



Revista científica en ciencias sociales

ISSN: 2708-0412

Universidad del Pacífico

Kwan-Chung, Chap Kau; Vázquez, Sofía Micaela; Acuña-López, Ivanna Guadalupe; Aldama, Lorena; Ruiz-Díaz, Myrna
Preferencia de la modalidad laboral en trabajadores de
Asunción-Paraguay post cuarentena por COVID-19 en el 2022
Revista científica en ciencias sociales, vol. 4, núm. 2, 2022, Julio-Diciembre, pp. 8-17
Universidad del Pacífico

DOI: <https://doi.org/10.53732/rccsociales/04.02.2022.8>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=749778812002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Preferencia de la modalidad laboral en trabajadores de Asunción-Paraguay post cuarentena por COVID-19 en el 2022

Preference of work modality in workers from Asunción-Paraguay post-quarantine by COVID-19 in 2022

Chap Kau Kwan Chung*^{}, Sofía Micaela Vázquez^{}, Ivanna Guadalupe Acuña López^{},
Lorena Aldama^{}, Myrna Ruiz Díaz^{}

Universidad Americana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Asunción, Paraguay

Cómo referenciar este artículo/ How to reference this article

Kwan Chung, C. C., Vázquez, S. M., Acuña López, I. G., Aldama, L., y Ruiz Díaz, M. (2022). Preferencia de la modalidad laboral en trabajadores de Asunción-Paraguay post cuarentena por COVID-19 en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 4(2), 8-17.

RESUMEN

El objetivo es determinar la preferencia de la modalidad laboral en trabajadores de Asunción-Paraguay post cuarentena por COVID-19 en el 2022. Estudio con enfoque cuantitativo descriptivo de corte transversal. Se encuestó a 211 participantes con laburo en Asunción y participación voluntaria. Se realizó una encuesta mediante un cuestionario (cinco criterios y 35 indicadores) por conveniencia en mayo 2022 vía WhatsApp. La preferencia de la modalidad de trabajo fue la mixta (35,5%) en post cuarentena. Asimismo, 84,8% de los participantes trabajaban de forma presencial antes de la pandemia, durante la crisis sanitaria 58,4% lo hacía en modalidad home office y 53,6% presencial en post cuarentena. Entre las ventajas se encontró mayor facilidad para la integración de nuevos miembros ($\bar{x}$:4,17) en lo presencial y mayor aprovechamiento de la Tecnología ($\bar{x}$:4,61) en el home office. Las desventajas fueron mayor aumento de costos en los suministros de las oficinas ($\bar{x}$:4,64) en presencial y mayor falta de límites en el horario de trabajo ($\bar{x}$:4,10) en home office. Se concluye que las personas no descartan la posibilidad de trabajar bajo la modalidad laboral home office de aquí en adelante. Finalmente, las empresas deberían replantear la posibilidad de implementar el trabajo remoto para algunos de sus cargos.

Palabras Clave: empleo; trabajo; trabajador; empresa; pandemia; Paraguay

ABSTRACT

The objective is to determine the preference of the work modality in workers from Asunción-Paraguay post-quarantine by COVID-19 in 2022. Study with a quantitative descriptive cross-sectional approach. 211 participants with work in Asunción and voluntary participation were surveyed. A survey was conducted through a questionnaire (five criteria and 35 indicators) for convenience in May 2022 via WhatsApp. The preference of the work modality was mixed (35.5%) in post-quarantine. Likewise, 84.8% of the participants worked face-to-face before the pandemic, during the health crisis 58.4% did it in home office mode and 53.6% face-to-face in post-quarantine. Among the advantages, it was found that it was easier to integrate new members

Fecha de recepción: 1 de junio 2022 - Fecha de aceptación: 31 de julio 2022

*Autor correspondiente: Chap Kau Kwan Chung

email: wendy505@hotmail.com



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*

($\bar{x}$:4,17) in person and greater use of technology ($\bar{x}$:4,61) in the home office. The disadvantages were a higher cost increase in office supplies ($\bar{x}$:4,64) in face-to-face and a greater lack of limits in working hours ($\bar{x}$:4,10) in home office. It is concluded that people do not rule out the possibility of working under the home office work modality from now on. Finally, companies should rethink the possibility of implementing remote work for some of their positions.

Keywords: employment; labour; workers; enterprise; pandemic; Paraguay

INTRODUCCIÓN

Con la aparición de la pandemia del COVID-19 a fines de 2019 (Sohrabi et al., 2020, Laines Alamina et al., 2021), se ha alterado la forma de trabajar en todos los países del mundo (Rojas Cabello, 2022), que tuvo sus repercusiones en el mercado laboral (Mendoza Cota, 2020), afectando así tanto al sector público como privado (Organización Internacional del Trabajo, 2020). El aislamiento social y/o confinamiento provocado por la crisis sanitaria del COVID-19, ha intensificado la utilización de algunas modalidades laborales: *home office* o *teletrabajo* (Brava et al., 2020). El proceso de pasar de una modalidad laboral –presencial- (actividades realizadas dentro de las instalaciones de la empresa) a la modalidad de -home office-, fue de forma inmediata, sin previa capacitación para su adaptación.

Muchas definiciones se han dado al teletrabajo u home office, entre ellos se encuentran de los autores Di Martino y Wirth (1990) quienes afirman que es el conjunto de actividades profesionales realizadas fuera de la oficina, mediadas por las TIC, pero sin contacto físico con los colegas de trabajo. Entendiéndose, así como la adopción de encontrar un espacio dentro del hogar para realizar de manera remota las tareas, proyectos o actividades laborales (Laines Alamina et al., 2021) con acceso a los documentos digitales localizados en la nube y evitando de esta manera el traslado de un lugar a otro (casa-empresa) (García, 2020 citado en López Sánchez, 2022). Cabe mencionar que el home office se ha convertido en una nueva forma de trabajar, presentando muchas desventajas con relación al trabajo presencial, pero también se aprendió a disfrutarlo durante la implementación de dicha metodología de trabajo (Abirached Fernández, 2021). Algunas de las ventajas del home office mencionadas por los autores Infante-Moro et al. (2018) son: reducciones en costes de infraestructuras, instalaciones y mantenimiento; ausencia de absentismo; aumento en la calidad de trabajo; disminución de conflictos entre colaboradores; mayor flexibilidad en términos de contratación. Asimismo, los autores Rafalski y De Andrade (2015) confirman la existencia de la reducción de la presión y mayor autonomía. No obstante, se observa desventajas a dicha modalidad como mayor ambigüedad profesional; disminución en términos de apoyo y retroalimentación. Y en cuanto a las ventajas de la modalidad de trabajo presencial, lo encontramos en la facilidad de entendimiento e integración de nuevos miembros en el lugar de trabajo; presencia de salud emocional, mayor concentración y sentimiento de pertenencia hacia la organización. No obstante, las desventajas encontradas apuntan a la dificultad de conciliación entre la vida laboral e individual; llegadas tardías; elevados costos de mantenimiento e infraestructuras; conflictos entre colaboradores, entre otros (Drew, 2021).

Algunos estudios relacionados al tema de home office se encuentran en investigaciones de: trabajo en casa y teletrabajo (Barreneche Sánchez, 2021), ansiedad y estrés laboral en la modalidad home office (Rojas Cabello, 2022), motivación y trabajo remoto (Jara Espinoza, 2022), satisfacción laboral antes y durante la pandemia del COVID-19 (Achá Sabogal, 2022), estrategia para la planificación y control dentro de la modalidad híbrida (Quiroz Cappelo et al.,

2022), riesgos psicosociales laborales a causa del home office (Abril Sánchez y Becerra Hernández, 2022), gestión y desempeño en el trabajo remoto (Torero Racchumi, 2022), nueva modalidad de trabajo: el home office (Brava et al., 2020), habilidades blandas del home office (Laines Alamina et al., 2021), etc.

Finalmente, se dio la necesidad de determinar la preferencia de la modalidad laboral en trabajadores de Asunción-Paraguay post cuarentena por COVID-19.

METODOLOGÍA

Se basó en un enfoque cuantitativo descriptivo de corte transversal. Se encuestó a 211 participantes cuyos criterios de inclusión fueron: personas que actualmente estén trabajando en una empresa, organización o institución en la ciudad de Asunción y, con participación voluntaria. Asimismo, los criterios de exclusión fueron: participantes con empleo fuera de Asunción o resto del país y que no cuente con ninguna actividad laboral. La técnica de la recolección de datos consistió en una encuesta mediante un cuestionario semi estructurado (3 preguntas abiertas y 32 cerradas) elaborado en Google form y, clasificado en cinco criterios con 35 indicadores a saber: Información básica – IB (11), Modalidad laboral – ML (3), Preferencias de modalidades laborales – PM (3), Ventajas – VP y Desventajas – DP de la modalidad laboral presencial (6 y 6) y Ventajas – VH y Desventajas – DH de la modalidad laboral home office (9 y 7). El enlace del cuestionario fue enviado vía WhatsApp a los participantes, por conveniencia, durante el mes de mayo de 2022 (ver Cuadro 1). La escala de Likert de 5 puntos (1=Totalmente en desacuerdo al 5=Totalmente de acuerdo) fue utilizado en el instrumento. El procedimiento consistió en los siguientes pasos: Primero, se elaboró el instrumento con las preguntas enfocadas a los objetivos específicos con sus codificaciones correspondientes. Luego, el cuestionario elaborado en Google form fue enviado vía WhatsApp a los participantes, quienes las autoras habían identificado como personas potenciales para su realización. El tiempo de la recolección de datos fue en la segunda semana del mes de mayo de 2022 con una duración de una semana. Los datos fueron procesados y analizados mediante Excel para su posterior presentación.

RESULTADOS

Se encuestó a 211 trabajadores de la ciudad de Asunción-Paraguay y los siguientes resultados se presentan a continuación:

En el primer criterio *Información básica*, 41,2% fueron del sexo masculino y 58,8% femenino entre 30 a 39 años (28,4%) y 40 a 49 años (26,7%) de edad. Un 27% con ocupación de Docencia, 52,2% mantienen un laburo por más de 8 años, 54,9% se encuentran como empleados y 45,1% como ejecutivos (ver tabla 1).

Tabla 1. Características demográficas de los encuestados (n=211)

Criterio/Indicador	Frecuencia	%
<i>Información básica - IB (11)</i>		
Sexo		
Femenino	124	58,8
Masculino	87	41,2
Edad		
< 20	7	3,3
20 a 29	29	13,7
30 a 39	60	28,4
40 a 49	56	26,7
50 a 59	42	19,9
> 59	17	8
Estado civil		
Soltero/a	93	44
Casado/a	93	44
Divorciado/a	13	6,2
Viudo/a	8	3,9
Concubino/a	4	1,9
Usted vive con (posibilidad de marcar varias opciones)		
Pareja	50	23,7
Hijos y Pareja	45	21,3
Padres	44	20,8
Solo	32	15,1
Hijos	27	12,9
Otros	10	6,2
Profesión		
Docentes	57	27
Administradores	24	11,4
Contadores	15	7,1
Estudiantes	11	5,2
Otras	104	49,3
Lugar de residencia		
Gran Asunción	124	58,8
Asunción	87	41,2
Años laborales		
< 1	13	6,2
1 a 2	18	8,5
3 a 4	18	8,5
5 a 6	15	7,1
7 a 8	13	6,2
>8	134	63,5
Sector a que pertenece su empresa		
Servicio	174	82,5
Comercial	30	14,2
Industria	7	3,3
Tamaño de la empresa		
Grande (50 a más)	163	77,3
Mediano (11 a 49 personas)	26	12,3
Micro y Pequeñas (1 a 10 personas)	22	10,4
Jerarquía del cargo		
Empleados	116	54,9
Ejecutivos	95	45,1

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 2 se contempla que 84,8% (179) trabajaba de forma presencial antes de la pandemia del COVID-19, 58,4% (123) en modalidad home office durante la crisis sanitaria y 53,6% (113) presencial después de la cuarentena. La modalidad *mixta* se mantiene muy equitativo 30,3% (64) *durante* y 35,5% (75) *después* de la cuarentena.

Tabla 2. Modalidades laborales antes, durante y después de la cuarentena del COVID-19

Modalidad laboral – ML (3)	Frecuencia	%
Antes de la pandemia		
Presencial	179	84,8
Mixta	20	9,5
Home office	12	5,7
Durante la pandemia		
Home office	123	58,4
Mixta	64	30,3
Presencial	24	11,3
Actual		
Presencial	113	53,6
Mixta	75	35,5
Home office	23	10,9

Fuente: Elaboración propia (2022)

Un 74,4% quienes trabajan de forma presencial, 95,6% de home office y 82,7% mixta afirmaron estar de acuerdo de encontrarse cómodo en su trabajo actual. El 47% de los presenciales siguen prefiriendo la presencialidad, 82,7% de home office no lo prefieren y 22,6% mixta les he indiferente. El 43,3% de los presenciales, 83% home office y 68% mixta no descartan la posibilidad de trabajar o seguir laburando bajo la modalidad home office de aquí en más (ver tabla 3).

Tabla 3. Preferencias de modalidades de trabajo

	Presencial (n=113) %					Home office (n=23) %					Mixta (n=75) %				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
PT1	0,9	4,4	20,3	27,4	47	4,3	0	0	17,4	78,2	2,6	0	14,7	22,7	60
PT2	6,2	6,2	22	18,6	47	48	34,7	4,3	0	13	18,7	26,7	22,6	17,3	14,7
PT3	8	2,7	24,8	21,2	43,3	4,3	0	4,3	8,5	83	2,6	0	13,4	16	68

PT1 Usted se siente bastante cómodo con la modalidad laboral actual

PT2 Usted prefiere trabajar bajo la modalidad laboral presencial

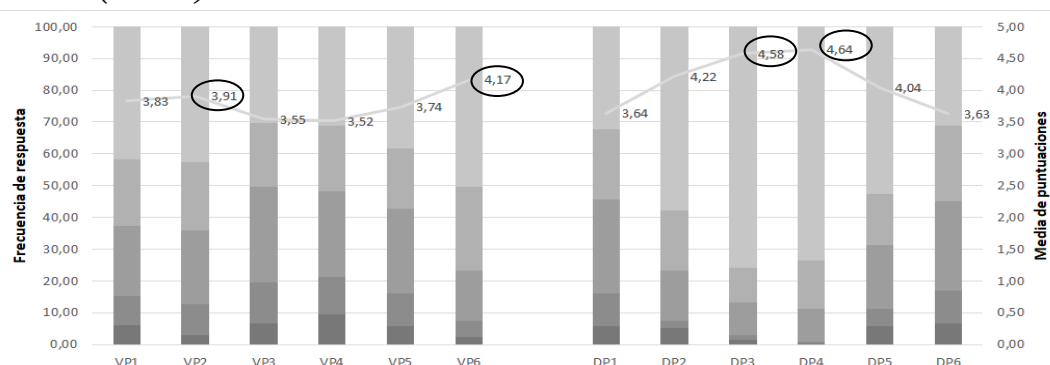
PT3 Usted no descarta la posibilidad de trabajar bajo la modalidad laboral home office de aquí en adelante

Referencia: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Indiferente; 4= De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo

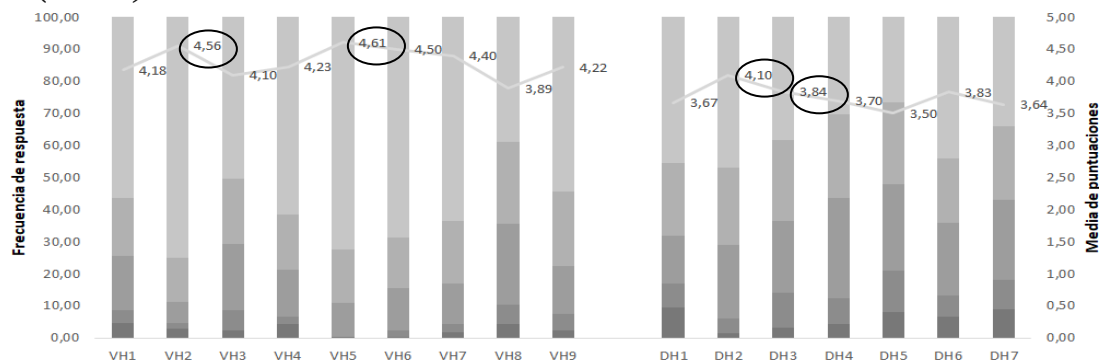
Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 4 se observa que las ventajas VP6 ($\bar{x}$:4,17), VP2 ($\bar{x}$:3,91) y desventajas DP4 ($\bar{x}$:4,64), DP3 ($\bar{x}$:4,58) han alcanzado la media de puntuaciones más alta dentro de la modalidad presencial.

En la tabla 5 se distingue que las ventajas VH5 ($\bar{x}$:4,61), VH2 ($\bar{x}$:4,56) y desventajas DH2 ($\bar{x}$:4,10), DH3 ($\bar{x}$:3,84) han alcanzado la media de puntuaciones más alta dentro de la modalidad home office.

Tabla 4. Frecuencia de respuesta de las ventajas y desventajas de la modalidad laboral presencial (n=211)**Ventajas modalidad presencial (VP)****Desventajas modalidad presencial (DP)**

- VP1 Existe mayor facilidad de entendimiento del trabajo
- VP2 Existe mayor facilidad de aprendizaje
- VP3 Existe mayor salud emocional
- VP4 Existe mayor concentración en el trabajo
- VP5 Existe mayor sentimiento de pertenencia empresarial
- VP6 Existe mayor facilidad para la integración de nuevos miembros
- DP1 Existe mayor dificultad de conciliación de los trabajadores con su vida personal
- DP2 Existe mayor posibilidad de llegadas tardías
- DP3 Existe mayor aumento de costos en el mantenimiento de las oficinas
- DP4 Existe mayor aumento de costos en los suministros de las oficinas
- DP5 Existe mayor cuidado en la toma de medidas de prevención sanitaria
- DP6 Existe mayor posibilidad de generar conflictos entre colegas

Fuente: Elaboración propia (2022)**Tabla 5.** Frecuencia de respuesta de las ventajas y desventajas de la modalidad laboral home office (n=211)**Ventajas modalidad home office (VH)****Desventajas modalidad home office (DH)**

- VH1 Existe mayor flexibilidad horaria
- VH2 Existe menor tiempo de desplazamiento
- VH3 Existe mayor calidad de vida familiar, social y laboral
- VH4 Existe mayor responsabilidad individual
- VH5 Existe mayor aprovechamiento de la Tecnología
- VH6 Existe mayor reducción de espacio físico en el trabajo
- VH7 Existe mayor reducción de costos generales
- VH8 Existe mayor incremento en la productividad del trabajo
- VH9 Existe mayor disminución de ausentismos laboral
- DH1 Existe mayores distracciones
- DH2 Existe mayor falta de límites en el horario de trabajo
- DH3 Existe mayores interrupciones entre lo laboral y personal
- DH4 Existe mayor falencia de infraestructura laboral
- DH5 Existe mayores fallas en la comunicación debido a cambios de canales
- DH6 Aumenta los problemas de conexión a internet
- DH7 Aumenta los problemas de lentitud y/o fallas en la infraestructura tecnológicas de la empresa

Fuente: Elaboración propia (2022)

DISCUSIÓN

El fuerte impacto de la crisis sanitaria actual o llamada pandemia del COVID-19, ha dejado grandes secuelas a nivel mundial (Ballesteros et al, 2020), tanto en el sector comercial, servicio e industrial se han resentido los efectos. Las organizaciones y/o empresas, de carácter individual o jurídico, tuvieron que adoptar el concepto de la re-ingeniería dentro de las gestiones laborales con la finalidad de permanecer activos y competitivos durante la pandemia. De esta manera, aparecieron las diversas modalidades de trabajo (presencial u home office) según las funciones específicas de cada puesto de trabajo (Dingel y Neiman, 2020).

Un aspecto interesante a resaltar es la poca variación existente bajo la modalidad mixta, durante (30,3%) y después de la cuarentena (35,5%). Esto puede explicarse que laburar bajo dicha modalidad puede ser beneficioso tanto para los trabajadores como para las empresas en términos de costos y tiempo. En términos monetarios nos referimos a los gastos generales de mantenimiento de la infraestructura, limpieza, materiales entre otros para las organizaciones. Y tiempo, la flexibilidad horaria de trabajo para los empleados.

Otro factor importante a recalcar apunta hacia la posibilidad de trabajar bajo la modalidad home office de aquí en más. Un 43,3% de los presenciales se encuentran muy de acuerdo de que dicha forma de trabajo es aceptable y que pueden tomarlo sin inconvenientes. Sin duda alguna, el home office trae consigo ventajas y desventajas, solo habría que barajear lo que realmente pesa para cada uno y de allí en adelante elegir por la mejor opción. Esto también tiene mucho que ver con el tipo de funciones de cada cargo. En caso de poder realizarlo vía remoto, entonces sería conveniente para ambas partes (empleado/empresa) optar por el home office.

Entre las ventajas de la modalidad presencial se encuentra la VP2 Existe mayor facilidad de aprendizaje ($\bar{x}$:3,91) y VP6 Existe mayor facilidad para la integración de nuevos miembros ($\bar{x}$:4,17) con las puntuaciones más altas dentro del estudio. Indudablemente, adquirir un nuevo conocimiento es preferible realizarlo face to face, donde la retroalimentación es inmediata y el interés es mayor. Además, la interacción entre colaboradores puede disminuir conflictos socio cognitivos entendiéndose como aquellas acciones que pueden ser beneficiados para el aprendizaje colaborativo.

En cuanto a las desventajas, el DP3 Existe mayor aumento de costos en el mantenimiento de las oficinas ($\bar{x}$:4,58) y DP4 Existe mayor aumento de costos en los suministros de las oficinas ($\bar{x}$:4,64) han alcanzado la media más elevada. Ambas desventajas asientan en el costo que incurren las empresas. Evidentemente, si existe movimiento en el lugar de trabajo siempre traerá consigo algún tipo de gastos donde la empresa tendrá que cubrir. Esto podría ser la clave del porque algunas empresas permiten el home office después de la cuarentena del COVID-19.

Con respecto a las ventajas de la modalidad home office, la VH2 Existe menor tiempo de desplazamiento ($\bar{x}$:4,56) y VH5 Existe mayor aprovechamiento de la Tecnología ($\bar{x}$:4,61) han obtenido la media más elevada. Indiscutiblemente dichas ventajas se enfocan más a los colaboradores que a las empresas. Muchos trabajadores adoptan la modalidad home office después de la cuarentena por varias razones: costumbre (después de haber trabajado por casi dos años en el hogar) y movilidad (desplazamiento desde la casa al lugar de trabajo). Las TIC ya es considerada una herramienta indispensable y crítica para el trabajo remoto puesto que sin ella, las funciones no podrían lograrse efectivamente. Asimismo, entre las desventajas, la DH2 Existe mayor falta de límites en el horario de trabajo ($\bar{x}$:4,10) y DH3 Existe mayores interrupciones entre lo laboral y personal ($\bar{x}$:3,84) son percibidos como los inconvenientes más frecuentes entre

los trabajadores del home office. Muchas veces trabajar en casa significa no tener la noción del tiempo, puesto que los objetivos deben ser cumplidos sin importar dónde, cuándo o como lo realice el colaborador. La interacción del trabajador con la familia (padres, pareja e hijos) también entran dentro del tiempo de trabajo. La posibilidad de no atender primero los asuntos familiares es casi nula, a menos que ya de antemano se tengan compromisos establecidos. Ej: reunión virtual.

En comparación con el estudio de Vidiella (2020), el 67% eligieron el home office, 20% presencial y 13% mixta. Asimismo, Brava et al. (2020) confirman que el 68% realiza exclusivamente home Office y el 20% en ambas modalidades. En nuestro estudio este porcentaje varía a 10,9% home office, 53,6% presencial y 35,5% mixta. Prácticamente, un gran porcentaje de trabajadores volvieron a la modalidad presencial y otros híbridos después de la cuarentena.

En cuanto a las ventajas de la modalidad home office, el autor Vidiella (2020) indica que existe un menor costo de traslados desde la casa al trabajo y mayor comodidad de estar en el hogar, que efectivamente concuerda con nuestro estudio. Con respecto a las desventajas de la modalidad home office, los autores Brava et al. (2020) demuestran que casi la mitad de los encuestados han extendido su jornada laboral, al igual que en nuestro trabajo se confirma que existe una falta de límites en el horario de trabajo ($\bar{x}$:4,19).

Se concluye que las personas no descartan la posibilidad de seguir trabajando bajo la modalidad laboral home office de aquí en adelante, mientras que volver a la presencialidad puede terminar en un proceso de cambio y re adaptación.

Las empresas deberían de evaluar la posibilidad de buscar alternativas de solución para el caso, determinando aquellas funciones o cargos/puestos donde es posible realizarlo bajo la modalidad remota. Cabe recordar que dentro de la taxonomía de generaciones: personas que se encuentran bajo la Generación X y/o Millennials son prácticamente nativos digitales, por lo que el manejo de las TIC ya no es considerado como un obstáculo.

Declaración de las autoras: Las autoras aprueban la versión final del artículo.

Conflicto de interés: Las autoras declaran no tener conflicto de interés.

Financiación: Con financiación propia.

Contribución de las autoras: Chap Kau Kwan Chung: Participación importante en la idea, diseño de la investigación, muestra, elaboración del instrumento de medición, procesamiento estadístico, análisis y discusión de los resultados, redacción del borrador del trabajo y versión final. Sophia Micaela Vázquez, Ivanna Acuña López y Lorena Aldama: Participación en la idea, análisis y discusión de los resultados. Myrna Ruíz Díaz: Participación en el análisis, discusión de los resultados y versión final.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abirrached Fernández, M. T., Torres Ríos, J., y Dettmer García, J. O. (2021). Hábitos de consumo modificados durante la pandemia de COVID-19. *Realidad Empresarial*, (11), 16–22. <https://doi.org/10.51378/reuca.v0i11.6171>
- Abril Sánchez, M. G., y Becerra Hernández, M. D. C. (2022). *Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos*. [Tesis de

- Grado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18355>
- Achá Sabogal, A. (2022). *Satisfacción laboral antes y durante la crisis sanitaria en el sector salud*. [Tesis de Grado]. Universidad Peruano Cayetano Heredia. <https://bit.ly/3NRN9fe>
- Ballesteros, E. Y., Parra, D. A., y Aguayo, V. R. (2020). Competitividad y sustentabilidad en la gestión estratégica de las empresas globales en tiempos de COVID-19. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 10(4), 899–916.
- Barreneche Sánchez, N. (2021). *El trabajo en casa y el teletrabajo. Sus implicaciones en la productividad laboral, estilo de vida y procesos comunicativos en empresas y trabajadores*. [Tesis de Grado]. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/58679>
- Brava, E., Pérez, J., y Risiglione, M. (2020). *Desafíos organizacionales en tiempos de Pandemia. Home Office: una modalidad que se impone*. XIII COINI - Congreso Internacional de Ingeniería Industrial, 233-243. San Rafael. <https://bit.ly/3bSulPB>
- Di Martino, V., y Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129(5), 529-554. <https://eric.ed.gov/?id=EJ420903>.
- Dingel, J. I., y Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can be Done at Home?. *Journal of Public Economics*, 189, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.10423>
- Drew. (2 de julio de 2021). *Home Office vs. trabajo presencial. ¿Qué modalidad elegir?* En Drew. <https://blog.wearedrew.co/home-office-vs-trabajo-presencial-que-modalidad-elegir>
- García, L. (2020). *Home office, una opción laboral antes y después del coronavirus*. Ciencia UNAM. <https://bit.ly/3c7FVqp>
- Ibarra-Muñoz, A. M, Varela-Castro, W. H., y Yañez-Betancourt, G. (2022). Impacto del “Home office” en la productividad y competitividad de las empresas a raíz de la pandemia COVID-19. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 15(15), 984-1003. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1993>
- Infante-Moro, A., Infante-Moro, J. C., Gallardo-Pérez, J., Martínez-López, F. J., y García-Ordaz, M. (2018). Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 5(1), 87-93. <http://uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/345>
- Jara Espinoza, J. M. (2022). *Motivación y Trabajo Remoto por Emergencia Sanitaria COVID19 en Servidores de una Institución Pública en Huaraz, 2021*. [Tesis de Grado]. Universidad César Vallejo. . <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3124595>
- Laines Alamina, C. I., Hernández García, A. P., y Zamayoa Urbina, D. A. (2021). La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa. *VinculaTégica*, 7(1), 929–944. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-176>
- López Sánchez, M. M. (2022). Nuevos modelos laborales. *Sistemas*, 8-13. [10.29236/sistemas.n162a2](https://doi.org/10.29236/sistemas.n162a2)
- Mendoza Cota, J. (2020). COVID-19 y el empleo en México: impacto inicial y pronósticos de corto plazo Colegio de la Frontera Norte, México. *Contaduría y Administración*, 65(4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7590711>

- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición Estimaciones actualizadas y análisis*. Organización Internacional de Trabajo. <https://bit.ly/3avJuGq>
- Quiroz Cappelro, L. A.; Herrera Arroyo, M. C.; Chamba Tapia, M. V.; Cifuentes García, G. C.; Mucarsel Figueroa, M. F. y Pozo Chávez, K. E. (2022). *Implementación de un aplicativo para la planificación y control del trabajo híbrido en el Banco Procredit Ecuador*. UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/5090>
- Rafalski, J. C. y De Andrade, A. L. (2015). Home-Office: aspectos exploratorios de trabajar desde casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441. [10.9788/TP2015.2-14](https://doi.org/10.9788/TP2015.2-14)
- Rojas Cabello, A. R. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en colaboradores bajo modalidad Home office de una entidad financiera privada de Lima Norte, 2021*. [Tesis de Grado]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81380>
- Sohrabi, C., Alsafi, Z., O'Neill, N., Khan, M., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Losifidis, C., y Agha, R. (2020). World Health Organization declares global emergency a review of the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *Int J Surg*, 76, 71-76. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034>
- Torero Racchumi, R. M. (2022). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los asesores de un Call Center en Lima 2020*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82950>
- Vidiella, I. (2020). *Home office aplicado a una empresa constructora*. [Tesis de Especialización]. Universidad Tecnológica Nacional. <http://hdl.handle.net/20.500.12272/5193>