



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Impacto del “Home office” en la productividad y competitividad de las empresas a raíz de la pandemia COVID-19

Areli Marcela Ibarra-Muñoz¹

Werner Horacio Varela-Castro*

Gerardo Yañez-Betancourt²

Resumen

Al declararse el COVID-19 como pandemia, los gobiernos tomaron medidas para evitar su propagación que afectaron la forma de trabajar, adoptando el teletrabajo como una alternativa para poder seguir laborando desde casa, por lo que el objetivo de esta investigación es conocer cómo el home office influye en la productividad y competitividad de las empresas, los efectos económicos de la pandemia en los empleados, cómo la distribución del ingreso nacional contribuye en el aumento de los salarios, cómo repercute en el sector automotriz, qué factores influyen en los trabajos con la “nueva normalidad”, cómo ha afectado emocionalmente a las personas, para lo cual se realizó una revisión de la literatura, estableciendo las interrogantes que fueron base para la elaboración de un instrumento propio el cual se aplicó a una muestra de 59 sujetos, cuyos resultados obtenidos establecen que es posible que las empresas implementen el home office de manera efectiva.

Palabras clave: COVID-19, home office, nueva normalidad.

Abstract

By declaring the COVID-19 a pandemic, governments took steps to prevent its spread that affected the way they work, adopting telework as an alternative to continue working from home, so the goal of this research is to know how the home office influences the productivity and competitiveness of companies, the economic effects of the pandemic on employees, how the distribution of national income contributes to the increase in wages, how it impacts the automotive sector, what factors influence jobs with "new normality", how it has emotionally affected people, for which a literature review was conducted, setting out the questions that were the basis for the development of their own instrument which was applied to a sample of 59 subjects, the results of which establish that it is possible for companies to implement the home office effectively.

Keywords: COVID-19, home office, new normality.

¹*Universidad Iberoamericana, Torreón.

² Universidad Autónoma de Coahuila.

Introducción

El confinamiento decretado por la Secretaría de Salud Federal en el mes de marzo del año 2020, como resultado obligado a la aparición de la pandemia del COVID-19 en el mundo. Motivo que después de unas semanas y para salvaguardar muchos de los empleos existentes, los trabajadores administrativos en su mayoría, tuvieron que trabajar de manera remota desde sus hogares (home office o teletrabajo). De esta manera Mendoza Cota (2020) menciona que el COVID-19 tuvo sus repercusiones iniciales en el mercado laboral, básicamente los resultados de su investigación indican que, con base en el choque económico inicial, en el corto plazo, la economía mexicana experimentó un periodo de estancamiento en los niveles de ocupación de la población económicamente activa, con la posibilidad de recuperación de la tendencia en el año 2021. Asimismo Salas, et al (2020) describen en su artículo la magnitud “probable” de los cambios en la distribución del ingreso, la pobreza y la pobreza extrema del país en las áreas metropolitanas del Valle de México, Guadalajara y Monterrey, así como en la Ciudad de México, de acuerdo con diferentes hipótesis de conducta del ingreso laboral basadas en información disponible hasta el inicio de la pandemia y que consideran los cierres de actividades llamadas no esenciales y el impacto de éstos en ocupaciones específicas. La pandemia apareció en el contexto de un incipiente proceso de aumento en los salarios reales y en el empleo iniciado en 2019; sus resultados muestran que el freno en las actividades derivadas de la emergencia sanitaria, tanto en México como en el mundo, provocó el aumento de la pobreza y la extrema pobreza, además del crecimiento de la desigualdad medida por el índice de Gini. Por otro lado, Aguilar y Lira (2020) en su artículo sobre la pandemia COVID-19 hablan sobre la industria automotriz mexicana, la cual es una de las industrias más importantes. Ella representa un segmento significativo de la economía, de la cual dependen, de forma directa e indirecta, una masa importante de trabajadores, y que, ante este escenario excepcional, fue una de las primeras industrias que se vieron obligadas a suspender labores de manera inmediata. En ese sentido, dada su importancia, es de su interés dar a conocer qué se hizo, por parte de las empresas, así como del gobierno federal, para afrontar este escenario de emergencia y si estas medidas han sido suficientes para mantener el habitual dinamismo de esta industria, así como para preservar la seguridad sanitaria y laboral de los trabajadores en distintas entidades del país durante la pandemia. Los autores Martínez y Veloz (2020) cuestionan hasta qué punto el estado mexicano es responsable de los daños económicos que se producen con las medidas adoptadas para contrarrestar la pandemia. Por otro lado, Landa, et al (2020) realizaron un análisis que revela que la dependencia tecnológica, los débiles eslabonamientos productivos del sector industrial manufacturero y la alta concentración de las exportaciones mexicanas en el mercado mundial, condicionaron la vulnerabilidad de la economía ante la irrupción de la pandemia. Por último, Rodríguez (2020) estableció que es necesario que las personas que teletrabajan estén debidamente capacitadas y cuenten

con las competencias desarrolladas necesarias para cumplir con dicha tarea y así asegurar el éxito en el cumplimiento de los objetivos de las empresas y la continuidad de negocios e instituciones. En base a lo anteriormente descrito esta investigación busca conocer entre otros aspectos una nueva manera de incrementar la productividad y competitividad laboral en las organizaciones, así como conocer los cambios en el mercado laboral para la contratación de home office de manera efectiva en la actividad mercantil e industrial y sus posibles repercusiones en el empleo

Fundamento teórico

Teletrabajo en tiempos de COVID-19. El Teletrabajo o el Trabajo desde el Hogar.

El teletrabajo se ha definido dentro como una de las modalidades de las formas de trabajo flexibles como lo menciona Felstead y Henseke (citado en Ramos y Tejera, 2020). Uno de los elementos principales es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para mantener el contacto con los supervisores y colegas. Estudios realizados demostraron que las personas que realizan teletrabajo se esfuerzan más para ver cumplidos sus objetivos y no les importa alargar la jornada laboral con este fin, verificándose un mayor compromiso con su organización. Entre los beneficios de esta modalidad se determinaron el aumento en el desempeño personal debido a la presencia de elementos como la flexibilidad de horarios y autonomía de las actividades. Entre las desventajas están los problemas que afectan la salud mental, las cuales se deben al trabajo en largas jornadas, sensación de inseguridad en el trabajo, falta de control del tiempo y frustración por problemas de coordinación de actividades. Asimismo, se identificó la dificultad de separar los espacios de trabajo y familiares cuando ambos coinciden y la falta de desconexión mental de los problemas de trabajo (Figura 1). Hay tres elementos críticos para la productividad que afectan a las personas: 1) los factores individuales como el género y el estatus social, 2) factores sociales como las relaciones con los clientes, los supervisores, los colegas y la familia y 3) factores situacionales como los recursos y las distracciones.

Figura 1

Ventajas y Desventajas del Home Office

Ventajas	Desventajas
*Mayor compromiso del trabajador con la organización	* Largas jornadas laborales
* Aumento en el desempeño personal	* Sensación de inseguridad en el trabajo
* Flexibilidad de horarios	* Falta de control del tiempo
*Autonomía de las actividades	* Frustración por problemas de coordinación de actividades
	* Dificultad de separar los espacios de trabajo y familiares
	* Falta de desconexión mental de los problemas de trabajo

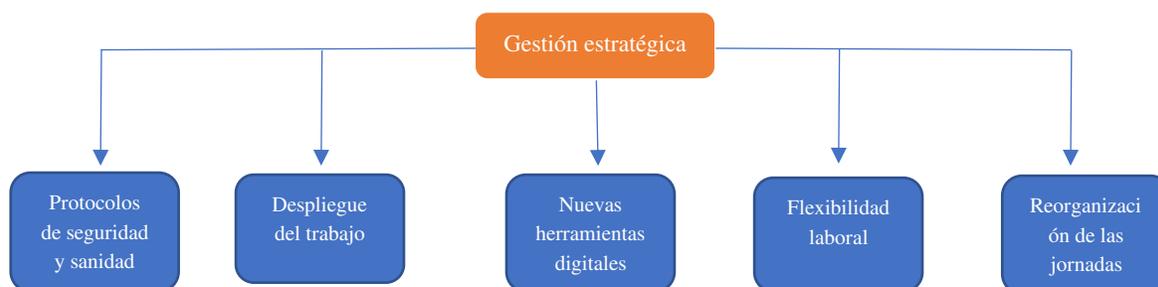
Fuente: elaboración propia tomada de Ramos y Tejera (2020)

La modalidad de teletrabajo debido a una crisis sanitaria cobra otros aspectos adicionales a los anteriormente mencionados. Entre las consecuencias del impacto de la pandemia del COVID-19, los problemas de inseguridad relacionados con el trabajo se han agudizado, estimándose una reducción del empleo al 6.7% (OIT, 2020b), afectando sobre todo los sectores donde no se puede adoptar una modalidad de trabajo alternativa como es el caso de los pequeños negocios. Al mismo tiempo, se suman otros elementos que afectan a la población mundial como la incertidumbre y el miedo.

Competitividad y sustentabilidad en la gestión estratégica de las empresas globales en tiempos de COVID-19. La pandemia del COVID-19 es uno de los hechos más trascendentales en la vida de la humanidad (Ballesteros, et al, 2020), entre ellos están las consecuencias sociales y económicas, que inciden directamente en el desenvolvimiento de las organizaciones empresariales. Las empresas se ven en la necesidad y responsabilidad de llevar un direccionamiento más asertivo y ágil en cuanto a la toma de decisiones en un entorno cambiante e impredecible; se requiere encontrar nuevas formas, programas y planes de acción para mejorar la gestión de las empresas.

Figura 2

Gestión de las Empresas en la Emergencia Sanitaria



Fuente: elaboración propia tomada de CEPAL 2020, en Ballesteros, et al (2020)

Como se observa en la Figura 2, las empresas están afrontando la emergencia sanitaria a través de la aplicación de protocolos de seguridad y sanidad laboral, el despliegue del teletrabajo, el uso de nuevas herramientas digitales, la flexibilidad laboral y la reorganización de las jornadas. En un entorno de cambios rápidos y marcada incertidumbre, muchas empresas se han visto obligadas a innovar, reevaluar la forma en que operan y cambiar sus modelos de negocio. Este artículo menciona que la gran mayoría de las empresas han registrado importantes caídas de sus ingresos y presentan dificultades para mantener sus actividades, por ejemplo: tienen serios problemas para cumplir con sus obligaciones salariales y financieras, y dificultades para acceder a financiamiento para capital de trabajo. Aunque la crisis afecta a todas las empresas, el impacto es mucho mayor en el caso de las microempresas y las pymes, por su peso en la estructura empresarial, en que se traduce en grandes cierres de empresas y pérdidas de puestos de trabajo. El impacto ha sido muy diferente según el sector

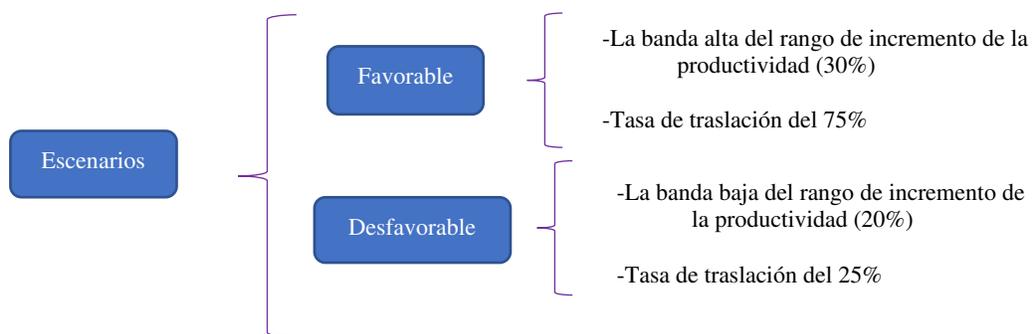
y el tipo de empresa. Varios de los sectores fuertemente afectados, como el comercio, los hoteles y restaurantes, cuentan con gran cantidad de microempresas y pequeñas empresas, que se han visto más afectadas.

El teletrabajo podría aumentar la productividad en España entre un 1.4% y un 6.2%. Hace algunos años, el profesor de economía de la Universidad de Stanford Nicholas Bloom llevó a cabo un estudio empírico acerca de los beneficios del teletrabajo en términos de productividad laboral (Rodríguez y Pérez, 2021). Dicho análisis se basaba en los resultados de un experimento de casi un año de duración en una de las mayores empresas de servicios turísticos del mundo, y concluía que el trabajo a distancia mejoraba el rendimiento de los trabajadores nada menos que un 13%, sin embargo, el mismo estudio señala que esta mejora se produce cuando existe una adaptación a las preferencias de los empleados, o bien, dicho de otro modo, el aumento del rendimiento de los trabajadores pasa del 13% al 22% cuando el teletrabajo es voluntario y no impuesto.

Es necesario tener en cuenta que el teletrabajo no está exento de un cierto “estigma”, al asociarse el tiempo transcurrido en una oficina con el compromiso del trabajador con la empresa. El estudio de la Universidad de Stanford, por ejemplo, encuentra una relación negativa entre el teletrabajo y el progreso profesional: si consideramos a dos empleados igualmente productivos, la probabilidad de que el que trabajaba desde la oficina obtenga un ascenso será mayor que la del que trabajaba a distancia.

Figura 3

Escenarios en España Respecto al Impacto del Teletrabajo en la Productividad



Fuente: elaboración propia tomada de Canals y Carreras (2021)

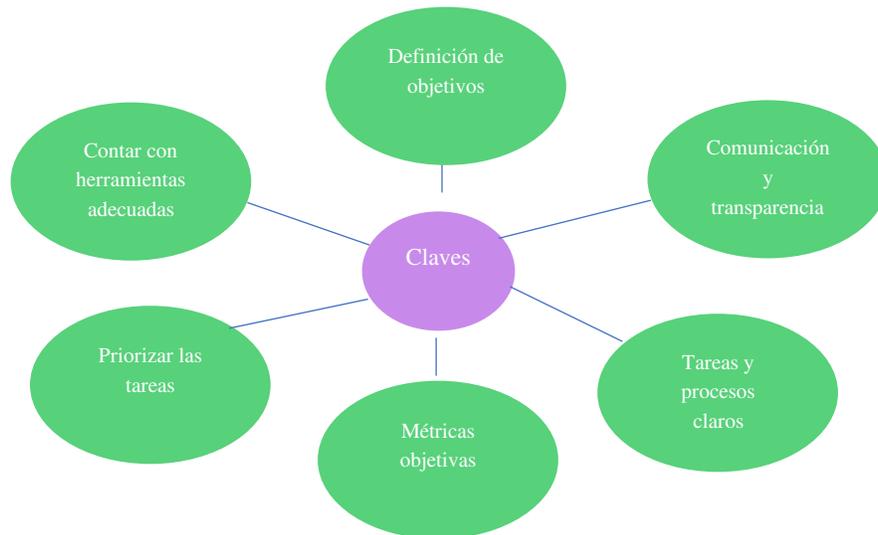
El estudio permite a los analistas de CaixaBank Reserch, Clàudia Canals y Oriol Carreras (2021), realizar una primera aproximación del impacto del teletrabajo en la productividad en España. Partiendo de las estimaciones de dicho estudio sobre el impacto del teletrabajo en la productividad de los trabajadores, toman el porcentaje de empleados en España que potencialmente podría llevar a cabo su trabajo de forma remota (estimaciones que hablan de un 33%). Y aplican la llamada “tasa de translación”, y es que, para sacar el máximo partido al teletrabajo, no basta con que la tipología del

empleo sea susceptible de desarrollarse a distancia, también es necesario que la persona desee hacerlo y que disponga con las condiciones adecuadas en casa para desempeñarlo (que cuente, por ejemplo, con una habitación propia o con una conexión a internet de banda ancha). Así, ambos analistas señalan dos posibles escenarios (Figura 3). En el considerado “más favorable”, tienen en cuenta la banda alta del rango de incremento de la productividad que reporta Nicholas Bloom (30%). Consideran además una tasa de traslación elevada, del 75%, que supone que gran parte de los trabajadores susceptibles de trabajar de manera remota quieren, y reúnen las condiciones para hacerlo. En un segundo escenario, mucho menos favorable, consideran la banda baja del rango de incremento de la productividad (20%) y una tasa de traslación baja, del 25%. Así las cosas, la adopción del teletrabajo de manera generalizada puede incrementar la productividad española entre un 1.4% y un 6.2%.

¿Se puede medir la productividad en el teletrabajo?

Para poder realizar una medición precisa del nivel de actividad de los empleados en teletrabajo, resulta fundamental contar con una estrategia y una cultura organizativa (Capell, 2020). La pandemia del Covid-19 y el estado de alarma obligaron a las empresas españolas a implementar el teletrabajo en todas aquellas posiciones en las que era posible. Debido a las circunstancias, muchas empresas no estaban preparadas ni a nivel tecnológico ni a nivel de cultura corporativa, es por ello que una de las principales preocupaciones de las empresas es que la productividad del teletrabajo sea menor que en el presencial. Si quieren evaluar de forma precisa el rendimiento de sus empleados, las empresas deben pasar a enfocarse en un marco de trabajo por objetivos, con sus debidos indicadores de desempeño clave (Key Performance Indicator. KPI). Una correcta cultura, corporativa y digital, será clave para que este modelo funcione, sin que haga mella en la productividad, sino todo lo contrario. El propio Instituto Nacional de Estadística (INE) en España indica en 2006 que los teletrabajos eran de 5.2%, en 2019, subió a 8.3%, pero en 2020 presentó una diferencia debido a la pandemia de 22.3%. Así mismo, menciona que el teletrabajo es entre un 5 y 22% más productivos que los empleados presenciales, mientras que algunos informes internacionales reportan cifras diferentes, pero en todo caso positivas (edata, 2021).

Figura 4
Claves para Evaluar la Productividad de los Teletrabajadores



Fuente: elaboración propia tomada de Capell (2020)

Como se observa en la Figura 4, las empresas deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- 1) La definición de objetivos. Además de claros y realistas, estos deben ser específicos, medibles, alcanzables, orientados a resultados y acotados en el tiempo.
- 2) Comunicación y transparencia. Mantener abiertos los canales de comunicación entre la empresa y los trabajadores en remoto es vital para impulsar la propia productividad. Un buen flujo comunicativo nos permitirá ayudar a los empleados a comprender cuál es su tarea, ofrecerles apoyo para adaptarse a su nueva realidad laboral, responder a sus dudas y cuidar la cohesión de todo el equipo, etc.
- 3) Tareas y procesos claros y comprensibles. No solo ayudarán al trabajador a entender qué debe hacer, sino que facilitarán el evaluar de forma objetiva el desempeño de éste.
- 4) Métricas objetivas para evaluar la productividad. Alineado con el trabajo por objetivos y la orientación a resultados, a la hora de evaluar la productividad de los empleados, es recomendable que la empresa se decante por indicadores objetivos para huir de posibles sesgos.
- 5) Monitorizar primero las tareas que más valor aportan. Para evaluar el rendimiento de los trabajadores, más que realizar un seguimiento de todas sus acciones, es importante definir qué objetivos y tareas son prioritarios para la empresa y enfocarse en su monitorización.
- 6) Contar con las herramientas adecuadas. La tecnología es de gran ayuda para monitorizar el rendimiento laboral de los trabajadores en remoto. La tecnología tiene el potencial de casi duplicar el número de empleados altamente productivos en la organización. Son muchas las soluciones disponibles en el mercado. Desde software de evaluación del desempeño, que nos ofrece datos de referencia con los que comparar la productividad de los empleados, hasta herramientas que calculan

cuánto tiempo pasa un empleado trabajando en el ordenador o que nos permiten seguir el progreso de cada proyecto, identificar responsables, fechas de entrega (Capell, 2020).

Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19.

Con la declaratoria de pandemia la directriz No.073-S-MTSS establece una serie de medidas de coordinación interinstitucional para garantizar el cumplimiento de los protocolos de las autoridades de salud e implementar lineamientos de teletrabajo en las oficinas estatales en ocasión de la alerta sanitaria (Montero, et al, 2020). Como se puede apreciar en la Figura 5, es importante mencionar que esta medida es de carácter temporal para el sector público, a pesar de que varias dependencias del estado implementan esta práctica en su quehacer institucional desde años atrás, enfocado hacia puestos profesionales y que además impacta costos operativos en el uso de espacio o infraestructura. En tanto, para el sector privado el teletrabajo es una práctica común que impacta en menor grado la transición del trabajo presencial hacia una modalidad a distancia. Lo anterior es respuesta a las nuevas exigencias de mercado e interacción con clientes, se rompe con el paradigma de que el trabajo está sujeto a un lugar específico y se comprueba que para la realización de las actividades en puestos teletrabajables, estas se pueden llevar a cabo en cualquier sitio que disponga de facilidades a través de la conectividad, el uso de tecnologías modernas, la comunicación, las medidas de seguridad en materia laboral y riesgos del trabajo y el compromiso de las partes. Es relevante señalar que la normativa aprobada en materia de teletrabajo para Costa Rica post COVID-19, promueve que las organizaciones públicas y privadas, adapten las directrices a protocolos y políticas internas, que clarifiquen las responsabilidades, deberes y derechos de empleadores y colaboradores (Figura 5), las cuales deben guiarse por expertos internos o externos que garanticen la implementación de medidas seguras para la salud laboral y ocupacional, y que indirectamente incide en la salud social y familiar, ya que el hogar se transforma en una extensión de la oficina. La nueva realidad global hace que el mercado laboral deba repensarse y evolucionar hacia nuevos conceptos de cómo hacer las cosas. El teletrabajo se anticipa a la emergencia nacional en el caso de Costa Rica para algunos sectores de la industria, fortaleciendo a ciertas empresas que cuenten con esta alternativa para enfrentar las demandas y necesidades de sus socios estratégicos, a partir del cumplimiento de estándares de calidad y seguridad en la prestación de bienes y servicios, con solo el acceso al trabajo virtual, remoto o a distancia (Montero, et al, 2020).

Figura 5
Teletrabajo en Sector Público y Privado



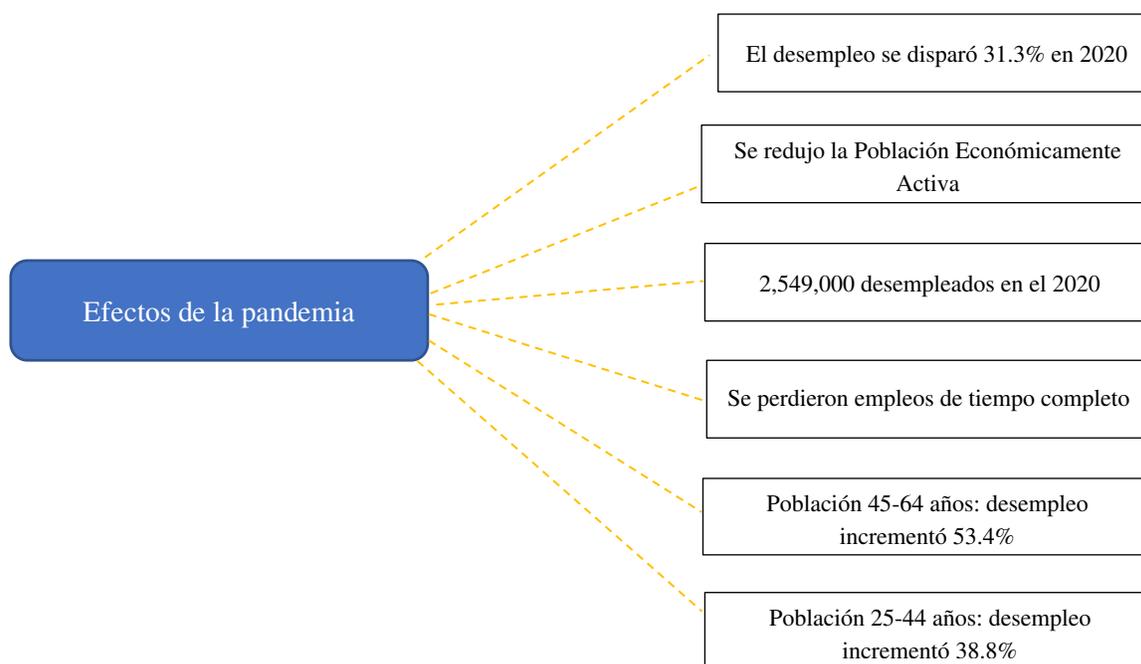
Fuente: elaboración propia tomada de Montero, et al (2020).

Disparó la pandemia 31.3% el desempleo.

Según el INEGI, (en Villanueva, febrero de 2021) y como se observa en la Figura 6, el número de desempleados en México se disparó 31.3% a lo largo del año 2020, respecto de 2019, en una de las expresiones de la crisis derivada de la pandemia; adicionalmente se redujo la Población Económicamente Activa (PEA), se perdieron empleos de tiempo completo, en micronegocios y en la informalidad (Villanueva, 2021); además de duplicarse la subocupación y el volumen de personas que no están en el mercado laboral porque no ven oportunidades. Entre el último trimestre de 2019 y el mismo periodo del año pasado, los desocupados –población que busca activamente un trabajo sin encontrarlo– pasaron de un millón 942 mil a 2 millones 549 mil. Pese a los altos grados de informalidad que ayudaban a hacer más corto el desempleo en el país, creció 332% el número de personas que llevan entre seis meses y un año en busca de una labor. Entre los grupos más afectados, la población de 45 a 64 años vio un aumento de 53.4% en el desempleo, seguida de quienes tienen entre 25 a 44 años, en el que aumentó 38.8%. Por grado educativo, avanzó 51.3% entre quienes tienen primaria completa y 39.1 por ciento para los graduados de bachillerato, incluso de la universidad. Con excepción del sector gobierno y organismos internacionales, donde aumentó en 145 mil el número de trabajadores; servicios sociales que lo hicieron en 50 mil, y la construcción en 46 mil, no hay actividad económica que no haya visto reducida su fuerza de trabajo total. La población ocupada en diciembre sumó a 53 millones 331 mil trabajadores, 2 millones 352 mil menos que en diciembre de 2019. Además, como resultado de la pandemia, la población subocupada aumentó en 3 millones 840 mil, para alcanzar a 8 millones 103 mil trabajadores, de ellos uno de cada 10 busca un empleo

adicional. Esto se acompaña de la pérdida de un millón 383 mil puestos de trabajo en jornadas completas, 9 por ciento menos que al cierre de 2019, y de un aumento de 76.6 por ciento en los trabajadores que se encuentran ausentes temporalmente, pero mantienen el vínculo laboral (Villanueva, febrero de 2021)

Figura 6
Efectos de la Pandemia en el Empleo en México



Fuente: elaboración propia tomada de Villanueva (2021).

Problema de la investigación

Una vez revisada la literatura correspondiente al estado del arte del tema, el problema de investigación se puede definir a partir de la falta conocimiento de cómo la pandemia COVID-19 y el proceso de digitalización de tecnología y las comunicaciones actuales del “home office” restringen la productividad y competitividad de las empresas

Objetivos

Objetivo general

Determinar cómo el home office influyó en la productividad y competitividad de las empresas

Objetivos específicos

Conocer cómo los efectos económicos de la pandemia del COVID-19 en México influirán en la ocupación de la población económicamente activa

Hipótesis del trabajo

H_T: Existe el “Home office” como técnica de trabajo que influye en la productividad y competitividad de las empresas

Método de investigación

El nivel de la presente investigación que se busca alcanzar es explicativo, ya que es importante indicar que este trabajo se desarrolló específicamente con el objeto de correlacionar de la mejor manera 1) como el home office influyó en la productividad y competitividad de las empresas Laguneras y 2) los efectos económicos de la pandemia del COVID-19 en México con la ocupación de la población económicamente activa socialmente.

Alcances y limitaciones

Como características del método utilizado en este proyecto se diría que es una investigación es principalmente a nivel explicativa y no experimental, ya que no se realizó una manipulación deliberada de las variables, es decir, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expusieron los sujetos de investigación, ni se construyó ninguna situación para ver sus efectos. Es transversal, porque la investigación nos dio a conocer cómo el home office influye en la productividad y competitividad de las empresas y no se llevó a cabo un estudio a través del tiempo. Es de campo debido a que las encuestas se realizaron en el hábitat o centro de trabajo de los entrevistados y no se sacaron de su ambiente para realizar la investigación.

Tamaño y descripción de la muestra

Se aplicó un instrumento de elaboración propio a una muestra de 59 sujetos, dicho instrumento está integrado por 50 preguntas de intervalo con escala de Likert de 0 a 6, y 4 variables nominales que caracterizan la muestra. Este instrumento fue validado con la obtención del alfa de Cronbach donde se obtuvo un valor de 96.0% con lo cual se tiene alta confiabilidad y validez de contenido, presentando también un error de estimación de 3.08%.

Del total de los 59 sujetos encuestados un 69% son mujeres y 31% hombres, con una edad promedio de 34 años, siendo 93% empleados de confianza y 7% sindicalizados, de los cuales el nivel de estudios es 61% licenciatura, 36% maestría y 3% doctorado.

Resultados

Análisis de datos univariados

Tabla 1. Distribución de Frecuencia por Género

Género	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Histograma
Femenino	41	41	69.49	69.49	
Masculino	18	59	30.51	100	

Fuente: Elaboración propia realizado con NCSS

En la Tabla 1, Distribución de Frecuencia por Género, se observa que de los entrevistados la gran mayoría son de sexo femenino (69.49%) y el resto (30.51%) son de sexo masculino.

Tabla 2. Distribución de Frecuencia por Puesto

Puesto	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Histograma
De confianza	55	55	93.22	93.22	
Sindicalizado	4	59	6.78	100	

Fuente: Elaboración propia realizado con NCSS

En la Tabla 2, Distribución de Frecuencia por Puesto, se observa que de los entrevistados la gran mayoría son de confianza (93.22%) y el resto (6.78%) son sindicalizado.

Tabla 3. Distribución de Frecuencia por Estudios

Estudios	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Histograma
Doctorado	2	2	3.39	3.39	
Licenciatura	36	38	61.02	64.41	
Maestría	21	59	35.59	100	

Fuente: Elaboración propia realizado con NCSS

En la Tabla 3, Distribución de Frecuencia por Estudios, se observa que de los entrevistados la gran mayoría tienen licenciatura (61.02%), un 35.59% tiene maestría y solo el 3.39% tiene doctorado.

Tabla 4. Distribución de Frecuencia por Edad

Edad	Frecuencia	Frecuencia Acumulada	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Histograma
20 a 27	16	16	27.12	27.12	
27 To 34	17	33	28.81	55.93	
34 To 41	17	50	28.81	84.75	
41 To 48	5	55	8.47	93.22	
48 To 55	4	59	6.78	100	

Fuente: Elaboración propia realizado con NCSS

En la Tabla 4, Distribución de Frecuencia por Edad, se observa que de los entrevistados la gran mayoría tienen de 27 a 41 años (28.81%), un 27.12% tiene de 20 a 27, un 8.47% tiene de 41 a 48, y el resto (6.78%) tiene de 48 a 55 años.

Análisis factorial Multivariante

Para determinar si el estudio contenía variables válidas se realizaron tres pruebas iniciales: Determinante de la matriz de correlaciones, KMO y Esfericidad de Bartlett. En la prueba se muestra que la validez del estudio (Tabla 5) se fundamenta en el coeficiente del determinante de la matriz de correlaciones con valor casi cero (1.245E-028), donde se observa una correlación en un nivel regular de adecuación muestral de las variables en 63.7% inicial en KMO.

Tabla 5. Pruebas KMO, Prueba de Bartlett y Determinante

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.637
Chi-cuadrado aproximado		2602.3
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	1225
	Sig.	.000
Matriz de correlaciones	Determinante	1.245E-028

Fuente: Elaboración propia

Además, la Chi cuadrada (2602.3) se encuentra en un nivel aceptable por lo cual al correlacionar las variables se obtuvieron datos significativos a través de los cuales se aprobó la hipótesis inicial, el factor mínimo de validez en la prueba de esfericidad de Bartlett es de 1225 cuya significancia se aproxima a 0.000 lo cual indica que es significativa al 95% de confianza ($\alpha < 0.05$). En la Tabla 6, se muestra la varianza explicada total de 70.2% en donde las variables se reducen a comunalidades y se determina el nivel máximo de explicación de la encuesta para la investigación; un nivel mínimo aceptable es de 50%.

Tabla 6. Varianza Total Explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	17.8	35.6	35.6	17.4	34.9	34.9	6.8	13.6	13.6
2	5.2	10.4	46.0	4.9	9.8	44.6	6.0	11.9	25.5
3	2.7	5.4	51.5	2.2	4.5	49.1	4.9	9.7	35.2
4	2.1	4.3	55.7	1.9	3.9	53.0	3.0	6.0	41.2
5	2.0	4.0	59.7	1.5	3.1	56.0	3.0	6.0	47.2
6	1.9	3.8	63.4	1.4	2.9	58.9	2.6	5.2	52.4
7	1.6	3.1	66.6	1.3	2.6	61.6	2.3	4.5	56.9

8	1.5	2.9	69.5	1.2	2.4	64.0	2.0	3.9	60.8
9	1.3	2.6	72.1	1.0	2.0	66.0	1.8	3.5	64.3
10	1.2	2.3	74.4	1.1	2.3	68.3	1.7	3.4	67.8
11	1.1	2.1	76.6	1.0	2.0	70.2	1.2	2.5	70.2

Fuente: Elaboración propia

El resto se explica con la teoría contenida en la literatura y con ello se complementa el modelo para la aplicación del home office en las empresas y ver el impacto que éste ha tenido en la productividad y competitividad de las mismas.

Como se observa en la Tabla 7, para efectos de significancia de los factores a estudiar se realizó un Re-Test tomando en cuenta un valor mínimo de 0.6 para efectos de explorar la significancia de los factores individuales. Fundamentado en la tradición: el valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; entre estos autores Nunnally (1995): establece inclusive que en las primeras fases de la investigación un valor de fiabilidad de 0.6 o 0.5 puede ser suficiente.

En base a lo anterior se describen en las partes subsecuentes los seis (6) factores significativos en términos de confiabilidad y validez individual, como se observa en al Tabla 7, que refiere al Re-Test del alfa de Cronbach, los factores: 1 Productividad y competitividad (0.924), 2 Empleados (0.893), 3 Actividad mercantil e industrial (0.890), 4 Incremento de demanda (0.881), 5 Teletrabajo (0.703), 6 Economía y desempleo (0.882), todos con alfa de Cronbach mayor a 0.6 exploratorio con Eigenvalues mayor a uno.

Tabla 7. Re-Test Exploratorio de Confiabilidad de los Factores Unitarios

Factor no.	Nombre Factor	Variables		Alfa de Cronbach
F1	Productividad y competitividad	CarCom11 CarOrg10 CarProd12 CarProd13	ProdLabor04 HabMent09 MercLab08	0.924
F2	Empleados	AcreAutoe35 MejProdE34 ConPodAd40	ExtSecEc36 ConPodAd38 CómEmpl37	0.893
F3	Actividad mercantil e industrial	MejPres27 MejActMer26 MejActIn25	AumComp21 AlcaMet23	0.890
F4	Incremento de demanda	IncDemaBi44	IncProdBi43	0.881
F5	Teletrabajo	Implem03	IncrEqui19	0.703
F6	Economía y desempleo	Econom02	Desemp01	0.882

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados alcanzados en el proyecto “Impacto del Home Office en la productividad y competitividad de las empresas”

Tabla 8. Productividad y Competitividad

FACTOR 1	CARGA F	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Des Est	Sk	K
CarCom11	.860	59	1	6	4.271	4	4.0	1.3239	-.430	-.315
CarOrg10	.785	59	1	6	4.237	4	4.0	1.3044	-.314	-.641
CarProd12	.757	59	1	6	4.305	4	4.0	1.3803	-.453	-.490
CarProd13	.744	59	0	6	4.153	4	6.0	1.5292	-.565	-.325
ProdLabor04	.688	59	1	6	4.034	4	3	1.3641	-.147	-.698
HabMent09	.650	59	1	6	4.186	4	4.0	1.3706	-.182	-.887
MercLab08	.618	59	1	6	4.441	4	6.0	1.3553	-.300	-.819

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 8, Productividad y Competitividad, muestra que los entrevistados están de acuerdo en que muchas veces (Me =>4) debido a la pandemia y al home office éste influyó en las características productivas (CarProd12), competitivas (CarCom11) y en las organizacionales de las empresas (CarOrg10), al igual que influyó en las características productivas de los trabajadores (CarProd13), así como influyó en la productividad laboral (ProdLabor04) permitiendo el desarrollo de habilidades mentales de los trabajadores (HabMent09) y el mercado laboral en el territorio nacional (MercLab08).

Tabla 9. Empleados

FACTOR 2	CARGA F	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Des Est	Sk	K
AcreAutoe35	.856	59	0	6	3.237	3	2	1.5574	-.071	-.540
MejProde34	.755	59	0	6	3.441	3	3.0	1.3680	-.060	-.048
ConPodAd40	.722	59	1	6	3.678	4	3.0	1.3447	-.306	-.475
ExtSecEc36	.717	59	1	6	3.780	4	4.0	1.4863	-.226	-.730
ConPodAd38	.612	59	1	6	3.492	3	3.0	1.4065	.056	-.749
CómEmpl37	.604	59	1	6	4.220	4	4	1.3780	-.248	-.909

Fuente: Elaboración propia

Se aprecia en la Tabla 9, Empleados, que los entrevistados están regularmente de acuerdo en que el home office acrecienta la autoestima de los empleados (AcreAutoe35), mejora la productividad de la empresa (MejProde34), permite conservar el poder adquisitivo del consumidor (ConPodAd40), además de que tiene la posibilidad de extenderse a todos los sectores económicos (ExtSecEc36), también permite conservar el poder adquisitivo del salario real (ConPodAd38) y resalta que es más cómodo para los empleados (CómEmpl37).

Tabla 10. Actividad Mercantil e Industrial

FACTOR 3	CARGA F	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Des Est	Sk	K
MejPres27	.836	59	0	6	4.102	4	5.0	1.5613	-.737	-.056
MejActMer26	.722	59	0	6	4.034	4	4.0	1.3641	-.654	.416
MejActIn25	.721	59	0	6	3.881	4	5.0	1.5434	-.552	-.489
AumComp21	.681	59	1	6	4.254	4	4.0	1.3721	-.354	-.493
AlcaMet23	.662	59	1	6	4.780	5	6.0	1.3008	-1.277	1.604

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 10, Actividad Mercantil e Industrial, muestra que los entrevistados están de acuerdo en que muchas veces (Mo =>4) el home office mejoró la prestación de servicios (MejPres27) así como la actividad mercantil (MejActMer26) e industrial (MejActIn25). También fue capaz de aumentar la competencia de la empresa (AumComp21) y permitió que se alcanzaran las metas de la organización (AlcaMet23).

Tabla 11. Incremento de Demanda

FACTOR 4	CARGA F	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Des Est	Sk	K
IncDemaBi44	.803	59	1	6	3.661	3	3.0	1.3723	.106	-.958
IncProdBi43	.771	59	0	6	3.492	3	3.0	1.4783	.117	-.486

Fuente: Elaboración propia

Se lee en la Tabla 11, Incremento de Demanda, que los entrevistados están regularmente de acuerdo en que el home office incrementó la demanda de bienes y servicios (IncDemaBi44), por lo que también se incrementó la producción de bienes y servicios (IncProdBi43).

Tabla 12. Teletrabajo

FACTOR 5	CARGA F	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Des Est	Sk	K
Implem03	.680	59	1	6	4.949	5	6.0	1.1806	-1.200	1.417
IncrEqui19	.632	59	0	6	4.610	5	6.0	1.4022	-.933	.859

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 12, Teletrabajo, muestra que los entrevistados están de acuerdo en que muchas veces (Me =>4) la pandemia actual influyó en la implementación del home office de las empresas (Implem03) e incrementó el equipo para el teletrabajo necesario en casa (IncrEqui19).

Tabla 13. Economía y Desempleo

FACTOR 6	CARGA F	N	Mn	Mx	Me	Md	Mo	Des Est	Sk	K
Econom02	.854	59	1	6	4.508	4	4.0	1.2370	-.331	-.435
Desemp01	.709	59	1	6	4.644	5	4	1.2143	-.528	-.105

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 13, Economía y Desempleo, muestra que los entrevistados están de acuerdo en que muchas veces (Mo =4) la pandemia actual influyó de manera considerable en la caída de la economía de México (Econom02) y en el desempleo en México (Desemp01).

Análisis del modelo de ecuaciones estructurales multivariante

Por otra parte, para determinar corroborar el conjunto de variables latentes (factores con validez) se realizaron cuatro pruebas adicionales mediante el Modelo de Ecuaciones Estructurales como se describe en la tabla 14, así como las relaciones entre los factores: Productividad y competitividad, Empleados, Actividad mercantil e industrial, Incremento de demanda, Teletrabajo, Economía y desempleo al eliminar variables no significativas se alcanzó buen ajuste del modelo y los parámetros de aceptación de relación Chi-cuadrada (390.6) y grados de libertad (240), con un nivel de significancia (p) de 0.000, un residuo cuadrático medio (RMSEA) de 0.104, un índice de Tucker – Lewis (TLI) de 0.828, un NFI de 0.695, IFI de 0.9191 y un mínimo valor de la función de discrepancia (CMIN/DF) es igual a 1.303 del modelo y un (CFI) índice de ajuste comparativo de 0.850.

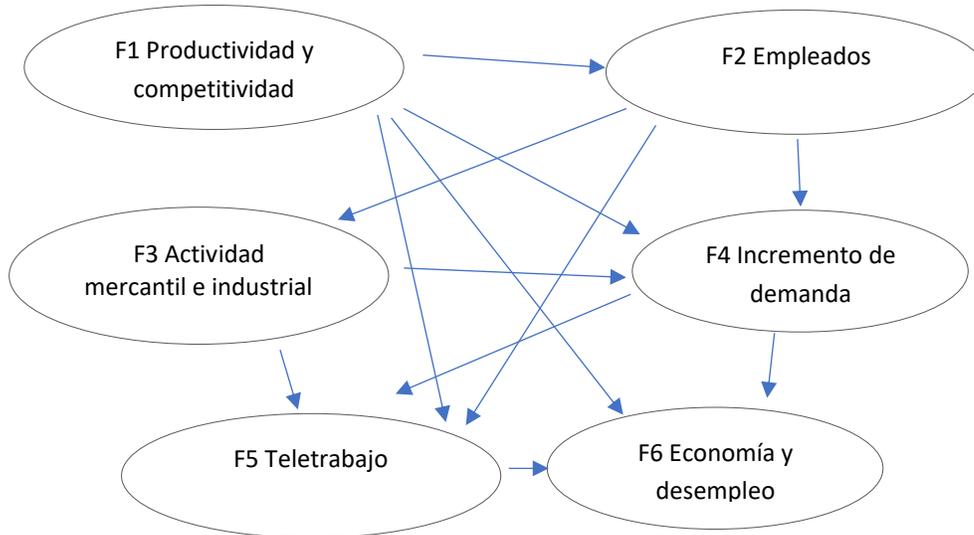
Tabla 14. Pruebas del Modelo de Ecuaciones Estructurales

	Chi-cuadrado	390.624
Prueba del modelo por omisión	G. l.	240
	Sig.	0.000
	CMIN	390.624
Prueba Modelo por defecto: CMIN	G. l.	240
	Sig. (CMIN/DF)	1.628
	NFI Delta 1	0.695
Prueba del modelo por omisión: Comparaciones Baseline	IFI Delta 2	0.649
	TLI	0.828
	CFI	0.850
	Sig. (RMSEA)	0.104
Prueba del modelo por defecto: Comparación RMSEA	LO	0.085
	HI	0.122

Fuente: Elaboración propia

Estos valores indican que el modelo es consistente y con una bondad de ajuste muy buena, lo que corrobora y constata la hipótesis inicial.

Figura 7. Modelo Estructural para Comprobación de Modelo



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados alcanzados en AMOS

En la Figura 7, se observa que las variables latentes F1 Productividad y Competitividad es la fuente de la correlación con las F2 Empleados, F4 Incremento de demanda, F5 Teletrabajo y F6 Economía y desempleo permiten, de acuerdo al modelo, afirmar que el home office que están llevando a cabo las personas ha impactado en la productividad y competitividad de las empresas, por lo que en la Figura 7 y la Tabla 14 se corrobora lo establecido en la Hipótesis de trabajo.

Conclusiones

Los entrevistados establecieron que se desarrolló una nueva manera de incrementar la productividad y competitividad laboral y de las organizaciones y se cambió el formato del mercado laboral y es posible que las empresas implementen el home office de manera efectiva, ya que incluso se puede extender a todos los sectores económicos.

También se observó que a raíz de la pandemia COVID-19 el Home Office tuvo una mejor prestación de servicios en la actividad mercantil y actividad industrial, a pesar de las dificultades; la demanda de bienes y servicios se incrementó por lo que se necesitó incrementar la producción de las empresas. Sin olvidar que las empresas tuvieron que proporcionar a sus colaboradores todo el equipo necesario para el teletrabajo.

A pesar de ello la economía mexicana se vio afectada negativamente a raíz del COVID-19, reflejándose en una pequeña proporción de desempleo de la población lo que incentivo a desarrollar una nueva manera de incrementar la productividad y competitividad laboral y de las organizaciones.

Por lo anterior estructuralmente se confirmó un modelo que muestra las relaciones entre los factores: Productividad y Competitividad, Empleados, Incremento de demanda, Teletrabajo y Economía y desempleo, los cuales mostraron ser muy significativos en sus correlaciones por lo que estos valores indican que el modelo es consistente y con una bondad de ajuste aceptable, lo que permiten de acuerdo al modelo afirmar que el home office que están llevando a cabo las personas ha impactado en la productividad y competitividad de las empresas. De esta manera se corrobora y constato la hipótesis de trabajo que establece que el “Home office” como técnica de trabajo influye en la productividad y competitividad de las empresas.

Referencias

- Aguilar García, F. J., y Lira Moctezuma, A. (2020). La pandemia COVID-19 y su impacto en la industria automotriz mexicana, 2020. *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, 9(25). <https://doi.org/10.31644/IMASD.25.2020.a04> Consultado el día 21 enero 2021 en <https://espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/240>
- 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.
- Capell, J. (2020). ¿Se puede medir la productividad en el teletrabajo? *Capital Humano*, 358, 173–176.
- Epdata. (junio de 2021). *La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos*. Consultado de <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517#:~:text=Un%20total%20de%204.405.320,distintas%20ocupaciones%2C%20seg%20C3%BA%20un%20an%20C3%A1lisis>
- Landa Díaz, H., Cerezo García, V., y Perrotini Hernández, I. (2020) *La vulnerabilidad estructural de la economía mexicana ante la crisis derivada de la pandemia COVID-19* Universidad Autónoma Metropolitana Universidad Nacional Autónoma de México Contaduría y administración, ISSN 0186-1042, Vol. 65, N°. 4, 2020 Consultado el día 23 enero 2021 en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7590705>
- Martínez Nava, S., y Veloz Romo, M. (2020). *Consecuencias de las medidas adoptadas en México a raíz del coronavirus. Análisis de una posible responsabilidad*. *Ius Comitialis*, [S.l.], 3 (6), 239-260, nov. 2020. ISSN 2594-1356. Consultado el 21 enero 2021 en <https://iuscomitialis.uaemex.mx/article/view/15012>
- 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, ISSN 0186-1042,

- Vol. 65, Nº. 4, 2020. Consultado el día 21 enero 2021 en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7590711>
- Montero Ulate, B., Vasconcelos Vásquez, K. L. y Arias Murillo, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 109-125. doi: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1–29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Rodríguez García, O. (2020). *Home Office en la nueva normalidad: Retos y futuro del Home Office*. *Revista Latinoamericana De Investigación Social*, 3(3), 94-99. Consultado el día 23 enero 2021 en <http://52.226.65.210/index.php/relais/article/view/2834>
- Rodríguez, J., y Pérez, C. (2021). El teletrabajo podría aumentar la productividad en España entre un 1,4% y un 6,2%. *Especial Directivos*, 1794, 56–60. Consultado en <https://www.cesce.es/es/-/asesores-de-pymes/el-teletrabajo-puede-incrementar-la-productividad-entre-un-14-y-un-62>
- Ruiz Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia y Comunicación Social*, 26(SE), 11. Recuperado de <https://doi.org/10.5209/hics.74237>
- Salas, C., Quintana, L., Mendoza, M., y Valdivia, M. (2020). *Distribución del ingreso laboral y la pobreza en México durante la pandemia de la Covid-19. Escenarios e impactos potenciales*. *El Trimestre Económico*, 87(348), 929-962. Consultado el día 21 enero 2021 en <https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/1148>
- Villanueva, D. (febrero de 2021). Disparó la pandemia 31.3% el desempleo. *La Jornada*. Consultado el día 19 abril 2021 en <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/02/16/economia/disparo-la-pandemia-31-3-el-desempleo/>