mí

13. ¿Trabajando desde casa, tengo la siguiente comodidad?

- Cuido de mis hijos
- Trabajo en pijama
- Me visto con ropa cómoda (diferente a la pijama)
- Me visto con mi ropa de trabajo normal

14. ¿Cuál es la rutina para hacer Home Office?

- Me levanto temprano a las 6:30 am para empezar mi día
- Me preparo un buen desayuno y me doy el tiempo para leer y ver algunas noticias
- Mi horario de trabajo es de 8 am a 5 pm
- Me tomé algún tiempo para estirarme y respirar
- Al finalizar el día reviso los avances que logré y las tareas que quedaron pendientes

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!